

---

Diane-Gabrielle Tremblay et Éléna Mascova

## La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation ?

---

### Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

**revues.org**

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

---

### Référence électronique

Diane-Gabrielle Tremblay et Éléna Mascova, « La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation ? », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales, mis en ligne le 19 novembre 2013, consulté le 26 janvier 2015. URL : <http://sociologies.revues.org/4449>

Éditeur : Association internationale des sociologues de langue française (AISLF)

<http://sociologies.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://sociologies.revues.org/4449>

Document généré automatiquement le 26 janvier 2015.

Diane-Gabrielle Tremblay et Éléna Mascova

# La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation ?

## Introduction et problématique

1 Un certain nombre de recherches ont permis de constater la difficulté pour les femmes avocates de faire leur chemin comme associée ou même de conserver un emploi dans un grand bureau d'avocats (Gorman, 2005 et 2006 ; Kay & Hagan, 1998 ; Kay, 2002 ; Kay *et al.*, 2004, etc.). Cela s'explique essentiellement par les fortes prescriptions temporelles qui y sont associées, dont la nécessité de faire de longues heures de travail, d'atteindre des objectifs d'heures facturables au client, ainsi que de prendre du temps en soirée pour développer la clientèle dans le cadre d'activités sociales et d'activités de réseautage.

2 Le phénomène de la féminisation de la profession d'avocat pose alors de plus en plus question car, comme l'indique le rapport du Barreau du Québec (2011) intitulé *L'avenir de la profession à l'horizon de 2021* : « la tendance sera extrêmement difficile à inverser ». L'enjeu est de taille, car il s'agit d'attirer et de conserver dans son organisation les meilleurs talents. Comme le note toutefois le Barreau, cela est un enjeu majeur puisque les femmes vivent des maternités, assument l'essentiel des responsabilités familiales à l'endroit de leurs enfants, mais aussi des parents vieillissants et malades, de sorte que l'organisme s'interroge finalement sur « le manque d'adaptation de la profession », affirmant qu'il s'agit là

« d'une réalité qui est loin d'être neutre [et qui] affecte inévitablement la qualité et la compétence des services juridiques rendus au public. Le départ de femmes de la pratique privée signifie que la profession juridique est en train de perdre une grande partie de ses meilleurs et plus brillants effectifs dans les principaux domaines de pratique » (LSUC, 2008, cité dans Barreau, 2011, p. 52).

3 et cela est largement imputable aux fortes prescriptions temporelles associées à la pratique en grand bureau.

4 Cependant, la question ne doit pas être limitée aux femmes car nombre d'hommes avocats souhaitent aussi vivre une vie familiale ou avoir du temps pour une certaine vie personnelle (sports, loisirs, sorties avec les copains). Le « modèle masculin » traditionnel du cabinet développé par les générations précédentes semble aussi être parfois contesté par les avocats des plus jeunes générations et ce, des deux sexes. En effet, les plus jeunes ont vécu des vies familiales différentes de leurs prédécesseurs, parfois caractérisées par des divorces et l'absence d'un parent, de sorte qu'ils souhaitent souvent s'assurer de pouvoir s'investir dans leur vie familiale. Par ailleurs, ils font souvent partie d'un couple bi-actif, ce qui est aussi une situation très différente de celle d'un certain nombre d'avocats aujourd'hui à la tête de grands bureaux. De ce fait, on peut voir émerger ici et là de nouvelles formes d'organisation du travail (au Québec, le cabinet *Delegatus* en est un exemple, puisqu'il laisse chacun libre de déterminer son temps de travail, mais il est assez unique !) et de nouvelles modalités d'organisation des temporalités professionnelles et familiales (Lapeyre, 2006a et 2006b).

5 Ainsi, nous pouvons nous interroger sur l'évolution de la profession d'avocat et nous demander si les parcours des hommes et des femmes se sont rapprochés dans cette profession ou si, au contraire, il subsiste des différences dans les parcours professionnels des deux sexes, un sujet qui intéresse les chercheurs et les avocats dans plusieurs pays (Le Feuvre & Walters, 1993 ; Le Feuvre, 1999 ; Brockman, 1994 et 2000, etc.). Étant donné l'apparition de nouveaux dispositifs liés à la famille, nous pouvons aussi nous interroger sur les modalités d'appropriation par

les avocats et avocates de nouveaux dispositifs de politiques publiques pouvant être partagés entre les parents, comme le congé de paternité et le congé parental, deux politiques qui nous intéressent tout particulièrement et qui pourraient avoir une incidence sur la division sexuelle des tâches et responsabilités au sein de la famille au Québec<sup>1</sup>. En partie grâce à ces nouveaux dispositifs, mais aussi en raison de l'évolution sociétale générale vers une plus grande égalité entre hommes et femmes – et du bon réseau de services de garde à bas coûts au Québec – nous pouvons nous demander si on évolue vers une remise en cause du modèle traditionnel de pratique, avec sa prescription de longues heures et du modèle de division du travail au sein de la famille ? Cet allègement de l'investissement temporel dans la profession pourrait conduire à une plus grande égalité dans l'accès à la profession d'avocat et aux meilleurs postes au sein de la profession juridique. Du moins, c'est ce que l'on pourrait espérer et c'est là une des questions qui a guidé notre recherche. Mais d'abord, quelques mots sur le cadre théorique avant de passer à la méthodologie et aux résultats.

