

# L'Autre Forum

LE JOURNAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
VOLUME 9, NUMÉRO 2, FÉVRIER 2005

Dominique Méda  
Sylvie Béard  
Helen Trottier  
Sylvie Rocque  
Gilles Pronovost  
Hélène Carabin  
Philippe Dupuis  
Louise Bouchard  
Jean-Guy Besner  
Paul-André Lapointe  
Diane Bernier  
Pascale Dufour  
Sylvie Morel

**Carrière professorale  
et vie personnelle**

## Chroniques

Page éditoriale	3
Bloc-notes	29
Le coin du gourou	30
SGPUM Info	32

## Dossier

### Carrière professorale et vie personnelle L'équilibre est-il possible? 4

Quand le travail tient tous les rôles <i>par Dominique Méda</i>	4
Commise à voyager <i>par Sylvie Bérard</i>	6
Le dilemme de la jeune génération «des essoufflés» <i>par Helen Trottier</i>	7
Philosophie dans la baignoire! <i>par Sylvie Rocque</i>	8
La conciliation travail-famille en temps réel <i>par Gilles Pronovost</i>	10
Perspective d'un cerveau en exode <i>par Hélène Carabin</i>	11
Le temps et le travail dans la vie des individus <i>par Philippe Dupuis</i>	13
Pourquoi ce moule unique? <i>par Louise Bouchard</i>	14
Le sens de l'équilibre <i>par Jean-Guy Besner</i>	17
Travail tentaculaire et heures excessives de travail <i>par Paul-André Lapointe</i>	18
La pré-retraite, un mirage? <i>par Diane Bernier</i>	19
Pour le droit au <i>care</i> <i>par Pascale Dufour</i>	20
Articulation des temps sociaux: un enjeu politique majeur <i>par Sylvie Morel</i>	21

### Comité de rédaction

Jean-Guy Besner  
Philippe Langlais  
Stéphane Molotchnikoff  
Pierre Philippe  
Samir Saul

### Collaboration

Pierre Boglioni  
Marie-Pierre Bousquet  
Stéphane Molotchnikoff  
Samir Saul

### Édition et production

#### Rédaction

Suzanne Grenier  
(Intersigne)

#### Conception graphique

Diane Héroux

#### Illustration

#### de la couverture

Normand Cousineau

#### Impression

Produlith inc.

L'Autre Forum est un journal  
d'information et de débats  
financé par le SGPUM.

Les auteurs sont responsables  
du choix et de la présentation  
des faits figurant dans leurs  
articles ainsi que des opinions  
qui y sont exprimées, lesquelles  
ne sont pas nécessairement  
celles du SGPUM et n'engagent  
pas le syndicat.

#### SGPUM

C.P. 6128  
Succursale Centre-ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7  
Tél. : (514) 343-6636  
sgpum@ere.umontreal.ca  
www.sgpum.umontreal.ca



# Une valse à trois temps

**C**oncilier vie personnelle, ou familiale, et carrière professorale. Une course à obstacles qu'il convient de décortiquer si nous voulons garantir une saine évolution du corps professoral.

## Et si l'individu...!

La responsabilité première du fragile équilibre entre la vie personnelle, les engagements familiaux, les intérêts sociaux et la carrière professorale ne nous incombe-t-elle pas individuellement? Nous avons choisi délibérément d'œuvrer dans une institution universitaire, d'y exercer ce passionnant travail de recherche, de formation et de diffusion des connaissances, en sachant au départ que ce «métier» est difficile et exigeant. Mais pourquoi consacrer tant d'heures à cet effort? Sommes-nous atteints trop jeunes de la maladie de la réussite? Mais qu'est-ce que réussir? Réussir quoi? C'est bien là le cœur du problème: la réussite individuelle n'a pas toujours la même saveur que celle que commande le milieu. Elle n'a pas non plus le même sens selon les événements qui jalonnent nos vies. Matière à réflexion.

## Et si nos collègues...!

Concilier vie personnelle et carrière professorale est parfois synonyme d'une moins grande disponibilité auprès des collègues de l'unité. Voilà peut-être la première ligne de résistance à cette idée de conciliation. Pour combler ce manque de disponibilité, les

collègues auront peut-être à assumer une tâche supplémentaire d'enseignement ou une contribution accrue au fonctionnement de comités. Et cela sans parler du sentiment de culpabilité et la crainte d'un frein à la progression dans la carrière pour celui ou celle qui vit la problématique d'arrimage plus crûment. Absence d'idées novatrices, manque de ressources et d'intérêt, perceptions tenaces, peu de choses ont été mises en place pour favoriser l'harmonie entre les besoins individuels et collectifs. Matière à discussion.

## Et si l'institution...!

Et qu'en est-il de la responsabilité de nos administrateurs dans cet arrimage entre les besoins individuels et le développement de l'institution? La performance constitue-t-elle toujours une valeur à privilégier compte tenu des réalités que vivent les professeurs, hommes et femmes? L'université devrait déjà s'offrir comme modèle pour la société québécoise et s'activer à mettre en place des cadres de travail qui maintiennent l'excellence tout en favorisant l'équilibre entre les exigences de la vie personnelle et celles de la carrière professorale. En écho à cette problématique, le SGPUM est à définir le contenu d'une véritable politique familiale et sociale, et toute la communauté universitaire sera appelée à y contribuer. Matière à conciliation. **AF**

# L'équilibre est-il possible ?

# Quand le travail tient tous les rôles

**Dominique Méda**

Philosophe et sociologue

**Dominique Méda** est responsable de la mission Animation de la recherche et des statistiques au ministère des Affaires sociales, du Travail et la Solidarité (France). Elle est l'auteure des ouvrages suivants: *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Édition Aubier, 1995; *Travail, une révolution à venir*, Arte Editions, 1997; *Qu'est-ce que la richesse?*, Édition Aubier, 1999; *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, 2001; *Le travail non qualifié: permanences et défis*, avec Francis Vennat, La découverte, 2004.

Le travail a pris une place tout à fait centrale dans nos sociétés depuis relativement peu de temps. Avant le XVIII<sup>e</sup> siècle, en effet, on ne peut pas dire «le travail»: le terme n'a pas trouvé son unité, il ne renvoie pas à un ensemble d'activités homogènes et dotées de caractéristiques communes. On a affaire à des activités aux logiques irréductiblement diversifiées et, plus généralement, règne une sorte de mépris de l'ici-bas, une survalorisation de l'au-delà, un refus d'aménager méthodiquement le monde; il n'y a pas encore une catégorie homogène qui rassemblerait l'ensemble des activités d'organisation rationnelle du monde de manière abstraite. Le terme qui semble le plus proche de ce que sera notre terme moderne de

«travail», c'est le *ponos*—servitude, dépendance, tâches matérielles, peine.

## Plusieurs couches de signification

Le XVIII<sup>e</sup> siècle, notamment avec la théorisation de Smith, est celui de l'invention du travail, le moment où on peut dire «le travail». Celui-ci est inventé comme abstrait, détachable, sécable; son essence, c'est le temps. Envisagé comme facteur de production, il est défini comme ce qui produit de la richesse—mais attention, il n'y a pas une idée large, un concept riche et étendu sur lequel on aurait opéré une découpe qui serait le travail salarié, marchand. Par ailleurs, le travail est toujours synonyme de souffrance, de peine, de sacrifice, et Marx se moquera de Smith pour cela. Voilà donc une première dimension: le travail est un facteur de production, c'est ce qui produit de la richesse.

Sur cette première dimension, le début du XIX<sup>e</sup> siècle en ajoute une autre: le travail devient synonyme de liberté créatrice et puissance de transformation du monde. Il correspond désormais à l'essence de l'homme, à son pouvoir créateur et transformant. Hegel est le grand représentant de cette pensée que Marx portera à son acmé, non cependant sans lui faire subir des transformations



absolument fondamentales. Pour Hegel, l'Esprit est en mouvement, l'histoire est celle d'un perpétuel approfondissement de soi qu'il appelle *Bildung*—transformation, mise au dehors de soi de ses potentialités. Chez lui, cette mise en valeur du monde, cette expression de soi peuvent prendre des formes extrêmement diverses: la science, la religion, la politique, l'art... Chez Marx, en revanche, il n'y a plus qu'une seule manière de mettre le monde en valeur et une seule activité vraiment humaine: le travail. Le travail est la forme suprême d'expression de soi et aussi l'interexpression au sein de la société qui est rêvée par Marx: lorsqu'il ne sera plus aliéné et lorsque nous produirons de manière libre, alors nous n'aurons plus besoin du médium de l'argent, les biens ou services que nous produirons nous dévoileront les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes. «Supposons, écrivait-il, que nous produisions comme des êtres humains [...] Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre.»<sup>1</sup> Il y a là une indication très importante sur la société imaginée par le XIX<sup>e</sup> siècle, et en particulier par Marx: la production et par conséquent le travail sont rêvés comme le lieu central où s'opère l'alchimie du lien social dans une philosophie de l'interexpression et de la reconnaissance.

Mais Marx fait encore la différence entre travail aliéné et travail libéré: là où le paradoxe atteint son comble, c'est lorsque les socio-démocrates de la fin du XIX<sup>e</sup> récupèrent tout l'héritage socialiste sur le travail, considérant celui-ci comme la valeur centrale, mais sans plus y mettre les conditions qu'y mettait Marx, c'est-à-dire la libération du travail, la suppression du salariat. Les socio-démocrates reprennent l'idée que le travail est une puissance de transformation du monde, une liberté créatrice, sans qu'il soit besoin de le désaliéner; au contraire, ils vont stabiliser, affermir le lien salarial en

asseyant sur lui l'ensemble des droits (du travail, de la protection sociale...): le travail devient important parce qu'il ouvre à du pouvoir d'achat et à des droits.

### Une survalorisation

On voit déjà que ces trois dimensions du travail sont totalement contradictoires: le travail naît comme «toute activité (peine, souffrance) qui produit de la richesse», sa définition est fonctionnelle; il est en même temps essence de l'homme, pouvoir de transformation et d'expression, et aussi système de distribution des droits, des revenus et des protections sociales. Ma thèse est que nous avons considérablement chargé la barque du travail: nous attendons tout de lui, un revenu, une fonction sociale, des droits, de l'épanouissement. On se demande comment un seul type d'activité pourrait remplir toutes ces fonctions et on comprend en même temps comment son manque peut constituer une tragédie.

**« Nous avons considérablement chargé la barque du travail: nous attendons tout de lui, un revenu, une fonction sociale, des droits, de l'épanouissement. »**

Le travail est devenu la norme absolue. Nous n'imaginons désormais plus le développement du monde, la mise en valeur du monde, de nos potentialités, de la civilisation que sous la forme du travail. Il est censé tenir tous les rôles. Il est aussi le seul à être de fait «reconnu» à tel point qu'on a du mal à rappeler qu'il existe d'autres activités également très importantes, non seulement essentielles pour le développement de la société mais également très consommatrices de temps. Je veux parler des activités de soins—soins aux enfants (*care, zorg*), soins aux parents, soins aux amis—, d'un ensemble d'activités familiales, parentales, amicales, amoureuses qui constituent une part énorme du bien-être individuel

et social. Je veux parler aussi des activités personnelles, des activités politiques et des activités sociales. La survalorisation du travail nous a fait oublier qu'il existait d'autres manières de mettre le monde en valeur et de se développer, et surtout qu'une société, pour se développer, a aussi besoin d'autre chose que du travail, cette activité qui consiste à produire des biens et des services. Le travail, j'en conviens, est très important, mais il ne peut être le tout, le but d'une société—il devrait, normalement, être plutôt un moyen.

### Qu'est-ce que la richesse ?

On comprend mieux cet oubli, cette absence de reconnaissance, cet impérialisme du travail si on se souvient des postulats centraux de Smith et de Marx: le travail est la source de toute richesse. Sous-entendu, il n'y a de richesse que «fabriquée» par le travail, il n'y a d'autre activité produisant de la richesse que le travail. C'est bien compter pour zéro

toutes les autres que j'ai citées tout à l'heure. Et c'est bien le cas, le PIB, notre indicateur national de richesse, ne comptabilise bien que la production de biens et services. Voilà pourquoi je me suis interrogée sur le concept de *richesse*, sur sa version étriquée qui ignore le patrimoine collectif—le capital physique, naturel, humain, culturel, social—dans lequel nous puisons pour assurer notre production, qui néglige une énorme partie des activités humaines, des énergies et des temps sociaux et individuels.

Oui, le travail est une activité essentielle, oui, c'est un bien premier auquel chacun doit accéder mais, dans la perspective d'une «bonne société», c'est d'une philosophie de l'activité dont nous avons

besoin, l'idéal étant que chacun, homme et femme, chaque homme et chaque femme, accède à toute la gamme des activités nécessaires au bien-être individuel et social: activités productives (le travail); activités politiques; activités familiales, parentales, amicales, amoureuses; activités personnelles. Et pour moi, garantir cet accès à chacun suppose à l'évidence de limiter, de circonscrire et de partager la place occupée par le travail dans nos vies. J'appelle à «désenchanter le travail» et à engager une réduction de la place du travail dans nos vies pour redonner de la valeur, de l'importance aux autres activités. Et pour cela il nous faut aussi rééquilibrer la répartition des différentes tâches et des différents rôles entre les individus.

Pour rééquilibrer les investissements des différents individus, pour permettre à chacun de concilier ses différents rôles (comme travailleur, parent et citoyen, notamment), il faut assurément que certains «lâchent» le travail, se délestent de l'identité passant exclusivement par le travail. Encore très différenciées dans leur rapport au travail, selon le sexe notamment, les identités n'en deviendraient que plus proches et plus multidimensionnelles. N'est-ce pas là une révolution dans laquelle nous aurions tous et toutes à gagner? **AF**

1. Karl Marx, *Économie et philosophie, Œuvres, Économie*, Gallimard, Bibliothèque de La Pléiade, tome II, 1979, p. 89.

# Commise à voyager

J'y voyage beaucoup, mais j'y circule pas.

CLÉMENCE DESROCHERS, *Le beau voyage*

«*Adopt a Highway*», peut-on lire en bordure de certains tronçons de l'autoroute 401 qui traverse l'Ontario d'est en ouest. Eh bien, je l'ai fait. Les papiers n'ont jamais été officiellement signés, mais je peux dire que j'ai fait cette autoroute mienne. Bon gré, mal gré. Je la connais par cœur. Je la déteste les jours de mauvais temps, je l'accepte comme un mal nécessaire la plupart du temps. J'y ai passé des nuits entières à attendre que la neige cesse, j'y ai roulé plus vite que nécessaire, j'en ai visité tous les Tim Horton's, j'en ai boycotté tous les MacDonald's, j'ai comparé le prix de l'essence de toutes ses station-service. Ma voiture en sait tous les méandres. Je suis professeure d'université et je mène la vie d'une commis-voyageuse.

Les circonstances ont fait que je n'ai jamais enseigné ailleurs que loin de chez moi. Et, les premières fois, jamais assez longtemps pour m'y faire un nouveau chez-moi. Mon métier de prof a toujours représenté pour moi un déchirement entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle, celle que je laissais derrière et que je ne retrouvais que sporadiquement. J'ai écrit et révisé dans ma tête des kilomètres d'articles, j'ai préparé mentalement des heures et des heures de cours tout en perfectionnant mon art de la conduite automobile.

Maintenant, j'ai fini par me déposer. Et pour être bien certaine de rester en place un certain temps, je me suis coulé les pieds dans une hypothèque. Mais je garde deux maisons et une vie coupée en deux par le calendrier universitaire. Il y a la vie que j'ai ici-là-bas-, une vie surtout professionnelle, bien que passer trois ans dans une ville, cela tisse forcément des liens. Et puis il y a la vie que je laisse là-bas-ici-chaque fois que je pars, une vie de couple et une vie familiale. Sans oublier la vie suspendue des dix heures de route que je me tape aller-retour pour unir la première à la seconde.