## Cadre théorique : une entrée par la profession

- 6 La profession d'avocat est une profession bien structurée sur le plan institutionnel, notamment en ce qui concerne les modalités d'accès et de formation, mais aussi en ce qui tient à son exercice. C'est un milieu que l'on peut qualifier de « marché interne fermé » (Tremblay, 2004), où les conditions d'accès sont très strictes. En effet, pour pouvoir exercer comme avocat au Québec, il faut avoir fait les études de droit, suivi les cours de l'École du Barreau et finalement être membre du Barreau du Québec.
- 7 La profession fait l'objet d'une régulation très précise (modalités d'accès, conditions d'exercice, normes adoptées dans le milieu pour s'y maintenir et y évoluer) et cela contribue à entretenir un sentiment d'appartenance très fort parmi les membres du Barreau, comme nous avons pu le constater. C'est un lieu de carrière et de socialisation professionnelle à temporalité longue, dans un marché interne fermé. Ce domaine de pratique est par ailleurs considéré comme très exigeant en matière d'investissement pratique, subjectif et émotionnel.
- 8 Nous avons voulu étudier cette profession dans la suite de travaux entrepris sur des professions précises et qui suggèrent que la profession constitue une unité d'analyse fort pertinente pour étudier diverses réalités sociales dans la mesure où elle « travaillerait » l'individu dans son rapport à son activité de travail rémunéré et, par effet de conséquence et d'interdépendance (y compris subjective et symbolique), par rapport à ses activités extra-professionnelles (Fusulier, 2011; Tremblay, 2012a). Ainsi, le vécu et le rapport de l'individu à sa profession comme à l'ensemble de sa vie hors travail, seront notamment structurés par les contraintes temporelles et autres, les règles et les cultures professionnelles, ce que recouvre la notion de *l'éthos professionnel*.
- 9 Toutefois, l'appartenance au Barreau et l'existence d'un ensemble d'épreuves communes aux avocats (ainsi qu'un Code de la profession qui définit les règles de conduite) ne doivent pas masquer le caractère segmenté de la profession. La diversité des contextes d'exercice peut être décrite comme une forme de segmentation ou de ségrégation des groupes au sein de la profession (sur le concept de segmentation de l'emploi, voir Tremblay, 2004). Cette segmentation s'explique par l'impossibilité pour un professionnel de maîtriser tous les savoirs et savoir-faire propres à tous les sous-secteurs, ce qui exige du coup une certaine spécialisation des membres de la profession. Cette segmentation se traduit ensuite par une certaine diversité des modes d'exercice ou de pratique de la profession. On observe ainsi une diversité des statuts (associés, salariés, travailleurs autonomes), des revenus et du prestige, mais aussi des types de pratiques du droit (conseiller juridique auprès de particuliers, d'entreprises et de regroupements, avocat de la défense, médiateur, conciliateur, arbitre, etc.). On observe aussi une segmentation des lieux d'exercice (en cabinet d'avocats, par exemple en solo, en petit groupe ou dans un grand cabinet ; dans un contentieux d'entreprise, par exemple PME ou grande entreprise ; dans divers ministères de l'État, dans des sociétés ou organismes parapublics, ou encore pour un organisme international, par exemple Bureau international du travail, Organisation des Nations Unies, Tribunal pénal international, etc.)<sup>2</sup>.

10 Nous avons constaté une certaine mobilité entre les segments et des départs de certains segments en raison de trop fortes prescriptions temporelles, comme c'est le cas dans les grands cabinets privés.

11 La sociologie des professions peut nous aider à appréhender les règles qui régissent une profession donnée avec son ensemble de normes – explicites et implicites – qui ordonnent le rapport à la profession – son éthos<sup>3</sup>. Le concept d'éthos professionnel semble approprié pour saisir les logiques de fonctionnement qui sont propres à un groupe professionnel et qui structurent les formes d'appropriation de différents dispositifs, notamment en matière de conciliation emploi-famille.

« L'éthos se donne ici comme une médiation entre le niveau légal (e.g. le droit à prendre un congé parental) et les comportements individuels et collectifs à l'égard de ce droit, même si ceux-ci ne sont pas univoques. [...] En effet, l'éthos pourrait intervenir comme un facteur social et personnel de conversion positive ou négative d'une ressource (une mesure légale dans le cas évoqué) en "fonctionnement effectif". [...] Ce concept a une vocation heuristique pour penser la relation entre l'histoire collective et les logiques d'action, l'insertion dans un milieu social et les pratiques et ce dans une perspective davantage structurationniste que déterministe » (Fusulier, 2011).

12 Notre objectif de recherche était notamment de voir si l'éthos professionnel impliquait le développement d'un rapport spécifique à la carrière chez les avocats et les avocates membres du Barreau et, si oui, comment il se présente. Nous nous sommes demandé comment saisir concrètement cet éthos professionnel et nous avons tenté de tenir compte « non seulement des caractéristiques du milieu étudié, mais aussi des discours et jugements individuels et collectifs et, bien entendu, des pratiques » (Fusulier, 2011). Cela nous a amenées à nous intéresser aux prescriptions temporelles relatives à une « bonne pratique » du droit, une norme qui s'impose surtout en grand cabinet, mais qui tend à imprégner l'ensemble de la profession. L'usage de ce concept d'éthos professionnel pour analyser la profession d'avocat nous semble d'autant plus intéressant qu'il s'agit d'interroger l'unité de leur culture professionnelle alors qu'on sait toute la diversité des lieux et des espaces dans lesquels ils exercent. Concrètement, les avocats qui exercent dans des milieux différents s'approprient-ils et interprètent-ils cet éthos et ces prescriptions temporelles de la même façon, ce qui les conduirait à adopter un rapport professionnel commun vis-à-vis de la carrière ou, au contraire, développent-ils des attitudes différenciées ?

13 Nous nous intéressons aussi à la différenciation selon le genre de cet éthos professionnel et à son influence sur la division du travail au sein de la famille et dans la société. De même, nous examinons l'évolution possible, au fil des ans, de cet éthos professionnel ainsi que des prescriptions temporelles professionnelles et de la division sexuelle du travail dans la famille. En effet, cette dernière limite aussi la capacité des personnes à respecter les prescriptions temporelles professionnelles.

14 Ainsi, nous voulions voir globalement comment les femmes et les hommes avocats pouvaient avoir une pratique différente du droit, comment leur éthos professionnel pouvait éventuellement se différencier – ou pas – et comment cet éthos et, surtout, les normes temporelles auxquelles nous nous sommes intéressées pouvaient conduire à des parcours différents de carrière. Nous faisons l'hypothèse que la gestion des temporalités familiales et domestiques pèserait plus fortement sur les épaules des femmes et que, de ce fait, le respect des prescriptions temporelles longues pourrait être plus difficile pour elles ; leurs parcours seraient par conséquent différents de ceux des hommes. Par contre, nous pouvions aussi postuler qu'avec la multiplication de femmes dans les études de droit (60 % d'étudiantes) et dans la profession même (60 % chez les avocats de moins de dix ans de pratique), cela pourrait modifier les pratiques traditionnelles, notamment au regard des exigences temporelles et de la division familiale du travail. Nous pouvions aussi postuler que l'évolution des hommes conduirait à une division plus équitable du travail professionnel et familial, surtout que certaines études ont montré que la division du travail est plus égalitaire au sein des couples

homogames (par exemple, une femme avocate avec un homme avocat ou autre professionnel de même « niveau »).

## Description de la méthodologie

- 15 Pour atteindre nos objectifs, nous avons développé une collaboration avec le Barreau du Québec<sup>4</sup>. Malgré cela, le recrutement des participants n'a pas été facile, car nous voulions un groupe non pas statistiquement représentatif de la pratique du droit, mais plutôt représentant une certaine diversité des situations. Nous savions que le recrutement des avocats ayant les horaires les plus longs serait certes difficile et effectivement, il a fallu déployer des efforts importants pour obtenir quelques avocats provenant de grands bureaux, soumis à de fortes prescriptions temporelles.
- 16 Nous avons d'abord placé une annonce faisant appel aux volontaires sur le site du Barreau du Québec et dans le bulletin diffusé aux membres du Barreau avec une invitation à communiquer avec les chercheurs<sup>5</sup>. Nous avons dû avoir recours à des contacts au sein de la profession pour compléter la représentation de certains groupes, en particulier ceux de la pratique privée en grand cabinet.
- 17 Le sujet de la conciliation emploi-famille intéresse clairement les membres de la profession puisque 115 avocats et avocates se sont portés volontaires, parmi lesquels 46 ont été qualifiés pour participer à l'étude, soit 17 hommes et 29 femmes.
- 18 Étant donné la diversité des modes d'exercice de la profession juridique et l'intérêt de cette diversité pour notre recherche, il nous fallait en tenir compte lors de la constitution de notre population, de sorte que nous avons retenu des participants de divers milieux, comme le montre le tableau 1.

**Tableau 1 : Les profils des participants selon le sexe et le milieu de pratique**

Milieux	Hommes	Femmes
Secteur public/parapublic	7	6
Entreprises (contentieux, etc.)	3	6
Pratique privée – travail autonome	2	9
Pratique privée – petits cabinets	2	3
Pratique privée – moyens/grands cabinets	3	5

- 19 Nous devons évoquer ici quelques limites de la méthode. Tout d'abord, le mode de recrutement, soit un appel aux volontaires, nous permet de penser que les répondants sont des personnes qui se sentent particulièrement touchées par le thème de l'articulation emploi-famille. D'ailleurs, les femmes ont été nettement plus nombreuses à se porter candidates pour l'étude, même si un bon nombre d'hommes se sont aussi présentés. Sans dire que seuls les hommes favorables à une division égalitaire du travail familial entre les hommes et les femmes ont répondu à notre appel, il faut reconnaître *a posteriori*, après analyse des entretiens, que bon nombre d'entre eux sont, pour diverses raisons, particulièrement sensibles à la question de l'articulation emploi-famille. Certains d'entre eux affirment clairement se démarquer des comportements traditionnels observés chez les hommes avocats.
- 20 Le recrutement des avocats et avocates en pratique privée et surtout dans de grands cabinets a été particulièrement difficile, ce qui est symptomatique du phénomène de forte pression temporelle induite par les contraintes de facturation horaire, qui les rend peu disponibles pour des activités non lucratives. Ainsi, les avocats et avocates de ce milieu ont été recrutés grâce à l'intervention personnelle de membres du Barreau, qui ont facilité les prises de contact.
- 21 Les entretiens ont été effectués entre la mi-janvier et la mi-mai 2011 et l'analyse a été réalisée entre 2011 et 2013, une fois les entretiens transcrits. La plupart des entretiens ont eu lieu par téléphone, mais aussi par Skype, afin de permettre une flexibilité maximale. La presque totalité des entretiens a eu lieu pendant les heures de travail (deux répondants ont préféré être interrogés à domicile et deux répondantes étaient en congé, à domicile).
- 22 La flexibilité du dispositif d'enquête a permis également d'interroger des avocats et des avocates en région et de ne pas se limiter aux membres montréalais du Barreau du Québec.