Je ne suis pas la seule à mener cette double vie. J'en connais qui sont partis beaucoup plus loin pour faire ce qu'ils savaient faire le mieux au monde, et notre université compte plusieurs universitaires venus des antipodes. Dans notre petit département de onze professeurs, nous sommes trois à avoir, comme moi, deux lieux de résidence. Quant au quatrième, ce sont ses jeunes enfants qui habitent au loin. Pourquoi s'en étonner? Nous évoluons dans de bien petites sphères et les universités et les postes correspondant à notre champ de spécialisation ne courent pas les rues. Alors c'est nous qui courons les chemins. **AF**

*Sylvie Bérard, professeure adjointe*

*Département de langues et de littératures modernes, Université Trent*

# Le dilemme de la jeune génération

## « des essoufflés »

**J**e viens de terminer un doctorat, et me voilà tout au début de ma vie professionnelle avec l'espoir de changer le monde. J'avais ce grand rêve d'assouvir ma soif de connaissances et de m'engager dans la recherche pour contribuer à l'avancement de la science. La carrière universitaire est très enrichissante, valorisante et donne le sentiment de contribuer à quelque chose d'important. Cependant, la génération à laquelle j'appartiens, qui se trouve en début de carrière et dont toute l'énergie passe dans le travail, est essoufflée. Et quoique le problème frappe davantage les femmes, il n'est plus strictement féminin. La performance est de mise et le stress, le surmenage et la fatigue sont les ingrédients de base de nos journées. Conjuguer une carrière universitaire avec une vie personnelle et familiale comporte de grandes exigences.

Les sacrifices pour obtenir un doctorat sont importants. Il faut mettre plusieurs choses de côté pour se constituer un dossier universitaire impeccable, et que dire de l'excellence dont il faut faire preuve pour obtenir une bourse d'étude! Le samedi et le dimanche sont souvent des journées de travail comme les autres, les nuits sont parfois très courtes. Avec les technologies de l'information, on est toujours en ligne, à toute heure et où qu'on soit: on n'arrête jamais. Les études universitaires nous préparent très bien à notre future carrière de *superwoman* ou de *superman*! Dans ce contexte, plusieurs personnes vont mettre de côté ou repousser certaines aspirations personnelles. Certaines, par exemple, abandonnent l'idée d'avoir des enfants—et je crois

qu'il n'est pas difficile pour une femme de s'en laisser convaincre lorsqu'elle observe ses consœurs au bord du *burn-out*. D'autres décident de remettre le projet à plus tard. On prétend parfois que, au contraire des précédentes, les nouvelles générations sont égoïstes et placent le plaisir avant tout. J'invite quiconque penserait ainsi à passer une journée avec un universitaire, chercheur ou professeur, qui entre dans la carrière!

Voilà donc qu'on a déjà consacré la majeure partie de son existence aux études et, l'excellence restant toujours de mise, de contrat en contrat, si on maintient le niveau, on finira *peut-être* par décrocher un poste permanent. À cette étape de notre vie, ne se pourrait-il pas que nous ayons malgré tout des aspirations personnelles—fonder une famille, peut-être—et qu'elles diffèrent de celles de nos collègues plus âgés qui, à une autre époque, dans un autre contexte, ont déjà franchi ce bout de chemin? Notre société a progressé dans bien des

domaines, mais les personnes qui doivent assumer des responsabilités familiales sont clairement désavantagées sur le plan du développement personnel et professionnel. La règle est mathématique: il y n'y a pas plus d'heures dans la semaine pour ceux à qui il revient d'engendrer la génération de demain. Si nos faisons moins d'enfants, je crois que ce n'est pas tout à fait par choix, mais parce que le milieu nous contraint, nous les jeunes qui aspirons à une carrière et souhaitons faire avancer la science, à ne pas assouvir cette envie de se lancer dans la grande aventure. Être parent constitue une énorme responsabilité et, avec le rythme de la vie actuelle, plusieurs doutent d'être à la hauteur. Nous ne sommes pas des machines! Ou faudrait-il se rabattre sur la consommation de médicaments pour parvenir à tout concilier? Je crois qu'il est grand temps de manifester une plus grande sensibilité devant la situation des jeunes universitaires, qui ne devraient pas avoir à choisir entre mener la vie à son renouvellement et mener la science à son rayonnement. Avoir des enfants est aussi une grande expérience et une source précieuse de savoir. **AF**

**Helen Trottier**, Associée de recherche  
Département d'oncologie, Université McGill

### Des tendances conciliables?

► Selon une enquête récente menée auprès de 3 000 étudiants dans 20 universités canadiennes, 70% des futurs diplômés préféreraient des heures de travail réparties sur une plus longue période de temps de façon à pouvoir harmoniser leurs intérêts professionnels et personnels.

SPGQ, *Guide en matière de conciliation du travail et de la famille*, décembre 2003, p. 34.

► Le nombre de personnes de 20 à 64 ans diminuera peu à peu à compter de 2011. Alors que ce groupe représente à l'heure actuelle 63% de la population, il constituera 54% de la population en 2036. Le rapport des personnes en âge de travailler (20 à 64 ans) sur les personnes à la retraite diminuera de façon marquée: actuellement de cinq travailleurs pour un retraité, cette proportion sera de deux pour un en 2036.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, 2004, p. 19.

# Philosophie dans la baignoire !

**Je sais**, c'est beaucoup moins chic que «dans le boudoir», mais dans la vie, il faut faire avec ce que l'on peut s'offrir, non? Et cet automne, c'est le seul lieu où je pouvais m'offrir le luxe de réfléchir, si le terme peut s'appliquer à ce qu'il me restait d'activité neuronale lorsque, épuisée, je quittais les sites des organismes subventionnaires.

Depuis plusieurs années, j'ai l'impression de mettre ma vie entre parenthèses chaque automne, pour ne la reprendre généralement qu'au moment où on sort les boules et les guirlandes de Noël. Mais il me semble que l'expérience fut plus douloureuse cette année. D'une part, parce qu'un agenda qui ne peut s'offrir le luxe de s'occuper d'un ongle incarné peut encore moins négocier l'accident cardiaque d'un proche. D'où mon cours intensif de philosophie 101 dans la baignoire. Ce cours était pour moi une mesure d'urgence, car le spectre de la mort me ramenait à la vie, à son côté fragile et éphémère. Génial comme toile de fond en plein *sprint* de demandes de subvention, ça donne du cœur à l'ouvrage! D'autre part, comme l'assiette au beurre des organismes subventionnaires en sciences humaines ratatine à vue d'œil, j'ai eu le net sentiment d'avoir été flouée l'an dernier. Je précise. J'ai eu l'honneur de me qualifier dans le cadre d'un concours un peu lourd. J'étais subventionnable et j'aurais dû être subventionnée... mais, faute de fonds, je me suis contentée des honneurs et d'un nouveau départ dans la mêlée de l'automne 2004! Wow! Comme je l'avais déjà de travers, ce que j'ai eu à vivre dans ma vie personnelle n'a rien arrangé. Pire, j'ai vu les piles de boulot s'accroître autour de moi avec de moins en moins d'énergie pour y faire face.

Certains soirs, je me sentais comme Patrick McGowan dans *Le Prisonnier*. Je lançais à mon ordinateur un grand «Non! Je ne suis un pas un NIP, je suis une femme libre!» Mais, comme je n'étais pas dans une télésérie et que l'ordinateur s'en foutait éperdument,

je reprenais mon NIP et mon mot de passe dès l'aurore et je tentais de retrouver la *bonne* version de mon *curriculum vitæ*.

«Carrière professorale et vie personnelle: l'équilibre est-il possible?» Ma réponse spontanée est un oui, mais si timide! L'équilibre est possible mais ô combien précaire! Il faut presque devenir une militante engagée envers soi et défendre à grands coups de bec ces fameux «facteurs de protection» qui semblent faire consensus parmi les professionnels de la santé et les spécialistes de l'épuisement professionnel. Entre deux séances de tapochage d'ordinateur, ai-je oublié de vous dire, je me suis rendue jusqu'à pleurer pour rien sur des sacs de carottes chez Métro, sur du tissu chez Fabricville et sur des bulbes chez Botanix



## Quatre conseils pour

### 1. Apprendre à penser à soi

Facile quand on pratique le *stretching-stress*! Vous connaissez ce stress qui s'étire, qui se prolonge, qui gruge sur les temps de loisirs, les fins de semaine, les vacances? Celui qui est provoqué de l'extérieur parce qu'on a subitement raccourci les délais pour déposer cette demande de subvention ou parce qu'on tente de répondre aux exigences inflationnistes un peu floues? Comment faire, dans ce contexte, pour penser à soi, pour se faire plaisir?

### 2. Consacrer du temps aux activités sociales

Difficile, ça. Notre vie d'universitaires n'est-elle pas ponctuée de cycles dont les exigences sont telles qu'il reste si peu de temps pour les activités sociales? Même avec beaucoup de volonté, le cercle des amis volontaires est confiné à la plage horaire qui commence après minuit, lorsque l'on quitte enfin le clavier. Et, lorsque l'on trouve la discipline nécessaire, comment cacher ces cernes verts sous les yeux et



(bulbes que je n'ai pas eu le temps de planter d'ailleurs), avant de vider la moitié d'une boîte de papiers-mouchoirs dans le bureau de mon médecin de famille. Très attentive et empathique devant mon discours décousu où je racontais comment je ne me retrouvais plus, elle m'a donné à méditer une série de conseils qui méritent d'être encadrés.

Dans ma baignoire, je n'ai pas trouvé de solutions, mais j'ai tenté de dégager certaines pistes prometteuses pour répondre à la question si obsédante «Est-ce que je me peux?» et contrer les résultats guère positifs de ma méditation (voir ledit encadré):

- ▀ Je crois qu'il faudrait d'urgence mettre en place un cours intensif, accessible en tout temps sur Internet, dont le titre pourrait être *Domptez votre bourreau intérieur en dix leçons faciles!* Je ne crois pas être la seule à avoir cette maladie.
- ▀ Il faudrait également engager un optométriste-artiste, spécialiste de la prothèse positive subliminale, le genre de lunettes sur lesquelles est gravé, de façon discrète et permanente, un verre

à moitié plein. L'achat de ces verres devrait être couvert par nos assurances, il va sans dire, et constituer une exigence d'embauche.

- ▀ Il faudrait aussi constituer d'urgence un comité de veille dont le mandat serait d'établir régulièrement l'indice inflationniste des exigences que l'on contribue collectivement à poser à la hausse, car si la tendance se maintient...
- ▀ Il serait également salutaire de produire, en multimédia s'il le faut, un manifeste intitulé *Professeurs, certes, mais humains*, qui rappellerait avec la même vigueur qui a donné lieu au *Refus global* que nous sommes tous mortels et égaux devant les multiples vicissitudes de l'existence.
- ▀ Enfin, il faudrait peut-être aussi parler régulièrement de ce thème, car on dirait qu'on se porte déjà mieux quand on découvre qu'on n'est pas tout seul à conjuguer difficilement, parfois, carrière et... vie. **AF**

**Sylvie Rocque**, professeure agrégée\*  
Département de psychopédagogie et d'andragogie  
Université de Montréal

\* Et certainement pas la seule à avoir inondé de larmes un pauvre petit sac de carottes innocent.



## éviter l'épuisement professionnel

dégager rapidement ce salon encombré par toutes les «versions de travail» des demandes ou des articles en cours, qu'on n'ose pas jeter tant que...? Et cela, en autant qu'il nous reste quelques amis fidèles, ceux et celles qui nous ont pardonné les rendez-vous manqués, les anniversaires reportés, nos ponctuels manques de civilité, etc., faute de temps ou d'énergie.



### 3. Penser positif

Alors là, encore plus difficile de cultiver et de protéger ce petit jardin intérieur. Comment s'en remettre à ce sage adage qui prescrit de voir un verre à moitié plein en lieu et place d'un verre à moitié vide quand, d'évaluation en évaluation (formelles ou informelles d'ailleurs), on remarquera toujours ce petit quelque chose qui manque, qui n'est pas assez clair, qui gagnerait à être explicité...?

### 4. Apprendre à dire non

Pas toujours aisé de s'adresser à ce bourreau intérieur qui, si enthousiaste, répond toujours présent, toujours prêt. Celui qui s'est organisé pour se créer du boulot pour dix ans... à réaliser dans les prochains six mois. Celui qui a obtenu les subsides demandés, qui prépare les demandes pour des subsides convoités, qui s'est engagé à livrer ce chapitre dans des délais acceptables, qui est à corriger celui qui vient d'être

accepté, qui monte sa présentation multimédia, qui prépare sa communication, qui participe activement à ce grand mouvement québécois de valorisation des résultats de recherche, qui répond aux courriels de nuit, qui, qui...? S.R. **AF**



# La conciliation famille-travail en temps réel

**Gilles Pronovost**, professeur associé

Département des sciences du loisir et de la communication sociale  
Université du Québec à Trois-Rivières

**D**es travaux que j'ai menés sur l'emploi du temps<sup>1</sup>, il ressort tout particulièrement que le temps de travail a tendance à demeurer relativement stable depuis quelques décennies et que l'essentiel des déplacements de temps se porte vers la pratique d'activités culturelles et sportives additionnelles. Il faut reconnaître cependant que les cadres et les professionnels sont pratiquement les seuls à avoir vécu une intensification notable de leur travail et qu'ils sont davantage portés à déclarer «manquer de temps».

## **Parents surchargés : une image légèrement faussée**

Au Québec, entre 1986 et 1998, parmi la population active, la semaine de travail des femmes ayant des enfants est passée de 75 % à 83 % pour ce qui est de son rapport avec la semaine de travail des pères, qui a diminué de près de huit heures durant cette même période. Le temps que les pères allouent aux tâches domestiques a doublé, celui qu'ils consacrent à leurs enfants a aussi augmenté, tandis qu'ils consacrent moins de temps à leurs soins personnels et que leur temps libre total a eu tendance à stagner.

Par ailleurs, même si leurs familles tendent à être moins nombreuses, les parents nord-américains consacrent pratiquement autant de temps qu'auparavant à leurs enfants—les mères un peu

moins qu'elles ne le faisaient, les pères un peu plus. Ce dernier trait est particulièrement prononcé chez les jeunes pères québécois. Quoiqu'en dise, il n'y a pas eu de diminution du temps que les familles consacrent à leurs enfants. Contrairement à l'image de parents qui travaillent de plus en plus, les données disponibles illustrent clairement que ceux-ci travaillent moins et consacrent moins de temps aux tâches domestiques, et que l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit considérablement. L'accroissement du temps libre est également en contraste avec la même image de parents surchargés. Ces tendances sont indépendantes des mouvements démographiques, du déclin du mariage et du taux de naissance.

## **Un certain partage hommes-femmes, au Québec surtout**

Ces données ne font que confirmer des tendances déjà régulièrement notées. Plus les femmes sont actives sur le marché du travail, plus elles doivent composer avec leurs autres temps contraints, dont les tâches domestiques et les soins aux enfants. Et plus les hommes s'impliquent davantage dans les mêmes tâches. La pression temporelle qu'induit la participation des femmes sur le marché du travail a pour conséquence un certain partage du temps familial et parental avec les hommes, une tendance qui semble particulièrement marquée au Québec.

De là à y voir poindre une égalité sans faille, il faudra attendre encore quelques générations!

D'une part, les données disponibles indiquent que, contrairement à leurs homologues canadiens, les pères québécois ont accru leur «temps familial total»<sup>2</sup>, celui-ci étant dans leur cas plus élevé de cinq heures par semaine—alors que le temps familial des mères décline légèrement au Québec, et fortement dans l'ensemble du Canada. Des analyses plus fines permettent de dire que les «jeunes pères post-modernes», appelons-les comme cela, se montrent de plus en plus sensibles à leur présence auprès des enfants.