Ainsi, sur 46 avocats, 31 sont basés à Montréal ou dans la région de Montréal (Longueuil, etc.) et 15 en région. Les entretiens ont duré de 1 h à 2 h 30 pour une moyenne de 1 h 15.

## Résultats : Les temporalités et arrangements parentaux et domestiques

23 Dans son étude sur trois professions, soit les architectes, les médecins et les avocats, Nathalie Lapeyre identifie trois modèles d'arrangements parentaux et domestiques : le modèle normatif ou traditionnel, le modèle transitionnel et le modèle égalitaire (Lapeyre, 2006a et 2006b). Dans le modèle normatif, la division du travail est celle que l'on observe traditionnellement entre l'homme et la femme, le premier étant plus présent sur le marché du travail alors que sa compagne est plus présente dans l'espace domestique. Dans le modèle dit égalitaire, on trouve une plus grande symétrie des comportements entre les hommes et les femmes et ce, sur tous les plans : professionnel, domestique et familial. Dans le modèle transitionnel, enfin, on tente d'évoluer vers le modèle égalitaire, mais on reste encore largement empreint de la division traditionnelle du travail.

### Les arrangements et la gestion des temporalités familiales

24 Nous avons étudié les pratiques des avocates et avocats québécois du point de vue de la division sexuelle du travail et de la gestion des temporalités familiales et domestiques, car cela a une influence nette sur l'investissement temporel qu'il est possible d'offrir à l'employeur et du coup, sur la carrière. Nous tenterons de voir dans quelle mesure les avocats québécois se rapprochent de l'un ou l'autre des modèles évoqués ci-haut.

25 L'une des questions centrales, voire la question majeure pour les parents, en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, est celle de la garde des enfants, surtout lorsqu'ils sont jeunes. Les arrangements dans ce domaine sont les plus recherchés, mais aussi les plus problématiques lorsqu'ils ne sont pas bien adaptés ou qu'ils coûtent trop cher aux parents. Au cours de notre étude, nous avons systématiquement cherché à recenser les comportements des parents des jeunes enfants concernant les arrangements en cette matière. Est-ce que cela pose un problème particulier, surtout au regard des horaires des garderies ? Est-ce que le travail des avocats, qui est souvent caractérisé par l'imprévisibilité des horaires, notamment lorsqu'ils plaident à la cour, les rend plus vulnérables quant aux solutions existantes et proposées notamment dans les services de garde collectifs ? Lorsque des événements professionnels imprévisibles se produisent, comment les avocats y font-ils face et quels sont les arrangements dont ils disposent ?

26 Les avocats que nous avons rencontrés ne constituent pas, rappelons-le, un échantillon parfaitement représentatif de la profession. Nous pouvons penser que les personnes qui se sont portées volontaires pour participer à notre étude présentent des comportements peut-être plus engagés que la moyenne en matière familiale. Leur intérêt pour l'étude peut notamment provenir de l'envie de partager leur expérience. Néanmoins, nous avons constaté qu'ils peuvent tout autant vouloir faire connaître leur satisfaction, la manière dont ils s'en sortent, que leurs difficultés à l'égard de cette question temporelle. Quoi qu'il en soit, celle-ci reste tout de même le nerf de la guerre dans la profession, en raison des fortes prescriptions temporelles qui y sont associées. Il ne semble donc pas y avoir un biais net dans un sens ou dans l'autre, quoique du côté des hommes, on peut dire qu'ils présentent plutôt le profil d'hommes qui ont progressé dans la division des tâches, alors que du côté des femmes, elles témoignent davantage de difficultés à articuler leur profession et leur vie familiale, certaines ayant toutefois fait des bifurcations de carrière pour tenter d'améliorer la situation. Nous retrouvons donc une diversité de situations.

27 Ainsi, en ce qui concerne l'utilisation des services de garde des enfants, les avocats rencontrés ne se démarquent pas par leurs comportements par rapport à d'autres catégories professionnelles, en ce sens qu'ils utilisent largement le réseau des CPE (Centres de la petite enfance), ce que font bon nombre des parents québécois (Tremblay, 2012b).

28 Cependant, même si les avocats utilisent les services de garde publics de type CPE ou des services de garde en milieu familial, ils notent des difficultés d'accès à ces services, du fait de

leur relative rareté. Étant donné qu'ils font souvent de longues heures et que le travail est très exigeant sur le plan temporel en raison du réseautage et activités connexes souvent imposées (Brockman, 1992, 2000, 2001 et 2006 ; Kay & Hagan, 1995 ; Kay, 2002), nous pouvons nous attendre à un recours plus important aux services de garde privés ou à l'emploi de nounous à temps plein pour garder les enfants à domicile, étant donné les horaires limités des services publics. Or, personne parmi les avocats rencontrés n'emploie de nounou et une seule avocate a recours à une garderie privée avec une offre de services particuliers. Il semble toutefois que ce serait une pratique plus répandue parmi les avocats des grands bureaux, ce que nous retrouvons moins dans notre groupe de répondants et surtout dans le cas des couples de deux professionnels. Pourtant, nous avons des couples de ce dernier type, mais ils ont choisi de rester dans le système de garde collective. Les raisons qui sous-tendent ce choix s'articulent autour de l'importance de la présence parentale auprès des jeunes enfants et de l'idée de ne pas sous-traiter les fonctions parentales à des personnes tierces, non issues du cercle familial, en dehors des heures dites « normales » de travail.

29 Le recours aux services de garde collectifs pose par contre le problème des plages horaires relativement restrictives. Alors que le système public de type CPE offre des plages horaires un peu plus compatibles avec les horaires des avocats, jusqu'à 18 h, les services de garde en milieu familial imposent fréquemment des contraintes temporelles plus importantes, les services se terminant souvent vers 16 h 30 ou 17 h, puisqu'il y a moins de personnel. Les enjeux de l'articulation emploi-famille se lisent alors souvent à la lumière de la compatibilité des horaires de travail avec les horaires des garderies.

### Les pratiques fréquentes d'externalisation formelles ou informelles

30 Au cours de notre étude, nous avons également cherché à mieux documenter le rôle joué par le réseau familial dans la conciliation travail-famille chez les professionnels. Est-ce que le niveau de revenus élevé dont bénéficient les avocats induit un recours plus important aux services des tiers, par exemple, des gardiennes ou des membres de la famille ? La recherche montre que loin d'être une bouée de sauvetage ponctuelle, la famille peut fournir une aide de qualité et même importante en quantité. Ainsi, le recours au réseau familial est très fréquent notamment quand il faut pallier des urgences, mais aussi durant les heures qui ne sont pas couvertes par les structures collectives de garde, de sorte que les avocats et avocates semblent recourir fréquemment au réseau familial en raison des exigences temporelles de leur travail.

31 Pour certains avocats des grands bureaux, la gestion de leur temps de travail dépend entièrement de la disponibilité d'un réseau familial, mais aussi de la disponibilité de leur conjoint ou conjointe. Cette situation se lit de la même façon pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, nous pouvons citer l'exemple d'une avocate, salariée dans un grand bureau montréalais, mère de quatre enfants dont le premier a été diagnostiqué enfant handicapé. Malgré le niveau de diplôme élevé du mari et ses ambitions professionnelles, le couple a fait le choix de rendre la mère disponible au maximum pour son travail. C'est le mari, mais aussi les grands-parents qui gardent les enfants et réalisent toutes les tâches domestiques. Cette avocate est consciente du fait que c'est grâce aux sacrifices de son mari, mais aussi de sa mère et de son beau-père régulièrement présents pour aider, qu'elle peut continuer à maintenir le rythme de travail exigé par son activité professionnelle, de 7 h 15 à 18 h 30.

32 Le fait de ne pas pouvoir bénéficier du soutien de son réseau familial induit beaucoup plus de difficultés dans la gestion des imprévus familiaux. C'est le cas de ceux qui ne peuvent pas compter sur le soutien du réseau familial, soit du fait de son éloignement, soit parce que les grands-parents sont encore en emploi ou alors sont trop âgés pour pouvoir aider. Cependant, l'éloignement des grands-parents n'est pas toujours un obstacle. Nous avons constaté que pendant les moments difficiles, par exemple lorsque les enfants sont longtemps malades et que le travail des parents ne leur permet pas de se rendre disponibles pour prendre soin d'eux, les grands-parents peuvent se déplacer et garder les enfants à domicile. Ils constituent donc une ressource importante pour les avocats, un phénomène qui a été moins observé dans d'autres milieux professionnels.

- 33 Dans l'autre sens, se rapprocher de sa famille peut être également une solution aux problèmes de gestion des différentes temporalités. Ici, le recours au réseau familial (surtout la mère et la belle-mère) peut être envisagé pour faire face à l'imprévisibilité et à la longueur des horaires de travail. Toutefois, ce recours n'est pas systématique et intervient ponctuellement. Peu de personnes peuvent compter sur cette aide de façon régulière.
- 34 Les tâches domestiques font également l'objet d'une externalisation. Ainsi, l'une des stratégies pour accroître le temps de disponibilité pour les enfants peut consister à recourir à l'aide d'un tiers pour le ménage ou pour faire les courses. Aussi, la grande majorité des familles emploient une femme de ménage au moins une fois toutes les deux semaines. Cette externalisation permet de ne pas gâcher les week-ends par les corvées ménagères et de profiter d'un temps de qualité avec les enfants. Le recours aux services de tiers pour ces activités s'apparente ainsi au rachat de temps libre (Lapeyre, 2006b).
- 35 Il est à noter que le recours à ces services s'observe chez une grande majorité de nos interlocuteurs. Quelques personnes seulement n'en font pas usage, notamment à cause du niveau de revenus (par exemple, le cas d'un couple où le mari est aux études et où la femme est la principale pourvoyeuse de ressources, ou le cas des familles monoparentales).
- 36 Notons que l'emploi d'une personne pour réaliser les tâches domestiques a également lieu lorsque l'un des conjoints est au foyer. Dans ces cas, même lorsque les avocates sont en congé de maternité, le recours à l'aide-ménagère continue.
- 37 Est-ce que l'emploi d'une aide-ménagère contribue à rendre le partage des tâches plus égalitaire entre les hommes et les femmes ? Il est difficile de se prononcer sur cette question car, les études le montrent, les hommes ont souvent tendance à exagérer leur contribution aux tâches domestiques. De toute manière, les activités de coordination et la charge mentale associée à l'entretien du ménage restent généralement un « privilège » féminin et nombre d'avocates évoquent la difficulté de concilier ces responsabilités avec un travail trop exigeant sur le plan temporel, dans un grand bureau, d'où la préférence de plusieurs d'entre elles pour les plus petits bureaux, voire le bureau à domicile pour le travail sous statut indépendant.