D'autre part, même au Québec, la stratégie des mères compose avec une triple contrainte: elles consacrent chaque semaine encore près de sept heures de plus que les pères aux tâches domestiques, et une heure de plus aux soins aux enfants; la conséquence en est qu'elles doivent encore diminuer le temps qu'elles consacrent au travail rémunéré, soit par un moindre nombre d'heures de travail régulier, soit en optant pour la solution du travail à temps partiel, soit en se retirant temporairement du marché du travail si elles ont deux ou trois enfants.

## **Les «variables lourdes»**

À partir d'analyses de variance, j'ai cherché à savoir dans quelle mesure certains facteurs, comme l'âge, le statut d'emploi,

## Perspective d'un cerveau en exode

*Hélène Carabin, professeure adjointe*

*Biostatistique et épidémiologie, Université d'Oklahoma*

le nombre d'enfants, le niveau d'éducation, pouvaient exercer une influence sur la structure des temps sociaux des parents. En résumé, la première césure se fait, il va de soi, entre le fait d'avoir ou non des enfants. Quand l'enfant paraît, c'est soit la présence d'un jeune enfant (de moins de cinq ans), soit le fait d'avoir deux enfants, qui constituent les facteurs les plus décisifs. Ainsi, le fait d'avoir un bébé induit une diminution moyenne d'environ une dizaine d'heures de travail rémunéré chez les femmes, d'à peine une heure chez les hommes; s'il y a deux enfants, les hommes auront tendance cette fois à réduire de façon plus importante leur temps de travail; s'il y en a trois, les femmes auront tendance à se retirer du marché du travail et les hommes à travailler davantage.

Les autres variables telles que l'éducation et le revenu exercent une influence minime sur le temps parental. Qu'on soit riche ou pauvre, fortement ou faiblement scolarisé, cela ne constitue pas vraiment une variable sociologique décisive, les plus scolarisés toutefois consacrant quelques heures de plus par semaine à leurs enfants et les côtoyant plus souvent. Les écarts entre les familles intactes et les familles recomposées avec enfants sont négligeables. Ici, plutôt que le type de famille, c'est vraiment *la présence d'enfants*, tout particulièrement de jeunes enfants, qui constitue la variable première explicative de la structure et du contenu du temps quotidien des familles, la seconde variable lourde étant *le genre*.

### Et ce sentiment de manquer de temps?

Nous avons le sentiment de manquer de temps, non pas parce que, objectivement, le temps de loisir serait en décroissance, mais fort probablement en raison des transformations dans l'organisation du travail, de son intensification et de sa «dérégularisation», tout particulièrement chez les cadres et les professionnels. ➤

**La carrière professorale** est sans doute semblable dans tous les pays du monde industrialisé, mais je voudrais vous offrir la perspective d'une Québécoise exilée dans le Centre-Sud des États-Unis. Mes commentaires reflètent ce que j'ai vécu dans cette région durant les trois dernières années. Il s'agit d'un point de vue personnel et limité, que je ne veux aucunement transformer en vérité générale.

### Plongée dans le système américain

Pourquoi les États-Unis? Parce que les Américains sont des gens d'affaires. Par conséquent, lorsqu'ils ont la possibilité d'employer deux cerveaux plutôt qu'un, ils y voient un investissement à moyen terme et trouvent l'argent pour les engager, ce qui est dans ce cas tout à leur honneur. Mais voilà: les universités privées américaines, tout comme les universités publiques d'ailleurs, sont des milieux d'affaires financés en grande partie par les coûts indirects des subventions de recherche obtenues par les professeurs, une autre source de revenu étant pour elles le salaire même des professeurs dont une partie considérable provient également de subventions de recherche. Cela a une incidence certaine sur nos conditions de travail, et je l'illustrerai par des exemples concrets.

### La lutte pour la reconnaissance

Pour les professeurs et les chercheurs qui, comme moi, désirent s'investir dans des projets touchant les pays en voie de développement—des projets qui génèrent peu de coûts indirects, car les fonds sont envoyés en priorité à ces pays qui en ont besoin—, il devient particulièrement ardu de démontrer sa valeur. Les décisions de l'administration s'appuient habituellement sur un même critère central, d'ordre financier, et finissent par créer une pression d'ensemble. Ainsi, par exemple, les assistants de recherche engagés dans des projets qui comportent des coûts indirects élevés obtiendront-ils des bureaux plus convenables que ceux dont les intérêts de recherche sont orientés vers des projets internationaux—un terrain propice pour développer, dans ce cas, un complexe d'infériorité!

Une dynamique s'enclenche dès lors car, pour gagner quelque peu de crédibilité, on doit décupler ses efforts afin d'accroître la proportion de son salaire attribuable à des subventions... ce qui mène à plus de travail, et donc à très peu de temps pour la vie personnelle.

Qui dit projets internationaux, dit généralement voyages. Et c'est là un autre aspect où le manque de reconnaissance se fait sentir. Se rendre dans un pays en voie de développement peut représenter un trajet d'une trentaine d'heures et un décalage horaire d'une demi-journée. Or, la plupart des administrateurs universitaires qui viennent du Centre-Sud n'ont jamais quitté les États-Unis et ont donc quelque difficulté à comprendre la fatigue associée à de tels déplacements—qui, par malheur, ne rapportent pas beaucoup d'argent. Il n'est pas rare de se faire dire, surtout en début de carrière, que l'on devrait obtenir une reconnaissance nationale avant de viser la ➤

Sur un autre plan, on peut croire que l'attention portée de nos jours aux enfants – nous en avons moins mais nous souhaitons leur consacrer plus de temps, et tel est bien le cas chez les jeunes pères actifs – est source de tensions dans l'équilibre des temps personnels et sociaux. De même, les rapports hommes-femmes dans la sphère domestique connaissent indéniablement une certaine reconfiguration, sous la pression notamment du taux croissant d'activité des femmes. **AF**

1. Cette présentation reprend des passages du chapitre 7 de mon ouvrage *Temps sociaux et pratiques culturelles* (Presses de l'Université du Québec, 2004). Certaines données ont été tirées de l'article suivant, paru dans une publication que j'ai dirigée : John Robinson, « Changements et facteurs explicatifs de l'emploi du temps chez les parents, aux États-Unis, au Canada et au Québec », *Enfances, Familles, Générations*, n° 1, automne 2004 <<http://www.erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/008893ar.html>>.

2. Temps total passé en compagnie de l'un ou l'autre membre de la famille, sans double compte.

reconnaissance internationale. Paradoxalement, des programmes importants sont en place pour encourager les étudiants américains à obtenir une expérience en pays en voie de développement.

Un autre élément qui caractérise la carrière professorale américaine, dans le Centre-Sud, toujours, est cette tendance à vouloir maximiser le nombre d'étudiants et la quantité de cours offerts aux niveaux de la maîtrise et du doctorat. La raison est encore une fois financière, et s'ajoute aux pressions pour que l'on obtienne des subventions. Il n'est pas rare d'avoir à enseigner de 3 à 4 cours de 3 crédits chacun par année, en plus de superviser de 12 à 15 étudiants à la maîtrise et quelques étudiants au doctorat. Inutile de le répéter, les temps libres en souffrent, surtout si notre conscience nous incite à faire en sorte que les étudiants ne soient pas les victimes de ce système.

### Tendances en vrac

D'autres observations me viennent à l'esprit, dont cette tendance qu'ont les universitaires que je côtoie à complètement négliger les repas du midi et les pauses-café. Ce concept est ici totalement inexistant : tous prennent leur dîner devant l'écran de leur ordinateur. Un repas, quelle perte de temps ! Selon ce que j'ai pu constater, ce comportement n'est pas typique des anglophones, mais bien des Américains. Les Britanniques, chez qui j'ai complété trois années d'études post-doctorales, prennent deux « pauses-thé » par jour et s'accordent un temps pour dîner. À mon avis, les habitudes américaines limitent le développement de collaborations et d'amitiés, et mènent, encore une fois, à une diminution du temps alloué à la vie personnelle.

Il existe par ailleurs, me semble-t-il, une tendance anglo-saxonne à la compétition. Tout est matière à concurrence, et il en résulte un environnement où on se trouve constamment sous pression. Même dans la vie personnelle, il faut se comparer aux autres ! Le principe de « participaction » n'a jamais gagné les États-Unis ni l'Angleterre : pour essayer un nouveau loisir, il faut être sûr d'y exceller, sinon ça n'en vaut pas la peine. La rivalité atteint aussi les familles, il faut que les enfants aient des jouets plus chers, plus spectaculaires que ceux des voisins. Le bonheur, dirait-on, se manifeste avec les victoires – que ce soit lors d'une balade en vélo ou par l'achat d'une voiture plus grosse que celle du voisin. En tant que Québécoise, je trouve cette différence culturelle difficile à supporter, d'autant plus qu'elle trouve un terrain fertile dans le milieu universitaire, où sont scrupuleusement comptés et comparés le nombre d'étudiants que l'on supervise, la quantité d'articles que l'on publie chaque année (dans des revues prestigieuses de préférence) et, évidemment, le nombre et le montant des subventions que l'on obtient.

Avant de terminer, un mot sur mon expérience de travail de trois ans en Grande-Bretagne. Il m'a paru qu'il était très difficile d'obtenir une agrégation là-bas, et que le sexisme y est encore très présent. Les chercheurs débutants subissent une pression incroyable – ils doivent publier près de dix articles par année – et ils sont réduits à travailler à toute heure du jour et de la nuit. Si pour le bien de son équilibre personnel on ne peut adopter un tel comportement, il y a lieu d'oublier tout projet de carrière. Le système américain tel que je le connais serait plus favorable à un équilibre entre la carrière et la vie personnelle. De ce point de vue, j'y trouve donc certains avantages relatifs. De plus, suis-je obligée d'avouer, il fait dans le Centre-Sud bien moins froid qu'au Québec!!! **AF**

# Le temps et le travail dans la vie des individus\*

**Philippe Dupuis**, professeur titulaire  
Département d'administration et fondements de l'éducation  
Université de Montréal

**O**mnia habeat tempus, décrète le vieux proverbe latin. Non seulement chaque chose a son temps, mais le temps marque chaque chose par son passage: bouton, fleur, fruit... œuf, oisillon, merle... enfance, adolescence, jeune adulte, maturité, mitan de vie, vieillesse...

L'être de 40 ans n'a pas la même vision des choses qu'il avait 20 ans auparavant. Biologiquement, nous évoluons. Le jeune adulte qui vit en ce début du XXI<sup>e</sup> siècle ne voit pas l'avenir comme celui qui a connu le tournant du XX<sup>e</sup> siècle, ou les années de la grande dépression ou encore la période d'euphorie de l'après-guerre. Pas plus que la jeune étudiante en médecine installée à Montréal n'a les mêmes perspectives que la personne du même âge qui vit à Kaboul ces années-ci.

Le temps se présente comme le dénominateur commun de tout, mais des facteurs circonstanciels peuvent changer les perspectives. On peut penser à la vie des gens en utilisant différentes métaphores: les saisons de la vie humaine (Levinson, 1978), les passages de la vie (Sheehy, 1982) ou des trajectoires planétaires (Riverain-Simard, 1984). Les étapes de la vie humaine peuvent être également décrites selon les attentes de la société vis-à-vis ses membres (Neugarteen, 1968). D'autres ont parlé de résolution des éléments de dualité propres aux différents âges des individus (Erickson, 1959).

Quel que soit le point de vue, l'unanimité des observateurs de la vie des êtres humains est évidente: l'individu entrant dans le monde du travail n'est pas le produit fini de la famille et du système d'éducation qu'une carrière de quelques décennies ne fera ensuite qu'«user», un peu comme un outil perfectionné au sortir de la chaîne d'assemblage. Vérité peut-être utile à rappeler en cette ère de «production efficiente», où les «ressources humaines» apparaissent comme une ressource parmi d'autres!

En ce qui a trait à la place du travail dans la vie des individus, deux étapes nous interpellent en particulier: l'entrée dans la profession et la période de maturité professionnelle, qui survient au mitan de la vie, à la mi-carrière. Ces deux moments charnières sont non seulement cruciaux par eux-mêmes mais, nous le verrons, se complètent fonctionnellement l'un l'autre.

## L'entrée dans la profession

L'entrée dans la vie adulte passe presque toujours par ce nouveau rôle professionnel que l'on doit apprendre et assumer, avec la gamme d'angoisses qui accompagne immanquablement toute nouvelle

\* Ce texte reprend des idées déjà formulées par l'auteur dans «Le temps et le travail dans la vie des individus», in C. St-Jarre et L. Dupuy-Walker (dir.), *Le Temps en éducation*, Presses de l'université du Québec, Sainte-Foy, p. 373-398.

situation. L'intégration professionnelle représente dans nos sociétés industrialisées un *must*, une condition de survie à laquelle on doit répondre, sous peine de marginalisation rapide et presque irrévocable; la réussite ou l'échec à cette étape marquera le déroulement du reste de la carrière de façon presque irréversible.

L'intégration à un milieu de travail représente pour beaucoup un très rude choc avec la réalité. Jusque là, avec ses hauts et ses bas, la vie de famille s'est normalement avérée une expérience agréable. La vie scolaire du primaire à l'université a représenté une première exploration en dehors de ce milieu protégé. Malgré les défis et les difficultés, on y avait non seulement droit à l'erreur et à l'ignorance, mais ces deux aspects s'intégraient naturellement dans le processus éducatif d'apprentissage. Le formatif prenait généralement le pas sur le sommatif, celui-ci ne devenant prépondérant, en général, qu'à la fin du processus.

Besoin de s'intégrer dans un milieu de travail, désir d'être accepté et respecté par les collègues et les supérieurs, écart entre la formation et les exigences du travail, nécessité de nombreux apprentissages et obligation de jeter des bases solides pour sa vie professionnelle... n'en lancez plus, la cour est pleine! Et tout cela vient s'ajouter aux objectifs de réalisation plus intimes, sur les plans personnel et familial, qui entraînent aussi leur lot d'obligations. Bref, il y a de quoi faire paniquer certains, angoisser plusieurs et probablement stresser la plupart! Évidemment, au début de sa vie professionnelle, on est plein d'énergie et l'avenir semble nous promettre le meilleur. Dans un monde où la compétition est féroce, il est néanmoins tout à fait normal de ressentir le doute et l'insécurité.

Cette situation amène le jeune adulte à vouloir se trouver quelqu'un qu'il respecte professionnellement, une personne expérimentée qui puisse l'inspirer, le

guider, lui ouvrir des portes, lui faire éviter les culs-de-sac, lui donner confiance, le critiquer positivement, lui servir de modèle, de leader, quelqu'un en qui il puisse mettre toute sa confiance pour lui exposer ses craintes les plus intimes et ses questionnements professionnels les plus sérieux sans craindre un jugement aux effets néfastes sur son emploi et sa carrière. Le jeune adulte est à la recherche d'un mentor—des recherches l'ont montré, son intégration professionnelle et la réussite de sa carrière seront grandement tributaires de la présence ou non de ce type de père.

## Le mitan de la vie

Si le temps dans la vingtaine est perçu comme un facteur quasi illimité, il apparaît à la quarantaine comme une commodité des plus rares et donc des plus précieuses. On calcule désormais le temps qu'il nous reste. On réalise qu'on va mourir et que ce temps est limité. On fait le bilan de ce qui a été accompli par rapport aux rêves de la vingtaine, et un sentiment d'urgence s'installe. C'est le moment crucial où l'on peut soit vivre une évolution, qui peut être pénible par certains aspects, soit faire face à une crise profonde. L'importance de l'écart entre le rêve de la vingtaine et les réalisations

# Pourquoi ce moule unique ?

**Enseigner** dans un milieu universitaire est certes une tâche honorable et prestigieuse, mais cette fonction est de plus en plus exigeante et difficilement conciliable avec une vie personnelle distincte de celle du travail, et plus encore avec une vie familiale bien remplie. Les normes de performance et de productivité auxquelles nous devons répondre nous affectent tous comme professeurs, et d'autant plus lorsqu'on est mère ou père de jeunes enfants. La situation devient carrément impossible si vous poussez l'exercice à la limite en étant une mère monoparentale à plein temps, comme c'est mon cas. Accorder une place importante à ce rôle dans le modèle normatif actuel—quantité de publications, de communications, de subventions, de crédits/cours—est tout simplement irréaliste.

Ma perception actuelle me porte à croire qu'il est cruel d'exiger les mêmes conditions de poursuite de la carrière universitaire à des femmes qui doivent jouer le rôle de mère à temps plein. À la lueur de mon expérience personnelle, je dirais que si vous passez à travers les premières années et que l'épuisement n'est pas votre lot, il vous faudra abandonner toute idée de promotion, de satisfaction devant la tâche accomplie et de réalisation de soi. Vous devrez vous rabattre sur le meilleur compromis possible, sinon ce sera l'enfer, l'essoufflement, la culpabilité, l'angoisse de ne pas en faire assez... et le fameux *burn-out*. En philosophant un peu, je dirais qu'il faut avoir trouvé un sens de la vie très solide pour concilier vie professionnelle exigeante et vie familiale exemplaire.

du mitan générerait l'une ou l'autre situation (Neugarten, 1968).

Comme le dit Erickson (1959), la réalisation de la finitude de la vie force l'être à s'orienter vers la générativité ou à stagner. Les chercheurs ont observé que les personnes au mitan de la vie vivaient généralement cette phase de façon positive ou très positive. La plupart des individus ne voudraient pas avoir de nouveau 20 ans! «Ou peut-être, mais en y amenant ce que m'apporte la maturité, la possession de mes moyens, l'autorité et l'assurance atteintes par l'expérience», diront certains (Dupuis *et al.*, 1989). Si la quarantaine représente pour l'être

humain la possession de ses moyens, la maîtrise de son art, la force de l'âge, c'est le moment ou jamais de corriger la trajectoire, ce qui peut même prendre la forme d'un «second départ», avec cette fois «toutes les cartes en main».

La prise de conscience d'un plafonnement professionnel peut générer une réaction très positive. Comme on sait ce que sera le reste de la route, on s'investit au maximum là où se trouve sa plénitude professionnelle et on fera l'économie des énergies autrement consacrées à l'«avancement» (Bourret *et al.*, 1996). C'est alors que se fait particulièrement sentir le besoin de préparer les jeunes à prendre leur

place dans la société—une façon peut-être de s'assurer que quelque chose de soi et de son idéal nous survivra. On réalise que d'autres dépendent de soi pour l'inspiration, le leadership... on devient leur guide, leur mentor.

### Des « calendriers » différents pour chaque sexe ?

Jusqu'à somme toute assez récemment dans l'histoire, on considérait le monde du travail comme un monde d'hommes, les femmes n'y occupant que des rôles secondaires, temporaires, épisodiques ou circonstanciels. Il se trouvait bien quelques semi-professions féminines—

Dans le régime actuel de travail qui valorise un modèle d'excellence rigide, il n'y a qu'un seul profil type de carrière professorale qui soit favorisé, et celui-ci laisse une bien piètre place à tout autre engagement personnel et familial. En effet, le régime actuel établit une standardisation des pratiques de promotion qui a un effet désavantageux—voire discriminatoire—pour les jeunes parents et les parents monoparentaux. Les critères d'évaluation des dossiers aux fins de la promotion ne conviennent pas du tout à celles et ceux d'entre nous qui tiennent à assumer leurs responsabilités familiales. Tout en reconnaissant l'importance de la qualité du travail, ne pourrait-on pas envisager un système qui serait plus humain, moins rigide?

Si nous avons souvent le choix de nos valeurs personnelles dans notre environnement «privé», nous devons subir des valeurs qui nous sont imposées sans nuance dans nos vies professionnelles. Faudra-t-il irrémédiablement se plier aux normes de l'«entreprise hautement performante» qui ont gagné l'université ou essayer de changer la culture organisationnelle ambiante? Je ne sais pas trop comment on pourrait s'y prendre dans notre milieu universitaire. Je veux bien essayer de me prêter au jeu des suggestions, sans m'y abandonner totalement. Il est évident qu'il faudrait des critères de promotion plus souples. Il faudrait proposer de nouvelles normes à l'égard des personnes qui désirent ne pas sacrifier tout ce qui est la vie hors travail.

La conciliation travail-famille est une problématique complexe, à caractère subjectif et qualitatif. La valeur accordée à la vie familiale, à la santé, à la qualité du temps et à la vie au travail diffère d'un individu à l'autre. Entre autres différences, et si l'on considère ce qu'il en résulte, il semble bien que la barre demeure particulièrement haute pour les femmes, quel que soit le milieu de travail. Et pourtant, on dirait qu'il est devenu moins «approprié» de parler des conditions de travail et de la conciliation travail-famille en les associant à la condition féminine. Dans notre milieu, certains soutiennent qu'il faut privilégier d'abord et avant tout une perspective qui englobe l'ensemble de la condition professorale. L'abolition récente du Comité des femmes en milieu universitaire de la FQPPU est un exemple de cette attitude, qui orientera vraisemblablement les priorités d'action à venir de ce regroupement professoral.

Il me reste un espoir. Peut-être, osons l'envisager, que la supériorité des femmes sur le plan de la performance scolaire se manifesterait tôt ou tard jusque dans la culture organisationnelle de l'université et aura comme effet de remettre en question ce modèle de carrière unique qui brise les ailes et sape inutilement le moral de tant de personnes pourtant désireuses de s'investir avec cœur dans tous les aspects de leur vie. **AF**

**Louise Bouchard**, professeure agrégée  
Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal

infirmières, secrétaires, enseignantes au primaire—mais, même dans ces cas, le travail était la plupart du temps subordonné à la vie familiale, au rôle de mère et d'épouse. Les circonstances de la Seconde Guerre mondiale et les pressions des mouvements féministes ont, de un, amené les femmes dans les usines et, de deux, milité pour l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail. En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, règlements, politiques, lois et même discrimination positive veillent à assurer ce droit.

Alors, les femmes font carrière comme les hommes? Pas sûr, et il est même de nombreuses indications montrant que le cheminement de carrière d'une femme diffère sensiblement de celui du collègue. Le temps se conjugue au féminin à des modes différents, la carrière féminine possède sa propre déclinaison multimodale.

La jeune femme qui entend préserver ses options d'épouse et de mère potentielle n'est en mesure de s'investir à fond dans sa carrière que vers la quarantaine, au mitan de la vie, alors que sa période de fertilité sera passée ou tirera à sa fin. On peut prendre ce qui précède comme une caricature. Voyons-y plutôt une incertitude plus marquée chez les femmes que chez les hommes quant à l'importance relative du travail dans la réalisation des objectifs de vie (Trinh *et al.*, 1997).

Ce conflit de rôles peut expliquer que, même si elles «travaillent», bon nombre de jeunes femmes «ne font pas carrière». Il en découle aussi que leurs meilleures années professionnelles, celles qui correspondent à une vie familiale moins chargée, surviennent à cette période où les hommes, de leur côté, vivent parfois avec difficulté les bilans de la mi-carrière. «C'est comme si le calendrier social—l'espacement et la nature des événements majeurs jalonnant la carrière ainsi que la vie privée—était agencé différemment pour chaque sexe, ce qui

contribue à une perception différente du métier.» (Huberman, 1989, p. 323)

### Et la carrière professorale ?

Les considérations qui précèdent découlent d'études conduites auprès de populations extérieures à l'université. Cette approche, qui met le temps en relation avec le développement des individus et la place que le travail occupe dans leur vie, peut néanmoins apporter un éclairage utile sur la carrière professorale. Est-il en effet besoin de recherches pour réaliser que celle-ci présente—avec quelques nuances, dont un âge moyen d'entrée dans la profession un peu plus tardif qu'ailleurs—de semblables contingences?

Pour l'individu, d'une part, le fait de savoir que la vie au travail réserve normalement un lot appréciable d'incertitudes, d'insécurité, d'adaptations nécessaires et d'apprentissages continus est de nature à relativiser certaines situations, plus tendues, moins agréables, en cours de carrière. La cristallisation de ses habiletés professionnelles monopolise presque complètement les énergies du jeune adulte—et, dirons-nous, de tout professeur en début de carrière. La reconnaissance de la valeur de sa contribution par les collègues et par l'autorité est essentielle à son cheminement. Accorde-t-on, au sein des universités, assez d'attention aux besoins et à l'insertion professionnelle des débutants? Comment se fait l'introduction à la fonction professorale?

On a dit par ailleurs du mitan de la vie, ou de la mi-carrière, que cette étape représente un sommet pour la majorité: on a atteint une maturité, un contrôle de son acte professionnel et une plénitude dans son art. Ces sentiments ne vont cependant pas toujours de soi, et des études ont montré que les systèmes considèrent trop souvent les personnes au mitan de la vie comme un acquis—le dicton «Pas de nouvelles, bonnes nouvelles» ne fonctionne pas sur ce plan. Il faut que l'on reconnaisse la valeur professionnelle

des individus de ce groupe d'âge sous peine de «décrochage» institutionnel. Autant le jeune adulte a besoin de reconnaissance pour croître et se développer, autant la personne à maturité doit se sentir reconnue pour sécuriser l'idée qu'elle a d'elle-même et faire profiter la société de sa compétence. Le manque de reconnaissance, les études le constatent, explique beaucoup plus sûrement le désengagement des aînés que leur niche chronologique. Rien n'indique que cela ne s'applique pas aux personnes qui ont franchi depuis un certain temps les étapes de promotion qui jalonnent la carrière professorale.

Les débutants ont besoin de gens à maturité comme guides, comme mentors, et ces derniers ont besoin des débutants pour répondre à leur besoin de générativité. Chacun, pour pouvoir se réaliser personnellement et professionnellement, interpelle l'autre. Et c'est sur ce plan que les deux moments charnières de la carrière professorale peuvent se compléter.

Les avantages de la carrière universitaire sont évidents, cependant la solitude demeure le lot d'un très grand nombre. Et ce peut être fatal pour un débutant—que l'on pense, par exemple, aux conséquences possibles d'une manque de soutien et de repères dans l'univers extrêmement compétitif des subventions de recherche. Le renouvellement massif du corps professoral dans la plupart des départements nous incite encore davantage à mettre en place un système de mentorat où chacun, pour les raisons déjà évoquées, y gagnerait.

Les dilemmes qui tendent à caractériser la carrière féminine—et peut-être, de plus en plus, celle des nouvelles générations de professeurs qui souhaitent assumer de façon très directe et active leurs responsabilités familiales—devraient nous sensibiliser au fait que la planification de carrière est variablement déterminée par les cycles de la vie. Il faudrait



pouvoir envisager l'existence de divers scénarios et de différentes combinaisons famille-carrière au cours d'une vie, si l'on souhaite promouvoir l'avancement professionnel des femmes, sans exiger de celles qui s'engagent dans une carrière professorale qu'elles fassent le sacrifice de la maternité.

On ne gagne rien à forcer la nature. À l'université comme ailleurs, en revanche, il faut savoir profiter du moment de grâce où la personne est ouverte, disposée, désireuse et volontaire. Voilà une attitude que peut nous inspirer l'incidence du temps sur la vie et le travail des individus. **AF**

### Références

- Bourret, A., Trinh, T., Dupuis, P. et Brunet, L. (1996). *Mitan de la vie, satisfaction et motivation au travail chez les cadres scolaires du Québec*. Montréal: Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation.
- Dupuis, P., Gendron, R., Trinh, T., (2001) *Modèle de mentoring à l'intention des directions d'école*. Rapport de recherche. Montréal: Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation.
- Dupuis, P., Brunet, L., Bourret, A., Lavoie Ste-Marie, P., St-Germain, P. et Trinh, T.T., (1989). *Le Mitan de la vie et la vie professionnelle des directions d'école du Québec*. Montréal: Agence d'Arc.
- Erikson, E. (1959). *Identity and the Life Cycle*. New-York: Norton co.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton, (1963 révisée).
- Huberman, M. (1989). «Les phases de la carrière enseignante», *Revue française de pédagogie*, n° 86. Janvier, février, mars, p. 5-16.
- Levinson, D.J. (1978). *The Season's of a Man's Life*. New York: Alfred A. Knoff Inc.
- Neugarten, B.L. (1968). *Middle Age and Aging: a Reader in Social Psychology*. Chicago: Les Presses de l'Université de Chicago.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Québec: Éd. Saint-Martin.
- Sheehy, G. (1982). *Passages de la vie, les crises prévisibles de l'âge adulte*. Ottawa: Les Éditions de Mortagne.
- Trinh, T.T. et Dupuis, P. (1997). *Le mitan de la vie des femmes dans quelques professions féminines*. Montréal: Université de Montréal, Vice-décanat à la recherche, Faculté des sciences de l'éducation.

# Le sens de l'équilibre

**J'ai 61 ans**, ma famille est complétée et mes enfants sont élevés. Je n'ai plus ce problème des longs séjours au bureau ou au labo au détriment de mes proches, et vice versa, mais je l'ai eu: il m'a toujours semblé impossible de concilier ces deux aspects de ma vie sans tricher un peu, en négligeant parfois l'un au profit de l'autre.

La vie de famille est une des plus belles activités humaines, à la fois une réalisation de soi et un complément orienté vers l'altruisme. Qu'est-ce qui nous pousse à la tasser parfois dans un coin? Que l'on soit professeur ou chercheur, on entre dans la vie universitaire comme adjoint: on veut se qualifier à tout prix pour tout d'abord simplement survivre et nourrir les siens, puis pour progresser dans une carrière que l'on a choisie et que l'on aime. Le «*publish or perish*» était, est et sera vrai, pour longtemps encore – et, ma foi, c'est souhaitable... mais avec une certaine modération. Nous nous considérons parfois comme des demi-dieux (rien à voir avec ceux du stade), tout en nous plaignant des difficultés de la vie professorale. La tâche, en effet, est vaste: préparation de cours, disponibilité à l'égard des étudiants, efforts pour se maintenir intellectuellement à jour, recherche (et qui dit «recherche» dit aussi «formulaires» et «rapports d'étape»), publications, affaires facultaires (mais non facultatives), et cela en tentant en outre de servir de modèle pour les jeunes en formation. Cette réalité ne se conjugue pas sans compromis avec la vie de famille, le bonheur stable et tout le saint-frusquin de la vie personnelle. Et puis après?

Nous ne sommes pas les seuls à travailler sur cette terre. Il y a des inconvénients à tout choix éclairé, et les conditions du travail professoral sont très acceptables lorsque l'on prend la peine de se comparer. Le travail est propre, s'adresse à des étudiants de haut niveau, nous permet de jouir de pas mal de temps de qualité, malgré les nombreuses sources de stress. Père de trois enfants qui font maintenant leur vie, j'ai pu m'organiser convenablement pour cheminer avec bonheur, auprès d'une épouse qui a été ma complice, dans cette vie que j'ai aimée. Les difficultés surmontées m'ont certainement fait apprécier ce bonheur de vivre. De là à dire qu'il faut souffrir, il n'y a qu'un pas que je ne franchirai pas.