## Les modèles d'arrangements au sein des couples

- 38 La modernité dite réflexive a induit une remise en question des rôles traditionnels entre les sexes, rôles qui assignaient à la femme la sphère domestique et à l'homme le domaine professionnel. De nouveaux modèles émergent, qui donnent aux individus la possibilité de se positionner en fonction de leurs aspirations, mais aussi des aspirations de leur partenaire. Ainsi, la division sexuelle du travail, que ce soit dans la sphère familiale ou professionnelle « ne peut plus reposer sur des fondements dits "naturels", mais doit être négociée et justifiée » (Beck, 2001 ; Giddens, 1992, cités dans Lapeyre, 2006b). Comment alors les individus utilisent-ils les différentes ressources à leur disposition et comment trouvent-ils un équilibre qui reflète les fruits de leur socialisation, mais aussi des négociations avec l'autre et qui soit significatif ?
- 39 Pour nous aider à analyser les modes d'arrangements qui existent au sein des couples d'avocats en matière de partage des différentes tâches et responsabilités, mais aussi des normes et des valeurs qui les régissent, nous proposons de recourir à la grille de lecture élaborée par Nathalie Lapeyre. Cette grille de lecture prend appui sur l'analyse des positionnements différenciés au sein de la configuration locale du genre qui définit les relations entre les deux sexes et leur assigne des places spécifiques dans les sphères domestique et professionnelle (Lapeyre, 2006b) et distingue, nous l'avons dit, trois modèles : normatif (ou traditionnel), transitionnel et égalitaire. Selon Nathalie Lapeyre, le modèle le plus souvent rencontré est le transitionnel, qui correspond davantage à la configuration locale de genre pour ce type de profession. Nous proposons de voir le positionnement des avocats dans chacune des configurations, car de fait, nous avons constaté qu'ils se retrouvent dans les trois types. Par contre, si nos répondants semblent se retrouver plus fréquemment dans le type transitionnel, ils semblent penser que la pratique est davantage dominée par le modèle traditionnel, surtout pour ce qui est des avocats masculins dans les grands bureaux.



40 Les récits de vie permettent de pénétrer un peu mieux dans les coulisses de la vie conjugale pour y observer les attitudes, mais aussi les pratiques et le sens qui leur est donné par les acteurs, ce qui nous a permis de classer les répondants en fonction de cette typologie.

### *Le modèle normatif/traditionnel*

41 Ce modèle rend compte de l'expérience des couples avec un partage traditionnel des rôles entre les deux sexes qui n'est pas remis en cause par les conjoints. Dans ce modèle, la valeur travail est celle qui caractérise l'homme alors que celle de la famille prime pour la femme. Pour les femmes, les stratégies professionnelles, mais aussi les temporalités professionnelles respectives sont systématiquement adaptées en fonction des besoins domestiques. Le rôle d'épouse et de mère est considéré comme étant d'une valeur supérieure à l'identité professionnelle.

42 Le rôle de l'homme dans ces couples est celui de pourvoyeur principal de revenu, les revenus de la femme étant secondaires (même si elle peut gagner occasionnellement plus). La participation des hommes à la vie domestique est limitée le plus souvent aux tâches « traditionnellement » masculines : bricolage, barbecue, poubelles. D'ailleurs, l'emploi des femmes à temps plein ne change pas cette répartition des rôles. « Dans cette configuration, le pouvoir professionnel reste entre les mains des hommes, ces derniers bénéficiant de l'aide plus au moins directe de leurs compagnes dans l'accomplissement de leurs carrières » (Lapeyre & Le Feuvre, 2004).

43 Selon Nathalie Lapeyre, le modèle normatif correspond parfaitement à l'éthos professionnel traditionnel de l'avocat qui se définit par « un surinvestissement temporel dans l'espace professionnel, au détriment de la sphère familiale et domestique, la laissant entièrement à la charge de leurs compagnes », modèle que l'on retrouve assez fréquemment, notamment chez les avocats masculins de grands cabinets, mais aussi dans d'autres milieux.