Toute réalité est perfectible. Par respect pour nous-mêmes, nous devons chercher le meilleur, et cela passe par la critique. Je suis certain que la question de la conciliation entre la vie personnelle et le travail professoral sera tenue en compte dans la préparation de notre prochaine convention collective. Et c'est tant mieux. Mais il restera de la responsabilité de chacun d'aiguiser son propre sens de l'adaptation ou de l'équilibre. En cette matière, j'entrevois mal un résultat autre qu'un «compromis raisonnable». Être heureux, actifs, satisfaits, efficaces, accomplis, et néanmoins professeurs, c'est du même coup la grâce que je nous souhaite à tous. **AF**

**Jean-Guy Besner**, professeur titulaire  
Faculté de pharmacie, Université de Montréal

# Travail tentaculaire et heures excessives de travail

**Paul-André Lapointe**, professeur agrégé  
Département des relations industrielles, Université Laval  
Chercheur au Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)

**A**border la question du temps de travail aujourd'hui, c'est un peu perdre les «illusions» qui nous ont bercés depuis plus d'un quart de siècle. On parle aujourd'hui du travail tentaculaire en se demandant s'il y a une vie hors du travail, alors qu'il y a 35 ans on célébrait la venue prochaine de la société des loisirs, tout en rêvant de «liberté 55». Qu'en est-il au juste?<sup>1</sup>

En se basant sur les heures annuelles de travail, dans tous les secteurs d'activité et en tenant compte des vacances, des congés et des absences au travail, on peut observer une légère réduction du temps de travail au cours des 25 dernières années. Au Québec, par exemple, le temps annuel de travail est passé de 1 845 à 1 720 heures au cours de cette période. C'est essentiellement une réduction de 20% du temps de travail chez les jeunes qui explique cette réduction d'ensemble, alors que dans les autres groupes démographiques, la situation est en général demeurée à peu près la même<sup>2</sup>.

## **Un homme sur trois, une femme sur six**

Les données générales cachent un phénomène de polarisation du temps de travail. Sans vouloir négliger les phénomènes de sous-emploi, de chômage et de temps partiel illustrant que «certains ne travaillent pas assez», nous voulons mettre en évidence le phénomène opposé des

heures excessives de travail, soit le fait que «d'autres travaillent trop», c'est-à-dire plus de 40 heures par semaine.

En 2002, au Québec, le phénomène des heures excessives de travail touchait un homme sur trois et une femme sur six, la semaine de travail dépassant les 50 heures dans certains cas. On estime que, pour l'année considérée, 400 000 individus ont travaillé à ce régime. Depuis 1976, le phénomène s'est amplifié: le nombre de personnes qui ont fourni 50 heures de travail et plus par semaine s'est accru du tiers. Fait notable, cet accroissement est particulièrement considérable chez les femmes: le nombre de celles qui ont travaillé 50 heures et plus par semaine a triplé.

Les heures excessives de travail se concentrent dans les professions du savoir: gestion des affaires et de la finance, sciences naturelles et appliquées, soins de santé, sciences sociales, enseignement, administration publique, arts, culture, sport et loisirs. Ensemble, ces professions représentent 35% de l'emploi total au Québec en 2002 et elles ont enregistré un taux d'accroissement annuel moyen de l'emploi supérieur à la moyenne, depuis 1987.

## **Laborieuse, la «société du savoir»!**

Le renversement de perspective en regard du temps de travail qui s'est opéré au cours du dernier quart de siècle s'explique par l'avènement d'une nouvelle société et d'une nouvelle figure du travail: la

société post-industrielle et le professionnel du savoir.

Dans la société industrielle, la figure typique du travail, ce sont les ouvriers d'usine et les employés de bureau. Ces derniers sont le plus souvent confinés à l'exécution de tâches bien définies, dans le cadre d'un travail manuel et répétitif. Ils sont dans une situation que les juristes qualifient de «contrainte de moyens». Ils doivent se mettre à la disposition de leur employeur, qui leur indique quoi faire et comment le faire. Ils doivent faire leur possible et donner un rendement normal dans l'exécution de leur travail. Quant aux professionnels du savoir, ils accomplissent un travail intellectuel et orienté vers la résolution de problèmes complexes. Ils sont plutôt dans une situation de «contrainte de résultats». Il doivent fournir un «livrable» quelconque: déposer un rapport, résoudre tel ou tel problème, organiser telle ou telle activité, etc. Au cours de la réalisation de leur travail, ils ont le plus souvent une grande autonomie dans le choix des moyens à utiliser et dans la planification du temps. Mais le problème majeur, c'est que les résultats ou plus généralement les performances à atteindre sont très mal définis, en plus d'être en ascension constante.

Traditionnellement, dans les usines et les bureaux de la société industrielle, le «temps fait» est considéré comme du «temps payé». Il n'y a pas de temps de travail qui se fasse sans l'assurance préalable d'être payé ou remboursé en

# La pré-retraite, un mirage ?

**Lorsque je fais du ski** un jeudi, je me sens en pré-retraite, lorsque je prépare une cours le dimanche, j'ai des doutes à ce sujet... Ma fin de carrière est-elle vraiment satisfaisante ?

Un représentant du service des finances m'avait mise en garde: beaucoup de professeurs qui ont choisi la modalité de la demi-charge de travail regrettent leur choix parce qu'ils constatent, en bout de parcours, qu'à toutes fins pratiques, ils ont continué de travailler à plein temps. J'entrepris donc ces trois dernières années de ma carrière professorale avec la ferme détermination de réussir là où d'autres avaient échoué.

À l'aube de la troisième et dernière année, je peux dire que je suis parvenue à moduler mes activités universitaires sur une *moyenne* de trois jours semaine. Mais à quel prix! Le chemin parcouru a été semé de deuils et d'écueils.

N'ayant pas l'intention de poursuivre, au-delà de la retraite, des activités de recherche et de rayonnement universitaires, j'ai mis la hache dans un certains nombre d'habitudes: demandes de subvention, fréquentation de congrès, participation à des activités d'expertise. J'ai dû faire face tour à tour au deuil du pouvoir, du vedettariat et de l'orgueil d'une contribution intellectuelle spécifique, et j'ai dû accepter d'être «différente». Quand à la vie départementale,

ayant manqué quelques événements, je me suis résignée à n'être pas toujours au cœur de l'action. En ce qui me concerne, ces deuils ont constitué les événements charnières d'une pré-retraite que je crois maintenant assumée.

Vinrent ensuite les écueils liés à la gestion d'un temps devenu limité. Mes habiletés à établir des priorités m'ont grandement servi. Ayant déjà appris à dire non, j'ai pu refuser des sollicitations de tout genre (évaluations, projets, conférences, etc...). J'ai également trouvé déroutant de me situer dans une perspective à court terme où l'accumulation et l'interaction des expériences ne sert plus le projet de développer une expertise ou un savoir-faire. Enfin, malgré un certain plaisir à partager quelques «parcelles de sagesse» avec la génération montante. Il m'a fallu un peu d'altruisme pour consacrer du temps à des activités qui ne me sont plus utiles.

Il est possible que cette recette de conciliation travail-vie personnelle soit singulière, tout comme mon expérience. Il m'a néanmoins fait plaisir de les partager au cas où elles pourraient servir... **AF**

**Diane Bernier**, professeure titulaire  
École de service social, Université de Montréal

journées équivalentes de congé (à taux et demi lorsqu'on dépasse la semaine normale). Tous comptent leur temps, c'est le royaume du chronomètre et du *punch*. Dans la société post-industrielle, en revanche, les professionnels du savoir «ne comptent ni ne ménagent leur temps» pour mener à terme leur mandat, résoudre un problème ou préparer un dossier dans le cadre d'échéances toujours plus serrées. Pour ce faire, ils n'hésitent pas à amener leur «travail» à la maison, faisant ainsi disparaître les frontières

de temps et d'espace qui séparaient le travail du hors travail dans la société industrielle.

Les nouvelles TIC rendent possible, en tout lieu et en tout temps, un travail qui œuvre sur l'immatériel et qui fait appel au «cerveau» plutôt qu'à la «main». Le travail envahit donc le hors travail, alors qu'on observait plutôt l'inverse dans le cas du travail industriel, où par ailleurs les «pores» de la journée de travail étaient le plus souvent occupés à discuter de la famille et des activités hors

travail. Aujourd'hui, les activités familiales et sociales hors travail sont le plus souvent l'occasion de discuter du travail, alors que le temps de travail occupe une place tellement importante qu'il réduit le temps disponible pour toutes les autres activités.

## Une dynamique insidieuse

Dans le cadre du travail du savoir dans la société post-industrielle, il se met en place une dynamique qui renforce sournoisement les caractéristiques envahissantes >

du temps de travail sur les autres temps de la vie. Les caractéristiques principales du travail du savoir, soit son caractère intellectuel et intangible ainsi que l'imprécision des résultats et des performances attendus, font en sorte qu'il y a une demande très élevée de travail. Ajoutez à cela que les ressources sont excessivement réduites dans toutes les organisations et que les informations à traiter sont de plus en plus nombreuses. La demande élevée de travail se traduit par des heures excessives de travail, que l'on peut faire notamment et de plus en plus à la maison. Ces heures excessives de travail prennent la forme de temps supplémentaire non rémunéré, réalisé à la maison ou au bureau, peu importe. Étant donné que le temps supplémentaire est à l'initiative du travailleur et qu'il n'est pas rémunéré, il n'y a aucune incitation pour l'employeur à réduire ce temps supplémentaire et notamment à préciser davantage les performances attendues, qui du reste sont assez difficiles à définir. Et cela se poursuit dans une dynamique autoentretenu.

La dynamique insidieuse du travail du savoir se diffuse en outre dans le secteur industriel. Même en usine, le travail devient de plus en plus intellectuel et intangible: les ouvriers ont affaire de plus en plus à des automates et à des processus informatisés; ils se consacrent de plus en plus à la résolution de problèmes complexes et ils ne peuvent surtout plus «laisser leur cerveau au vestiaire»; la réduction de la hiérarchie et la mise en place du travail en équipe leur donnent en outre une autonomie croissante.

En somme, la dynamique du travail tentaculaire déborde largement son périmètre d'origine pour se répandre progressivement dans toutes les sphères du travail. Elle étend enfin son emprise croissante sur tous les autres temps sociaux, si bien qu'il est tout à fait justifié de se demander s'il existe et existera encore une vie hors du travail. Après un siècle

# Pour le droit au *care*

**La «conciliation travail-famille»** est une expression à la mode qui arrange un peu tout le monde: les employeurs, au premier chef, qui y voient un moyen d'assurer la productivité maximale de leurs employés; les pères, ensuite, qui y voient un outil efficace de règlement des conflits domestiques; et les mères (leurs femmes), enfin, qui travaillent et se sentent coupables de travailler autant. Mais qu'est-ce qui se joue réellement derrière cette expression?

La conciliation travail-famille est – ou du moins devrait être – une question de réorganisation des temps sociaux, et non une discussion de salon sur des mesures marginales qui pourraient être adoptées afin que les femmes continuent à travailler. La problématique fait directement référence à une réalité empirique: de plus en plus de parents, pères ou mères, dans des familles biparentales ou monoparentales, sont aussi des travailleurs salariés ou des travailleurs autonomes. Cela implique que nous repensons en profondeur notre rapport à la sphère de production, à la sphère domestique, et en particulier aux rapports sociaux de sexe qui se jouent au sein des

structures familiales. D'autres temps sociaux, comme celui des études ou de la formation, devraient aussi être pris en considération. Soulignons par ailleurs que la conciliation travail-famille concerne non seulement les parents-producteurs, mais tout autant les enfants-producteurs – c'est-à-dire les enfants qui travaillent et qui en même temps doivent ou veulent prendre soin de leurs parents vieillissants. Dès lors, on ne peut vraiment plus considérer que la question touche uniquement les femmes: si nous ne sommes pas tous parents, nous sommes tous les enfants de quelqu'un.

Par ailleurs, la problématique de la conciliation fait – ou du moins devrait faire – référence à un questionnement sur la qualité de vie. C'est une question centrale qui a des implications dans plusieurs domaines, dont celui, si cher à mes concitoyens, de la santé et des coûts liés aux soins de santé. Et c'est une dimension qui a trop souvent été oubliée par mes aînées féministes qui ont lutté pour la libération économique et politique des femmes au prix, bien souvent, de leur propre vie, notamment familiale ou conjugale. Il s'agit ici de revendiquer le temps de vivre pour les

de labeur pénible et se croyant en route vers la libération du travail, grâce à sa requalification, à l'accroissement de l'autonomie et à une plus grande liberté dans l'aménagement des horaires, les hommes et les femmes ne découvrent-ils pas paradoxalement à l'aube d'un nouveau siècle que l'aliénation au travail a tout simplement revêtu de nouveaux habits, encore plus étouffants que les anciens! **AF**

1. La présentation qui suit est un résumé de la conférence d'ouverture présentée au 59<sup>e</sup> Congrès des Relations industrielles tenu à Québec les 6 et 7 mai 2004, dont les actes paraîtront sous peu.

2. Toutes les statistiques mentionnées dans cet article proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistiques Canada.

# Articulation des temps sociaux : un enjeu politique majeur\*

**Sylvie Morel**, professeure agrégée

Département des relations industrielles, Université Laval

*L'articulation des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales représente aujourd'hui un enjeu politique majeur. Cela est le cas car ce problème: 1) concerne directement les rapports sociaux de sexe; 2) débouche sur une approche globale des «temps», avec la thématique des «temps sociaux»; 3) force à revoir des logiques économiques fondamentales actuellement à l'œuvre dans nos sociétés; 4) met en cause nos façons habituelles d'appréhender l'économie et son fonctionnement; et 5) conduit à ouvrir les perspectives sur les expériences étrangères novatrices. Ces points seront, dans les pages qui suivent, présentés successivement.*

## 1. Un élément clé de la transformation des rapports sociaux de sexe

La question de l'articulation emploi-famille est un enjeu politique majeur car, premièrement, elle s'inscrit de plain pied dans le processus historique de la promotion de l'égalité des sexes. En effet, elle constitue un élément clé de la transformation des rapports sociaux entre les hommes et les femmes qui, tel que la littérature féministe l'a montré, ont traditionnellement reposé sur une division inégalitaire du travail dans la société. Car on aurait tort de croire que l'articulation des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales est une nécessité nouvelle. En fait, les origines de cette question «remontent à la définition même des sociétés salariales» (Vandelac *et al.*, 1995, p. 74). Sauf qu'historiquement, les conflits potentiels pouvant être générés par l'imbrication des sphères de l'emploi et de la famille ont été désamorçés par une répartition sexuée du travail: aux uns, le travail officiellement reconnu et rémunéré, aux autres, le travail invisible et gratuit réalisé dans la famille. On voit bien que ce sont ces rapports sociaux inégalitaires qui ont été la clé de voûte d'une relative accalmie en matière d'articulation, puisqu'à l'inverse, c'est précisément la montée du travail salarié des femmes qui a été l'élément déclencheur des débats contemporains formulés en termes de «conciliation travail-famille».

On prend la mesure du changement culturel, voire même civilisationnel, que représente une issue égalitaire aux problèmes d'articulation emploi-famille lorsqu'on admet que c'est bien sur deux fronts distincts mais interdépendants que les solutions doivent être amenées: on doit «développer autant les actions en faveur de la prise en charge parentale et domestique de la part des hommes que les mesures concernant l'égalité

autres, mais également pour soi. Ce qui, vous en conviendrez, n'est pas une mince affaire!

Enfin, il m'apparaît important que l'objet de la conciliation travail-famille soit élargi et que les revendications en cette matière s'étendent au soin des enfants – et pas seulement des nourrissons et des jeunes enfants, car certains ados auraient bien besoin de la présence soutenue d'un de leurs parents – et au soin des parents. Il s'agit ni plus ni moins de revendiquer un droit au *care*, au fait de «prendre soin».

Très concrètement, des *formulas* applicables de conciliation et d'articulation des temps sociaux existent déjà en Europe, par exemple sous la forme de politiques de congés (de formation, sabbatiques, parentaux) et de politiques de travail à temps partiel choisis (trois-quart de temps, mi-temps, etc.). Et, croyez-le ou non, ces politiques existent aussi pour les cadres et les professeurs d'université. Si d'autres le font, pourquoi pas nous? **AF**

**Pascale Dufour**, professeure adjointe

Département de science politique

Université de Montréal

\* Ce texte reprend les grandes lignes de l'article suivant: S. Morel. «Articulation des temps sociaux: un enjeu politique majeur», in G. Laflamme et P.-A. Lapointe (dir.), *Le Travail tentaculaire. Existe-t-il une vie hors du travail?*, Actes du 59<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 6-7 mai 2004, Québec, Presses de l'Université Laval, 2005, p. 203-223.

professionnelle en direction des femmes. Il ne peut y avoir, socialement, de partage du travail que s'il porte à la fois sur le professionnel et le familial, sur le rémunéré et le non-rémunéré» (Barrère-Maurisson, 2003, p. 44). L'un des défis actuels consiste donc «à inclure les pères dans la problématique de la "conciliation", à promouvoir une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et à favoriser l'émergence de nouvelles pratiques dans la sphère familiale» (Fagnani, Letablier, 2001, p. 4).

Cette orientation est celle qui a été choisie par l'Union européenne, où la «conciliation» emploi-famille a reçu une attention particulière dans le contexte de la politique d'égalité des chances entre

### **Maintenant que le travail du «prendre soin» – le *care* – doit être assumé par les femmes et par les hommes, un changement radical de perspective est requis.**

les hommes et les femmes (Vielle, 2001, p. 300). Alors qu'en 1974 la Commission européenne se préoccupait de créer les conditions «permettant aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle», la recommandation concernant la garde des enfants adoptée par le Conseil des ministres en 1992 consacre, pour sa part, le principe d'une meilleure répartition des responsabilités parentales, encourageant les États à développer des mesures notamment en matière de «partage, entre hommes et femmes, des responsabilités familiales résultant de la garde et de l'éducation des enfants» (Vielle, 2001, p. 300, 301).

En Suède, c'est dès les années soixante qu'un modèle de «contrat entre les sexes»<sup>1</sup> «où hommes et femmes seraient égaux devant l'emploi et les charges parentales» est retenu (Daune-Richard, 1999, p. 13). Ce «référentiel égalitaire» en est un dans lequel «pour chacun et chacune, travailler est un droit et une obligation, et prendre soin de ses enfants fait partie de ses droits et devoirs d'être humain» (Daune-Richard, 1999, p. 14). Cela se traduit, notamment, dans l'approche suédoise de l'«assurance parentale»<sup>2</sup>, par ce que Nathalie Morel appelle un renversement complet de perspective par rapport à la conception traditionnelle des droits associés à la maternité: « le droit des femmes à une citoyenneté complète [y est présenté] non pas sous l'angle de

leur droit à l'accès au marché du travail, mais sous celui du droit à la maternité pour les travailleuses» (Morel, 2001, p. 68). Le régime québécois de congés parentaux, qui fait encore et toujours l'objet de négociations entre le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral (Chouinard, 2005, p. B1)<sup>3</sup>, s'inspire d'ailleurs du modèle suédois (Gauthier, 1998; Lepage, 2000), notamment en ce qu'il comporte un congé de paternité non transférable à la mère. En somme, maintenant que le travail du «prendre soin» – le *care* – doit être assumé par les femmes et par les hommes, un «changement radical de perspective est requis: les circonstances entourant ce travail dans la famille doivent être envisagées dans l'optique d'un «risque social», nécessitant, par conséquent, un soutien du revenu «dû à une capacité de gains réduite pendant que les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées sont à la maison» (Schmid, Shömann, 2004, p. 5)<sup>4</sup>. Cela doit aller de pair avec des services publics de qualité, en matière de garde et de soins à l'intention de ces groupes.

Deux mises au point terminologiques pour terminer cette section. Tout d'abord, poser la question de l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales en prenant appui sur une vision intégrant les différentes formes de travail force à reconnaître le caractère trompeur de la transcription de cette thématique par l'opposition «travail/famille». Car ce dont il est question, c'est bien plutôt d'emploi et de famille, ou, plus largement, de «hors emploi». Il importe donc d'éviter d'utiliser une catégorie générique (la notion de travail) pour désigner ce qui n'est, en réalité, que l'une de ses formes (l'emploi ou le travail rémunéré), ce qui a notamment pour effet de gommer l'importance des autres contributions de travail réalisées dans la société. Deuxièmement, la notion de «conciliation» de l'emploi et de la famille, couramment utilisée dans les textes de politiques publiques ou dans les débats sur cette question, est controversée. En effet, elle évoque l'idée d'une coexistence harmonieuse entre ces deux sphères: la part d'antagonismes et de conflits qui traversent ces relations tend ainsi à être niée, tout comme leur dimension collective (Junter-Loiseau, 2001, p. 15). C'est pour contrer cette vision idéalisée et individualiste des rapports sociaux que plusieurs chercheuses ont remplacé la problématique de la conciliation par celle de l'«articulation» (Barrère-

Maurisson, 2003; Junter-Loiseau, 2001). Cette dernière permet davantage de montrer que ce dont il est question, dans ce lien entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, ce n'est pas de choix individuels «volontaires», mais de structuration d'espaces sociaux où se conjuguent stratégies individuelles et déterminations collectives.

## 2. Du temps de l'emploi et de la famille aux «temps sociaux»

La deuxième raison pour laquelle l'articulation emploi-famille est un enjeu politique majeur est le fait qu'elle débouche aujourd'hui sur une approche globale des temps, celle dite des «temps sociaux». Par temps sociaux, on entend «les temps individuels et collectifs consacrés ou non aux activités de travail» (Gauvin, Jacot, 1999, p. 24). Ces auteurs proposent d'envisager les temps sociaux sur la base d'un classement des activités humaines en quatre catégories: 1) les activités de culture, de formation, d'éducation, de contemplation; 2) les activités individuelles (familiales, amicales, amoureuses); 3) les activités collectives relationnelles de la vie en société (politique au sens large); 4) les activités collectives de production de biens matériels, de services et de biens sociaux (Gauvin, Jacot, 1999, p. 24)<sup>5</sup>. Ainsi, la thématique de l'«aménagement des temps sociaux» consacre une approche globale et intégrée des agencements temporels entre les différentes sphères de l'existence. Elle renvoie aussi à une réflexion qui s'est développée sur ce que l'on appelle maintenant le «temps des villes», c'est-à-dire l'harmonisation des horaires des services publics avec la vie des citoyens.

Mais la perspective de l'aménagement des temps sociaux est profondément novatrice aussi parce qu'elle force à réévaluer l'importance de cette dimension de la temporalité dans les arrangements sociaux. Avec le nouveau siècle, le temps est devenu une «préoccupation sociale majeure»: «le temps devient une valeur en soi, valeur non seulement individuelle (avoir du temps pour sa famille, ou bien pour ses loisirs), mais aussi sociale; prenant d'une certaine façon le pas, peut-être, sur celle de salaire ou de revenu» (Barrère-Maurisson, 2003, p. 85). Il en découle une vision élargie de la «sécurité», comme invite à y réfléchir Pascale Vielle (2003, p. 26)

lorsqu'elle souligne que cette dernière n'est plus seulement une question financière, une question de perspectives de carrière, mais, de manière tout aussi importante, une question de «sécurité temporelle». Penser les différentes sphères d'engagement (professionnel, domestique, parental, éducatif, citoyen) comme étant «consommatrices de temps» (Méda, 2001, p. 133) fait ainsi apparaître le temps comme une ressource rare, comme un «bien collectif», à «produire socialement» et à préserver. Cela conduit à questionner fondamentalement la logique de nombreuses interventions, pratiques d'entreprises et politiques publiques, qui, au nom de l'exigence toujours croissante d'un certain type de flexibilité, ont pour effet de déstructurer la temporalité familiale (Vielle, 2003) ou celle des autres espaces sociaux.

## 3. Les besoins des salariés ou le travail variable d'ajustement?

L'articulation emploi-famille, ou plus largement des temps sociaux, est un enjeu fondamentalement politique parce que, troisièmement, elle force à revoir certains des paramètres de base du régime de croissance des économies contemporaines. Plusieurs phénomènes à l'œuvre dans la gestion des entreprises et, plus spécifiquement, de la main-d'œuvre, se soldent par des exigences de performance accrue pour les salariés, alors même qu'augmente l'incertitude de ces derniers face à l'emploi: accélération des changements technologiques, introduction du «juste à temps», restructurations d'entreprises, réductions d'effectifs et, conséquemment, intensification et alourdissement du travail, allongement du temps de travail (à tout le moins dans certains pays, comme les États-Unis), augmentation du stress, pressions pour la réduction des coûts salariaux, culture organisationnelle prônant la centralité de l'investissement professionnel dans la vie des employés, etc. Ces pratiques et valeurs, qui cohabitent avec «les discours sur l'importance des personnes dans l'organisation et sur la ressource stratégique qu'elles représentent » (Lee-Gosselin, 2004, p.21), renvoient à des réalités qui dépassent largement ce que cette dernière appelle des «paradoxes organisationnels» (Lee-Gosselin, 2004, p. 22). Ce sont plutôt des logiques économiques globales qui sont à l'œuvre, dont la tendance, dans le capitalisme >

contemporain, à utiliser l'emploi comme variable d'ajustement, en prenant pour cible soit la masse salariale, soit la «ressource humaine». Dans les deux cas, le résultat est le même: le transfert des risques économiques sur les salariés.

Ainsi, tout d'abord, dans le cadre du «capitalisme à dominante financière», caractérisé par la montée du pouvoir actionnarial, les nouvelles méthodes de gestion des entreprises, visant prioritairement la «création de valeur actionnariale», favorisent l'objectif de rentabilité financière des entreprises au détriment du développement de l'activité productive ou de l'emploi (Plihon, 2000, p. 26). En second lieu, l'emploi est souvent la variable d'ajustement au

**Non seulement les entreprises profitent-elles de ressources collectives (main-d'œuvre formée et en santé, infrastructures physiques, aides financières, etc.) pour produire, mais elles reportent sur la collectivité de nombreux coûts de leur activité.**

niveau, cette fois-ci, des pratiques de gestion de la main-d'œuvre orientées vers des formes de flexibilité précarisantes (par opposition aux formes de flexibilité qui s'accompagnent d'une sécurité pour les salariés). Cela est particulièrement le cas dans le modèle d'État-social «de type libéral» (Esping-Andersen, 1990), comme celui auquel correspondent le Canada mais aussi le Québec, où les protections collectives en emploi (droit du travail, sécurité sociale, etc.) sont tellement faibles que les entreprises ont majoritairement tendance à vouloir baser leur compétitivité sur la réduction des coûts de main-d'œuvre et l'érosion des statuts d'emploi. L'ensemble de ces stratégies d'entreprise ont pour effet de contrecarrer les efforts visant à mettre au cœur d'un programme politique la prise en compte des besoins des salariés, qui est l'enjeu fondamental du débat entourant l'articulation des temps sociaux. Mais pour être en mesure de porter le débat à ce niveau, il faut absolument avoir en tête l'objectif du bien-être de la collectivité dans son ensemble, ou du «bien commun» tel que défini dans une optique solidariste<sup>6</sup>, que la perspective strictement individualiste empêche de prendre en compte de façon convenable.

## 4. Le pari d'un changement de représentations de l'économie

Envisager l'aménagement des temps sociaux dans une perspective de «bien commun» qui ne soit pas néo-libérale requiert un changement du mode de représentation habituel du fonctionnement de l'économie. Cela recouvre un enjeu politique évident puisque ce qui est en cause, c'est la façon dont est conçue la relation existant entre l'intérêt individuel et l'«intérêt collectif». L'apport des théories économiques est éclairant pour critiquer l'approche doctrinale libérale consacrant les intérêts individuels comme garants de l'«intérêt général», c'est-à-dire de l'intérêt de la société. Or, on méconnaît trop souvent cet apport en confondant théorie économique et doctrine libérale, comme si l'économie était une discipline unifiée, ne laissant place à aucune controverse. Or, rien n'est plus faux. Point n'est besoin de faire appel à du «social» pour contrer le discours économique dominant<sup>7</sup>. Il n'y a qu'à se remémorer les enseignements des économistes dits «hétérodoxes».

Plusieurs économistes nous ont appris, contrairement à ce qui ressort de la doctrine libérale de la «main invisible», que la poursuite des intérêts individuels ne mène pas au mieux-être collectif. J. M. Keynes a montré que la logique d'un ensemble n'est pas réductible à celle de ses composantes ou, en d'autres termes, que ce qui peut sembler profitable lorsqu'envisagé du point de vue individuel, peut se révéler catastrophique pour l'ensemble de l'économie. Dans un autre registre, J. R. Commons a fait ressortir que la sécurité, base de la confiance et de la capacité d'entreprendre, est l'élément fondamental du capitalisme industriel. Ainsi, indiquait-il, le capitalisme peut croître car on a offert la sécurité à l'investisseur, parce que ce dernier a acquis l'assurance que les promesses de paiement formulées à son endroit seront honorées, qu'en d'autres termes, «son investissement lui sera retourné» (Commons, 1921, p. 8). Si, dans l'organisation industrielle, on a sécurisé les investissements, poursuivait-il, rien de tel n'a été fait pour le travail. Ainsi, cet auteur a démontré comment l'institution de la «sécurité économique» est un gage de développement économique dans le sens du «bien commun» et dont la réalisation ne peut être laissée à la bonne volonté



des employeurs individuels. Plus de quatre-vingts ans après leur publication, ces écrits n'ont toujours pas été compris.

On peut aussi mettre en évidence le hiatus existant entre les stratégies individuelles et le bien-être collectif à partir de la notion d'« externalités », forgée par les économistes, et ainsi montrer que les entreprises ne supportent pas l'ensemble des coûts économiques que leur activité engendre. En effet, non seulement celles-ci profitent-elles de ressources collectives (main-d'œuvre formée et en santé, infrastructures physiques, aides financières, etc.) pour produire, mais elles reportent sur la collectivité de nombreux coûts de leur activité (on parle alors d'« externalités négatives »). Les dégâts causés par une mauvaise gestion de la main-d'œuvre en sont un parfait exemple (ceux qui sont causés à l'environnement en sont un autre). Les coûts de la précarité sont substantiels (pertes de productivité, de compétences, de motivation, d'innovation, pathologies sociales, etc.), sans parler de ceux qui sont liés au chômage, aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, etc. En dilapidant les « ressources humaines » mises à leur disposition, les entreprises portent préjudice, certes à long terme à elles-mêmes, mais surtout à la collectivité, dont le développement dépend du renouvellement de ses « ressources productives », au premier rang desquelles figurent le travail et la confiance en l'avenir. Une plus grande imputabilité des entreprises (privées, publiques et « d'économie sociale ») est donc nécessaire pour en arriver à une situation préférable d'un point de vue collectif.

Dernier point concernant la nécessité de « penser autrement » l'économie: l'urgence de revoir la conception couramment véhiculée de l'intervention de l'État. En effet, nous qualifierions de « naïve » la manière dont sont souvent posés les termes du débat en la matière, lorsqu'on demande, par exemple, « si l'État doit ou non intervenir » dans l'économie ou, par rapport à la question qui nous concerne ici, dans l'articulation des temps sociaux. L'idée de la non-intervention de l'État dans l'économie est une vue de l'esprit, une pure fiction, qui est d'ailleurs la symétrique de la représentation tout aussi fictive du « Marché », représenté par des « lois économiques », naturelles, immuables, universelles et harmonieuses, qui s'imposeraient de l'extérieur à la volonté des collectifs humains (Morel, 2003). Ces discours sont

purement rhétoriques et doctrinaux: le « modèle simplificateur de l'économie de marché qui nous est le plus souvent présenté, basé sur des hypothèses très fortes pour ne pas dire irréalistes, est une fable destinée à promouvoir l'idéologie libérale » (Deblock, Élie, Marceau, 2004). Car l'intervention de l'État est consubstantielle à l'activité économique elle-même.