44 Le cas de Marianne (41 ans, mariée, trois enfants, 8 ans, 6 ans, 20 mois) pourrait d'ailleurs illustrer la partie féminine de ce modèle, soit la personne centrée sur la famille. Membre du Barreau depuis 13 ans, elle est travailleuse autonome avec son bureau installé à domicile. Ayant commencé dans une société nominale avec quatre autres avocats, elle a toujours connu cette forme d'emploi, à l'exception de deux années où, à la naissance de son premier enfant, elle a travaillé dans un bureau comme salariée. Enceinte de son deuxième enfant, elle essuie des remarques discriminatoires de la part de son employeur, ce qui l'a poussée à revenir au travail autonome et à s'établir à son compte. Pour elle, le plus grand avantage de son travail est de pouvoir être présente à domicile et de pouvoir articuler les temps professionnel et familial à sa guise : « Non, c'est pas si dur que ça, on s'y fait et en plus travailler en solo, c'est quand même beaucoup d'avantages. On est à la maison, ce qui permet de vraiment bien concilier les rôles ». Par ailleurs, Marianne dit ne pas se sentir isolée dans sa pratique, car elle bénéficie du soutien d'un réseau d'avocats dans la même situation qu'elle ; une entraide semble exister entre ces avocats en ce qui a trait à la gestion des événements professionnels imprévisibles.

45 Le rythme de travail de Marianne est calé sur les rythmes de ses enfants et aussi sur les besoins de son enfant de 20 mois. Elle cherche surtout le confort et la qualité de vie pour ses enfants, ce qui passe avant ses obligations professionnelles et ne lui permet pas de commencer à s'impliquer dans son travail tant que les besoins des enfants ne soient pas satisfaits. Son activité professionnelle, si elle est coordonnée au temps des enfants, continue après 20 heures, une fois les enfants couchés.

« J'ai mes deux filles qui vont à l'école et une à la garderie. Donc, en fait, ça me permet de ne pas être bousculée le matin, de bien préparer tout le monde. On ne se précipite pas, je prends le temps. Le matin, on se lève à 6 h, les filles vont à l'école à 7 h 30 avec le bus, après je vais porter le bébé à la garderie vers 8 h 30. Donc je peux commencer ma journée même à 9 h ou 9 h 30. Mais par contre, après je travaille aussi le soir après 8 heures. Je peux aussi dire aux clients de m'appeler le soir si ça les arrange. Vous savez, mon travail c'est beaucoup de téléphone, je discute avec les clients » (Marianne).

46 En ce qui concerne sa clientèle, alors qu'elle sait que le travail dans les grands cabinets est caractérisé par de nombreuses activités sociales visant un accroissement perpétuel de la clientèle et une augmentation des heures facturables en vue d'accéder au statut d'associé, elle se contente de la clientèle qui lui parvient grâce au bouche à oreille ou par ses contacts parmi les avocats. Elle ne cherche pas à augmenter le volume de son activité, en essayant d'obtenir des dossiers de clients institutionnels, car elle ne veut pas avoir des contraintes supplémentaires qui pourraient remettre en cause ses arrangements familiaux.

47 Le mari de Marianne travaille dans la construction et, avec ses horaires atypiques, il n'est pas souvent disponible pour préparer les enfants le matin pour l'école. Ainsi, Marianne a la charge quasi exclusive d'amener les enfants le matin et d'aller les chercher l'après-midi. Les devoirs des enfants, leurs bains et leurs rendez-vous médicaux sont également des activités qui lui reviennent. Ainsi, la première moitié de sa journée de travail se termine vers 16 h, pour recommencer après 20 h.

48 En ce qui a trait au partage des tâches domestiques, le fait que Marianne travaille à la maison la rend implicitement plus disponible pour leur réalisation, même si une femme de ménage vient une fois par semaine. Avant l'admission de son bébé à la garderie, Marianne avait recours à une gardienne qui gardait les enfants si jamais elle avait besoin de se rendre à la cour. Elle continue toutefois à faire garder son bébé deux ou trois fois par semaine, toujours dans une recherche de confort pour l'enfant.

« Donc, j'avais ma gardienne qui venait garder mon bébé à la maison deux ou trois fois par semaine. Même si je travaillais sur place, des fois je devais aller au palais de justice et c'est elle qui la gardait à la maison. Je la fais garder même en ce moment parce que, même si j'ai la garderie, si je dois partir tôt le matin, j'aime mieux avoir ma gardienne, parce que ça m'évite de courir. J'aime mieux la laisser dormir, elle se réveille quand elle veut, elle fait ses affaires. Puis, ça peut arriver que je la demande [la gardienne] de temps à autre » (Marianne).

49 Les grands-parents, même s'ils sont âgés et habitent une autre ville, peuvent aussi venir garder les enfants en cas de maladie. Le mari, de par la nature de son travail, mais aussi du milieu très masculin de la construction, a rarement la possibilité de prendre des jours pour des raisons personnelles ou familiales, ce qui amène Marianne à devoir s'organiser « toute seule ». Même si elle déplore ce manque d'ouverture du milieu de son mari à la question de l'articulation travail-famille, elle réalise qu'être travailleur autonome avec le bureau à domicile la place forcément dans la situation de la personne qui a le plus de marge de manœuvre pour s'adapter : « Je m'organise pas mal toute seule là, c'est un de mes défauts, mais c'est le défaut de ma qualité. Vraiment ».