L'État est donc omniprésent, même quand l'ampleur de ses interventions semble être en voie de s'estomper. Aussi, ce que l'on appelle le « moins d'État » signifie souvent simplement de « l'État autrement », modalités d'intervention autres qu'il est essentiel de bien cerner si l'on veut que la transformation des institutions soit intelligible. Lorsque les pouvoirs publics laissent proliférer l'emploi à temps partiel, sans l'associer à des garanties de qualité, refusent de mettre en place en quantité suffisante les services collectifs permettant d'assurer la garde ou les soins aux personnes dépendantes, ou de légiférer pour assurer un droit du travail et de la sécurité sociale qui viserait à mieux concrétiser un droit effectif à l'emploi, comme c'est le cas, à plusieurs égards, au Québec, un choix d'articulation des temps sociaux s'opère *de facto*. Ce choix est celui de l'option traditionnelle selon laquelle le partage de l'emploi est réglé, entre autres, par le sous-emploi des femmes (le temps partiel représente une forme de chômage partiel), permettant alors de reporter sur celles-ci la contrainte du soin aux personnes dépendantes effectué dans la famille. Ces choix de politiques publiques sont des interventions tout aussi structurantes sur l'emploi et la famille que ne l'est, par exemple, l'adoption d'une loi-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Ainsi, l'État, par les multiples leviers d'action dont il dispose, est une force structurante de l'articulation des temps sociaux dans tous les pays. Seules les modalités de son action diffèrent.

## 5. Une meilleure ouverture aux expériences étrangères novatrices

Le caractère politique de l'enjeu de l'articulation emploi-famille ressort finalement de la nécessaire ouverture aux expériences étrangères dont il faut faire preuve pour élaborer des solutions novatrices à ce problème. Le détour par les comparaisons internationales permet en effet d'ouvrir les perspectives, >

et ce, à un double point de vue: il conduit évidemment à découvrir d'autres manières de faire, à élargir, autrement dit, «l'horizon des possibles», mais surtout, à approfondir, par effet de miroir, notre compréhension des limites et des points forts de nos propres pratiques. Une fois de plus, la théorie économique de J. R. Commons (1934) peut être sollicitée pour nous orienter dans cette démarche. Cet économiste mettait de l'avant, en matière de réformes économiques, le principe éthique de «raisonnabilité». Dans cette optique, la recherche et l'identification des meilleures pratiques, tout comme la délibération collective entourant leur applicabilité et leur adaptation à de nouveaux contextes natio-

## La voie de «l'aménagement et de la réduction du temps de travail» doit être explorée de manière plus approfondie que cela n'a été le cas jusqu'à présent au Québec.

naux, forment un programme d'action concret pour améliorer l'organisation économique de la société. Dans cet esprit, évoquons quelques-unes des différentes voies d'action qui permettraient de s'atteler collectivement à la résolution du problème de l'articulation des temps sociaux.

Enjeu politique relatif au bien commun, l'articulation des temps sociaux met en cause, en premier lieu, le pouvoir politique, celui des autorités étatiques, mais également de l'ensemble des instances où se prennent les décisions déterminant nos conditions de vie. Conformément aux points soulevés précédemment, engager une réflexion globale sur les interventions qui transformeront les stratégies des entreprises face à l'emploi est une priorité absolue. Aussi, pour faire sortir les actions des entreprises de l'orbite exclusive des intérêts individuels, s'impose un débat collectif sur la «responsabilité économique» de ces dernières (et non pas simplement leur «responsabilité sociale») et sur les façons de renforcer leur imputabilité face à leurs pratiques précarisantes de gestion de la main-d'œuvre.

Plus spécifiquement, la stratégie à promouvoir relève, pour employer les termes de O. Girard (2004), d'une véritable «politique publique de la conciliation». C'est donc tout un ensemble de droits de l'emploi, garantissant en particulier l'égalité

professionnelle des femmes, de droits de la sécurité sociale, de mécanismes incitant au partage du travail domestique entre les hommes et les femmes et de services publics, qu'il est indispensable de mettre en place pour changer la coutume et trouver une issue égalitaire au problème de l'articulation des temps sociaux. Parmi l'éventail des politiques publiques concernées, la politique familiale, c'est-à-dire l'arsenal plus ou moins fourni des mesures destinées aux familles ou, à travers elles, aux personnes, est particulièrement sur la sellette; en font partie des transferts monétaires directs aux parents (comme les allocations familiales ou l'indemnisation des congés parentaux), des dispositions fiscales (comme les crédits d'impôt pour enfant) ou encore des aides en nature (comme les services collectifs, tels que ceux de garde d'enfants ou de soins aux autres personnes dépendantes). La réflexion doit être menée dans la perspective de l'émergence de nouveaux risques sociaux, nécessitant des prestations de remplacement du revenu de haut niveau pour les parents salariés qui s'occupent des personnes dépendantes (comme l'assurance parentale), conformément aussi à l'optique de la «sécurité temporelle» déjà mentionnée. La «prise en charge par la collectivité d'une partie de la fonction parentale et domestique», par le biais de services collectifs ou des services à domicile, dans l'optique du modèle suédois, est aussi un trait du modèle égalitariste d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale (Barrère-Maurisson, 2000, p. 52) qui devrait nous inspirer.

Dans l'optique féministe, le congé parental, lorsqu'il est conçu de manière à inciter les hommes à s'en prévaloir, est une mesure à développer, en parallèle toutefois aux services de garde, qui sont «complémentaires et non pas opposés», puisque, chacune à sa manière, ces deux mesures «permettent aux parents de maintenir leur participation au marché du travail» (Moisan, 1995, p. 119). À cet égard, le Québec est particulièrement progressiste, étant à l'avant-garde en Amérique du Nord en matière de services de garde et d'assurance parentale. La politique familiale engagée en 1997 faisait une large place à la «conciliation» emploi-famille, de sorte que, et depuis les années quatre-vingt, le Québec est, par sa politique familiale, en rupture avec certaines prémisses du modèle d'«État-providence libéral» (Beauvais, Dufour, 2003), auquel pourtant il est généralement rattaché.

Autre voie de réflexion à explorer, l'approche par le développement des «droits de l'enfant», comme fondement pour légitimer des structures d'accueil et d'éducation de bonne qualité pour les petits, laquelle renvoie, une fois de plus, à l'exemple de la Suède (Daune-Richard, 1999). Il est à noter que cet accent sur la figure de l'enfant dans le cadre des politiques sociales est observable dans plusieurs autres pays, dont la France (Barrère-Maurisson, 2001) ou encore la Grande-Bretagne et le Canada, où il caractériserait l'évolution récente des politiques sociales (Jenson, Saint-Martin, 2003).

Agir sur les temps représente cependant un front d'action large, qui touche, bien au-delà des politiques sociales (comme les congés parentaux), les politiques de l'emploi, même s'il devient de plus en plus difficile d'établir une coupure tranchée entre ces deux domaines des politiques publiques. Dans cette perspective, la voie de «l'aménagement et de la réduction du temps de travail» doit être explorée de manière plus approfondie que cela n'a été le cas jusqu'à présent au Québec. Le débat, engagé dans l'improvisation générale lors de la dernière campagne électorale québécoise, avec la proposition du Parti Québécois de la «semaine de quatre jours» pour les jeunes parents, doit être mené dans la perspective de la compensation salariale (pleine ou partielle) et avec le souci d'en mesurer l'impact différencié sur les femmes. Car cette mesure suscite l'intérêt de la population: une enquête de D.-G. Tremblay (2003, p. 372) révèle que 30% des répondants accepteraient une réduction du temps de travail avec une baisse proportionnelle du salaire, 33% l'accepteraient avec une baisse moins que proportionnelle et 36%, sans baisse de salaire. La compensation salariale est le prix à payer pour empêcher qu'une telle politique ne crée une fracture sociale entre ceux et celles qui peuvent financièrement se l'offrir et les autres.

Le débat doit aussi être recadré dans la problématique plus complexe de la «sécurisation des trajectoires professionnelles», qui est en discussion notamment dans plusieurs pays européens, avec le projet des «marchés transitionnels» (Gazier, 2003). Ceux-ci représentent une nouvelle façon de structurer et de dynamiser les politiques de l'emploi élaborées par les entreprises et les pouvoirs publics. Leur principal objectif est la gestion des risques sociaux par la négociation d'une nouvelle norme d'emploi

conciliant mobilité et sécurité, flexibilité et sécurité (la «flexicurité», inspirée des expériences hollandaise et danoise). Cela rejoint le programme de «travail décent» mis de l'avant par l'Organisation internationale du travail, qui fait la promotion de normes de qualité dans les domaines des principes et droits fondamentaux au travail, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social.

\* \* \*

Les conflits engendrés par le caractère tentaculaire de la vie professionnelle et son empiètement sur les autres temps de l'existence est tout sauf une question technique ou strictement «organisationnelle». L'enjeu, affirmons-nous, est du domaine du «bien commun». En effet, l'ampleur des défis devant lesquels nous place cette question est d'ordre politique et appelle une stratégie globale, une politique «à large spectre», comprenant un ensemble diversifié de mesures puisant à différents registres des politiques publiques et des stratégies d'acteurs, dans une perspective comparative et dynamique. À cela, point fondamental, doit s'ajouter un principe démocratique: pour mener à bien un tel chantier, il est nécessaire aussi de se donner les moyens d'un véritable débat social. **AF**

1. L'auteure renvoie à: Y. Hirdman, *Women: from Possibility to Problem? Gender Conflict in the Welfare State. The Swedish Model*. Stockholm, Arbetlivcentrum, Rapport de recherche n° 3, 1994.

2. Le «congé parental» suédois est une assurance sociale: «dès sa conception, le congé parental a été considéré comme une assurance à part entière, une assurance parentale contre le «risque enfant» (Morel, 2001, p. 69).

3. Après de nombreuses années de piétinement, une entente de principe conclue entre Ottawa et Québec en mai 2004 prévoyait pourtant que le dossier des congés parentaux devait être réglé au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2005.

4. C'est nous qui traduisons.

5. Ce classement est repris de D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Éditions Alto/Aubier, 1995.

6. Sur les différentes conceptions du bien commun, ou de la citoyenneté, qui sous-tendent la théorie économique orthodoxe, d'une part, et la théorie économique hétérodoxe, d'autre part, voir: Morel 2005.

7. Les contestations du discours économique dominant qui s'élaborent à partir du terrain de la théorie économique ont toujours existé, mais reviennent en force depuis une dizaine d'années; voir à ce sujet: le Mouvement des étudiants pour la réforme de l'enseignement de l'économie <[www.autisme-economie.org](http://www.autisme-economie.org)>; J. Généreux, *Les vraies lois de l'économie I et II*, Paris, Éditions du Seuil-France Culture, 2001/2002; Les Éconoclastes, *Petit bréviaire des idées reçues en économie*. Paris, Éditions La Découverte, 2003.

## Références

- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, famille: le nouveau contrat*, Paris, Gallimard.
- Beauvais, C. Dufour, P. (2003). *Articulation travail-famille: le contre-exemple des pays dits «libéraux»?*, Rapport de recherche F/34, Réseau de la famille, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, novembre.
- Chouinard, T. (2005). «Congés parentaux: Ottawa et Québec s'entendent-ils un jour?», *Le Devoir*, samedi et dimanche, 5-6 février 2005, B1, B2.
- Commons, J. R. (1934). *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, New Brunswick & London, Transaction Publishers, 1990, 2 vol.
- Commons, J. R. (1921). «Industrial Relations», in J. R. Commons (éd.), *Trade Unionism and Labor Problems*, Second Series, Boston, Gin and Company, 1-16.
- Daune-Richard, A.-M. (1999). «La garde des jeunes enfants et la notion de référentiel: une comparaison France-Suède», document imp., 27 p.; publié dans *Recherches et prévisions*, Caisse nationale des allocations familiales, 56.
- Deblock, C., Élie, B. et Marceau, N. (2004). *Les Interventions de l'État dans l'économie et l'encadrement des marchés*, texte écrit pour la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), mars. <<http://www.csq.qc.net/societe/econo/economie.pdf>>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Fagnani, J. et Letablier, M.-T. (2003). «S'occuper des enfants au quotidien: mais que font donc les pères?», *Droit social*, 3, 251-259.
- Fagnani, J. et Letablier, M.-T. (2001). «Avant-propos», in Fagnani, J. et M. T. Letablier (dir.), *Famille et travail: contraintes et arbitrages, Problèmes politiques et sociaux*, La documentation française, 3-6.
- Gauthier, A.-H. (1998). «Trois, quatre ou cinq modèles de politiques familiales au sein des pays européens et néo-européens», in Dandurand, R. B., Lefebvre, P. et Lamoureux, J.-P. (dir.). *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?*, Paris/Montréal, L'Harmattan, 299-317.
- Gauvin, A. et Jacot H., dir. (1999). *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. Paris, Groupe Liaisons SA.
- Gazier, B. (2003). *Tous «Sublimes». Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- Jenson, J., Saint-Martin, D. (2003). «New Routes to Social Cohesion? Citizenship and the Social Investment State», *Canadian Journal of Sociology*, 77-99.
- Junter-Loiseau, A. (2001). «La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?», in J. Fagnani et M. T. Letablier (dir.), *Famille et travail: contraintes et arbitrages, Problèmes politiques et sociaux*, La documentation française, 14-16.
- Lee-Gosselin, H. (2005). «Quelle est la place de l'entreprise privée et celle de l'État dans le développement des politiques de conciliation?», in G. Laflamme et P.-A. Lapointe (dir.), *Le Travail tentaculaire. Existe-t-il une vie hors du travail?*, Actes du 59<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 6-7 mai 2004, Québec, Presses de l'Université Laval, 151-182.
- Lepage, F. (2000). *Mémoire sur le projet de loi 140, loi sur l'assurance parentale, et sur le projet de règlement*, Conseil du statut de la femme.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris. Flammarion.
- Moisan, M. (1995). «Le congé parental comme mesure de conciliation travail-famille: quelques enjeux», in F. Descarries et C. Corbeil (dir.), *Réconciliation famille-travail: les enjeux de la recherche*, Actes du colloque Section Études féministes, 62<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Les Cahiers Réseau de recherches féministes, IREF-UQAM, 115-130.
- Morel, S. (2005). «Citoyenneté, travail et emploi: les éclairages de la théorie économique et de l'analyse de genre», in M. Coutu et G. Murray (dir.), *Travail et citoyenneté: quel avenir?*, Québec, les Presses de l'Université Laval (à paraître).
- Morel, S. (2003). «La notion de «marché»: un piège pour la pensée critique», Notes de la communication présentée au Colloque international *L'Accès des femmes à l'économie à l'heure de l'intégration des Amériques: quelle économie?*, Montréal, 23-26 avril 2003. <<http://www.unites.uqam.ca/arir/Morel.pdf>>
- Morel, N. (2000). «Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède», *Recherches et Prévisions*, Caisse nationale des allocations familiales, n° 64, 65-79.
- Plihon, D. (2000). «L'économie de fonds propres: un nouveau régime d'accumulation financière», in Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Les pièges de la finance mondiale. Diagnostics et remèdes*, Paris, Syros, 17-37.
- Schmid, G. et Schömann, K. (2004). *Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets: Towards a European Social Model*, TLM.NET Rapport n° 2004-01. Amsterdam, SISWO/Institute for the Social Sciences.
- Tremblay, D.-G. (2003). «À la recherche du temps perdu. Pour une politique des temps sociaux», in M. Venne (dir.), *L'Annuaire du Québec 2004*, Éditions Fides.
- Vandelac, L. et al. (1995). «Concilier travail et maternité: une expression piégée?», in F. Descarries et C. Corbeil (dir.), *Réconciliation famille-travail: les enjeux de la recherche*, Actes du colloque Section Études féministes, 62<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Les Cahiers Réseau de recherches féministes, IREF-UQAM, 73-90.
- Vielle, P. (2003). «Le renforcement des assurances sociales», in S. Morel et al. (dir.), *Actes de l'atelier: La sécurité économique des femmes: les critiques féministes du discours économique dominant et les nouvelles avenues de politiques sociales*, tenu à Québec les 3-4 octobre 2002, Montréal, IREF-Relais-Femmes, 22-27.
- Vieille, P. (2001). *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales. Une approche de genre*, Bruxelles, Bruylant.

## Les chums!

Le destin des peuples, paraît-il, se mesure à la façon dont ils se nourrissent (Brillat de Savarin). Si la réplique de ce lucide physiologiste du goût peut s'appliquer aux universités, aucune crainte ne devrait nourrir notre communauté quant à sa bonne étoile.

Notre *Panzerrektor*, après avoir englouti la moindre parcelle de terre se présentant à sa portée et avalé le pensionnat du Saint-Nom-de-Marie, témoigne encore d'une propiophage prodigieuse: il veut ingurgiter la cour de triage d'Outremont pour y installer le centre hospitalier universitaire, dit CHUM, dans le cadre d'une technopole en santé.

*A priori* cette entreprise nous semble vertueuse, salubre et présente une imparable logique de proximité. Rapprocher étudiants et profs d'un hôpital universitaire flambant neuf s'avère une idée splendide, mais sans doute trop rectiligne pour les esprits sinueux des fonctionnaires. Les responsables devraient aussi prendre conscience que, vu la pratique hautement technologique de l'acte médical, il est rassurant de savoir que les physiciens, ingénieurs, biologistes, et même les philosophes pour les problèmes d'éthique, sont à deux stations de métro du «site Outremont». Il s'agit donc

de rapprocher CHUM et campus dans son ensemble et non exclusivement la fac de médecine. Puis aurait-on songé opérer un troupeau de vaches laitières à l'école de médecine vétérinaire construite à deux pas de la Place des Arts!

Las, ce futur hôpital va buter sur de nombreux obstacles. À lire l'intempérance épistolaire sur le sujet dans nos quotidiens, nous tremblons pour ce projet: trop de chums tournent autour du CHUM. Soulevons la question du coût, et rappelons le gouffre de l'aventure du stade olympique, où il a fallu faire appel aux fumeurs pour acheter massivement des cigarettes afin de combler la dette. Il nous semble inconcevable de rejouer la même partition et de demander aux futurs malades de s'empoisonner pour payer un hôpital. Invariablement, les fonctionnaires du Bureau d'audiences publiques sur l'environnement, le BAPE, diront non, pareillement à la séduisante dame sous la tonnelle qui dit non en pensant oui. Puis, la proverbiale célérité des services municipaux fera en sorte que nous ne serons plus là pour célébrer l'ouverture des portes. À cet égard, juste face à cet hôpital putatif, il est diabolique de constater la présence

d'un immense complexe funéraire, déjà construit et fonctionnel. Ainsi, de sa fenêtre le malade affichera un regard bien mélancolique et, après les départs successifs de l'infirmière, du médecin et du curé, méditera avec chagrin sur sa résidence définitive. Voilà un exemple de planification horizontale.

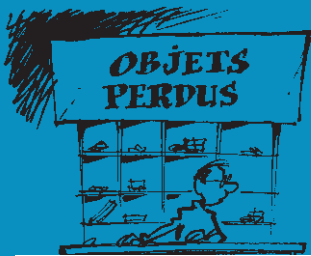
Il reste une ultime épreuve à vaincre avant d'espérer voir ce CHUM sortir de terre. Et ce dernier obstacle nous paraît difficilement surmontable. Le recteur devra user d'armes de conviction massive<sup>1</sup> pour abattre des adversaires dont la hargne, la ténacité, n'ont d'égal que leur férocité: le pachydermique égoïsme des citoyens des villes d'Outremont et Mont-Royal. Car il leur faudra supporter les importunes et stridentes ambulances qui embêteront leur sommeil! Les citoyens de ces villes ne sauraient voir, sur leurs trottoirs en bordure des pelouses brossées avec la méticulosité du géomètre, de souffreteux promeneurs portés par des béquilles ou en chaise roulante, se déplaçant avec lenteur et accablés par la maladie.

\*\*\*

Sous la tour bientôt une nouvelle rectrice ou un nouveau recteur nous viendra. Il ou elle ne pourra prétendre, comme un nouveau gouvernement, que la caisse est vide (encore que, cette fois-ci, le miniss...) pour entreprendre des actions de recul, car les projections budgétaires semblent saines. En revanche, nous pouvons être assurés que l'on nous offrira une nouvelle tournée d'évaluations: des départements, des programmes et des profs, cela va de soi... C'est une tradition! **AF**

---

1. Le défi étant sans commune mesure, nous plaidons l'indulgence du lecteur pour cette expression à la mode.



# Le coin du gourou

legourou@umontreal.ca.



Je suis en hibernation. Neurones ankylosés, entropie générale. Pas d'éclairs de génie, même pas sur le beau thème de ce numéro. C'est le froid, voyez-vous. Je le supporte de plus en plus mal. Alors, je reviens à l'idée que j'avais lancée la dernière fois: des *nugae*, à savoir des riens, des bagatelles, des plaisanteries d'universitaires un peu snobs. Mots d'esprit, blagues, lapsus, titres incongrus, graffiti surprenants, proverbes, énigmes. Il est vrai que, la fois précédente, je vous avais demandé des suggestions et que je n'ai rien reçu. Mais au fond cela me console. Peut-être, après tout, ne suis-je pas le plus ankylosé du campus.

Je recommencerai donc avec les salutations cocasses (ce jeu lancé par Umberto Eco, vous rappelez-vous?), là où je les avais laissées.

## Salutations cocasses

- ▶ De la part d'un onaniste:  
*Je me ferai un plaisir!*
- ▶ À un parrain de la mafia:  
*Salutations à la famille!*
- ▶ À un propriétaire de motel:  
*Bonnes vacances!*
- ▶ À une madame  
(ou un monsieur !) obèse:  
*Comment vous portez-vous?*
- ▶ À une magicienne: *Enchanté!*
- ▶ À un parachutiste:  
*Faites donc un saut chez nous!*
- ▶ À un prisonnier: *Bon séjour!*
- ▶ À Dracula: *Bonjour!*
- ▶ À un toxicomane: *Bon voyage!*
- ▶ À un condamné à mort:  
*À la prochaine!*

## Computer gender

Voici une blague qui a circulé sur le réseau il y a quelque temps. Je la reprends, toute sexiste qu'elle soit, pour les retardataires.

On raconte donc que, dans un lycée anglais, un professeur expliquait à ses élèves que, dans la plupart des langues, les substantifs se distinguent selon les deux genres, masculin et féminin. Ils ne peuvent pas, comme en anglais, être neutres. Un élève demanda alors: «De quel genre est le mot *computer*?» Perplexe, le professeur divisa la classe en deux groupes, les garçons d'un côté et les filles de l'autre, en leur demandant de décider si *computer* devait être masculin ou féminin.

Les filles auraient conclu que *computer* devait être masculin, car:

1. Pour pouvoir s'en servir, il faut d'abord l'allumer.
2. Il contient des tas de données, mais n'a aucune intelligence propre.
3. Il devrait être là pour t'aider à régler tes problèmes, mais la plupart du temps, c'est lui le problème.
4. Dès que tu en as acheté un, tu t'aperçois que, si tu avais attendu un peu, tu aurais trouvé facilement un modèle bien meilleur.

Les garçons auraient décidé que *computer* devait être féminin, car:

1. Absolument personne, sauf son constructeur, ne comprend sa logique interne.

2. Le langage dont «elle» se sert pour communiquer avec les autres *computers* n'est compréhensible que par «celles-ci».
3. Tes erreurs, même les plus minimes, sont emmagasinées dans une mémoire indéfectible, pour t'être rappelées plus tard.
3. Dès que tu t'en procures «une», tu dois te ruiner pour acheter les accessoires.

Et vous, quel genre assigneriez-vous à *computer*?

## Gentilshommes et voyous

L'association hollandaise Vierkant, dont l'une des finalités est de diffuser la connaissance des mathématiques chez les jeunes, publie ce puzzle amusant. Je me suis cassé les méninges (je n'étais pas en hibernation, alors) pour le résoudre. Parfum de jeunesse, nostalgie de puzzles analogues, avec lesquels on se lançait des défis entre copains de lycée. Me ferez-vous parvenir la bonne réponse? Je la publierai avec vos noms. Collègues de mathématiques, prière de vous abstenir. Trop facile, pour vous!

*Il existe une île qui est habitée exclusivement par des gentilshommes et des voyous. Les gentilshommes disent toujours la vérité et les voyous mentent toujours. Un touriste arrive dans l'île et monte dans un autobus où ont pris place 11 habitants de l'endroit. Curieux, il demande: «Combien de gentilshommes y a-t-il dans cet autobus?» Le premier passager lui répond: «Au maximum 1.» Le deuxième: «Au maximum 2.» Le troisième: «Au maximum 3.»*

*Et ainsi de suite jusqu'au dernier passager, qui lui répond : «Au maximum 11.»*

Combien de gentilshommes et combien de voyous y a-t-il dans l'autobus ?

### Blagues

Les titres incongrus de journaux sont une mine inépuisable pour les humoristes. En connaissez-vous ? Envoyez-les moi, en garantissant leur authenticité. Je vous garantis, quant à moi, l'authenticité des deux suivants. Dans *La Repubblica* (3 octobre 2002) : «Jeune garçon apporte à l'école un condom : suspendu pour une semaine. Ses parents : mesure excessive.» Dans *Le Devoir* (9 juillet 2002) : «Danger sur la Côte-Nord. Les feux de forêt font boule de neige.»

De ces titres incongrus, mon professeur de métaphysique en faisait la collection. Il prétendait que cela l'aidait autant que la lecture de Wittgenstein à percer l'absurdité des fausses certitudes. Il répétait souvent, car il aimait les contre-sens et les jeux de mots : «Méfiez vous des faux amis, qui devant vous vous tapent dans le dos, et derrière vous vous crachent au visage.»

Quand ce n'est pas le titre, c'est le texte. Vous pouvez lire, toujours dans *Le Devoir* (15 juillet 2002), sous la plume de Chantal Hébert, cette perle de simplicité et de clarté : «Pour avoir laissé la carte du changement lui filer entre les doigts vite et tôt

dans son mandat, Bernard Landry est sans doute condamné à voir ses appels à ne pas jeter le bébé plutôt bien portant du bilan de son gouvernement avec l'eau tiédasse de la quête de la souveraineté continuer de tomber dans l'oreille de sourds.» Plus limpide, Mario Dumont, à *Droit de parole* (30 septembre 2002) : «Attention ! Nous ne faisons que voir les premiers vagissements du vieillissement de la population.»

### Étymologies

Un autre jeu illimité de fantaisie est l'invention d'étymologies. On ne compte pas celles qui prétendent expliquer l'origine de l'expression *OK*. Voici la dernière que j'ai lue à cet égard. Lors des terribles massacres de la guerre de Sécession, lorsque les unités rentraient au campement après une bataille, on marquait sur un grand tableau le nombre des morts. S'il n'y avait pas de morts, on écrivait : «*0 killed*», d'où l'expression *OK* pour «tout va bien».

Plus spirituelle, celle qui explique l'origine d'un certain mot de quatre lettres, devenu indispensable dans tous les milieux et à tout propos. Il aura fallu de longues recherches dans les archives pour découvrir enfin la vérité. Dans l'Angleterre puritaine, les gens ne pouvaient avoir de relations sexuelles qu'avec l'autorisation du roi, à l'exception des membres (!) de la maison royale elle-même. Ceux qui voulaient avoir un enfant devaient demander l'autorisation royale, avec laquelle ils recevaient aussi une plaque officielle

à afficher sur la porte de leur maison. La plaque certifiait : «*Fornication Under Consent of the King*», phrase qui fut synthétisée par la suite, lors d'une période de forte poussée démographique, en *F.U.C.K.* D'où l'expression bien connue.

Ce n'est pas une fantaisie, par contre, d'affirmer que le terme tout moderne de *banlieue* est d'origine médiévale et qu'il désignait à une certaine époque le territoire d'environ une lieue autour d'une ville, à partir de ses portes, sur lequel s'étendait le droit de ban de ladite ville. Ni que le mot *cimetière* vient du terme grec *koimētērion*, qui signifie «l'endroit où l'on dort» (mais l'étymologie ici est moins curieuse qu'il ne semble, car elle passe à travers l'idée et la terminologie chrétiennes de la mort).

\*\*\*

Dans une prochaine livraison : graffiti et proverbes curieux. Et vous, avez-vous des idées ? Si l'inspiration vous manque, voici un conseil de gourou. Oubliez votre demande de subvention. Laissez-vous aller dans votre fauteuil préféré. Servez-vous un whisky. Faites jouer *Madamina, il catalogo è questo*. Vous est-il venu une idée ? Partagez-la avec les autres, en écrivant au gourou. Toujours pas d'inspiration ? Vous êtes un cas désespéré. Courez au plus vite chez votre psychiatre. Le gourou ne peut rien pour vous.

Bon hiver !

Le gourou

## Politiques sociale et familiale

Le Groupe de travail sur les politiques sociale et familiale a tenu sa première réunion le 19 janvier 2005. Son objectif est de jeter les bases d'une politique institutionnelle afin de mieux équilibrer la charge de travail des professeur-hommes et femmes-et les autres éléments de la vie personnelle. Précisons que le groupe de travail envisage l'amélioration des conditions de vie au travail du corps professoral dans une optique large. Les mesures éventuellement proposées ne seraient pas destinées aux seuls membres du SGPUM. Elles pourraient s'appliquer aux autres composantes de la communauté universitaire.

Le groupe de travail prévoit produire un rapport pour juin 2005. Ce document sera présenté au Conseil syndical, puis diffusé à toute la communauté. La première réunion a permis d'établir un cadre de réflexion. Les thèmes principaux qui ont été retenus sont

la famille, les loisirs, la santé, l'organisation de services dans l'institution et le temps de travail. Deux tendances de société sont particulièrement préoccupantes: les jeunes professeurs que l'Université engage grâce à sa campagne actuelle de recrutement sont tout particulièrement aux prises avec des problèmes associés aux jeunes familles; par ailleurs, le vieillissement de la population amène bon nombre de collègues à prendre en charge leurs aînés. Dans le même temps, les obligations

des uns ne devraient pas avoir à se répercuter sur la charge de travail des autres.

Le groupe de travail compte examiner de près les ressources disponibles sur le campus (CPE, cliniques, gardiennage). Comme l'a déjà révélé une enquête, celles-ci sont nettement insuffisantes. En outre, de nombreux éléments d'une véritable politique sociale et familiale gagneraient à être améliorés: la durée des congés parentaux, l'aménagement des horaires,

la prise en compte des responsabilités personnelles, l'égalité entre les hommes et les femmes, etc. Le SGPUM sollicitera l'avis de ses membres avant de publiciser ses prises de positions.

L'Université devrait elle-même promouvoir un projet de société et se démarquer comme un modèle des meilleures pratiques en matière de conciliation travail-vie personnelle. Cette réflexion l'aidera à y parvenir. **AF**

## La représentation du corps professoral à l'Assemblée universitaire

Le SGPUM approuve l'action des professeurs qui s'efforcent de rétablir la représentation professorale à l'Assemblée universitaire. Depuis quelques années, le nombre de cadres académiques qui occupent des sièges de professeurs à l'AU a augmenté. Les conséquences sur les décisions de l'AU et sur la teneur des échanges sont bien perceptibles.

Les divers groupes qui constituent la communauté universitaire (direction, corps professoral, chargés de cours, étudiants, cadres administratifs et professionnels, personnel de soutien) sont représentés à l'AU. De plus en plus de cadres académiques participent aux élections et obtiennent des sièges de professeurs. Quoique engagés dans une carrière universitaire et susceptibles, pour certains, de redevenir professeurs à temps complet, ces cadres exercent une fonction qui n'est pas principalement professorale. Par ailleurs, leur rôle de cadres leur attribue une autorité institutionnelle sur les professeurs. Les fonctions étant différentes, les cadres ne sauraient représenter ceux qu'ils sont censés superviser.

Composé de trois représentants de la direction et de trois professeurs, un groupe de travail de l'AU a été mis sur pied pour réfléchir à ce problème. Il fera rapport en mai 2005. **AF**