50 Pour ce qui est des perspectives professionnelles, elle attend que les enfants soient grands pour pouvoir aller dans un cabinet et ne pas avoir la charge de la gestion administrative à assumer à elle seule. Pour régir son rythme professionnel, le mot d'ordre de Marianne, c'est de prendre le temps pour que les enfants ne soient pas affectés par ses contraintes professionnelles. Les dispositifs publics tels que les congés parentaux ainsi que les aides financières du Barreau sont grandement appréciés. Ainsi, elle a pu prendre un congé d'un an à la naissance de son dernier enfant. Le mari de Marianne a pu lui aussi faire usage de différents congés, mais il semble que ce soit plutôt ses congés annuels qu'il a utilisés, au moins pour la naissance des deux premiers enfants. « Il y a des journées où c'est soit les dossiers [qui] sont difficiles, il y a des journées où c'est pas des plus belles journées. Mais tout compte fait, j'aime beaucoup la situation dans laquelle je me trouve là, j'aime beaucoup ce système de gestion qui me permet de respirer » (Marianne).

51 Globalement, Marianne est satisfaite de sa conciliation travail-famille et se dit chanceuse, car aucun autre milieu n'aurait pu lui offrir ces conditions, les grands cabinets et grandes organisations permettant difficilement ce type de conciliation. Il faut donc être disposé à ne pas « faire carrière » dans ces grands cabinets, ce qui est moins souvent le cas des hommes, qui reportent alors les responsabilités familiales sur leur conjointe, comme nous l'avons vu.

52 Ainsi, on peut dire que cette avocate entrevoit sa carrière sur une temporalité longue et qu'elle limite son engagement temporel au début, lorsque les enfants sont jeunes, prévoyant l'accroître

plus tard, lorsqu'ils seront plus âgés. Elle est toutefois consciente du fait que cela l'exclut de la trajectoire professionnelle ascendante vers le statut d'associée dans un grand bureau, puisque cela exigerait une disponibilité temporelle importante en début de carrière.

### *Le modèle transitionnel*

- 53 On retrouve plus souvent ce modèle dans le milieu professionnel ou cadre, surtout lorsqu'on se trouve en présence d'un couple où les deux sont dans cette catégorie, par exemple deux avocats. Ce modèle se caractérise par des tentatives d'arrangements plus égalitaires au sein des couples, « avec une remise en cause des assignations traditionnelles dominantes » (Lapeyre, 2006b). La sphère professionnelle n'est pas vue comme l'espace dominé par les seuls hommes, aux aspirations de carrières légitimes. Elle est considérée comme aussi ouverte aux femmes, qui peuvent s'y réaliser.

« Dans les faits, cela peut se traduire par une socialisation au remplacement des conjoints, qui marque une prise en charge systématique par les conjoints des tâches à effectuer dans certaines tranches horaires spécifiques. Cette socialisation peut s'assortir d'une recomposition de la division sexuelle du travail dès que la disponibilité des femmes augmente » (Lapeyre, 2006b, p. 171).

- 54 Ainsi, lorsque la femme travaille, certaines tâches peuvent être prises en charge par les hommes, mais dès que la femme reste à la maison, notamment pour le congé de maternité, les rôles tendent à revenir à une division sexuelle plus traditionnelle. L'investissement domestique de l'homme se réalise selon un schéma professionnel et entraîne « une gestion des tâches obligatoires ou d'organisation du flux d'opérations réalisées par des individus qui sont "consignés" ou d'astreinte » (Tersac & Flautre, 2003, cité dans Lapeyre, 2006b).
- 55 Cependant, il semble que si nombre d'hommes se classeraient dans cette situation, affirmant en faire « de plus en plus » dans la famille et vouloir équilibrer leur engagement familial et professionnel, les femmes affirment rarement bénéficier du soutien suffisant pour vraiment s'inscrire dans ce modèle. En effet, ce modèle n'est généralement accessible aux femmes avocates que si elles jouissent d'un soutien fort de l'entourage familial à leur projet professionnel.
- 56 Comme c'est peu souvent le cas, elles doivent faire des ajustements dans leurs aspirations de carrière, comme Anne-Marie (33 ans, mariée, 2 enfants). Si la première année elle acceptait un nombre important de dossiers, elle s'est progressivement rendu compte qu'elle n'était pas satisfaite sur le plan de l'articulation travail-famille et a décidé de mieux maîtriser sa charge de travail, même si cela devait se traduire par une baisse de revenus et des aspirations de carrière réduites.

« Mon horaire de travail, j'essaie de le respecter, ce n'est pas toujours très facile la première année quand on part à son compte (rire). Parce qu'on veut accepter tous les dossiers, on se dit que peut-être demain je n'en aurai pas et les clients aussi, donc j'ai accepté beaucoup de choses, j'ai fait beaucoup de compromis, mais je suis en train de classer les choses et me faire prendre conscience que je n'ai jamais manqué de travail, donc pourquoi j'en manquerais maintenant ? Et il y a beaucoup de dossiers maintenant que je refuse. L'année dernière, quand j'ai commencé, j'acceptais presque tout genre de dossier. [...] Puis, je n'étais pas souvent à la maison non plus, donc non, j'ai vraiment délimité ce que je veux faire et ce que je ne veux pas » (Anne-Marie).

### *Le modèle égalitaire*

- 57 Dans le modèle égalitaire, on observe une plus grande symétrie des comportements entre les hommes et les femmes et ce, sur tous les plans : professionnel, domestique et familial. Ce modèle valorise une division du travail égale entre les conjoints, au prix d'un effort réflexif et de négociations permanentes. Il caractérise souvent des couples où les deux partenaires ont le même statut et partagent la même vision du couple, où les rôles sont interchangeables et il n'y a pas de tâches masculines ou féminines. Ces couples reposent sur une certaine déspecialisation des tâches (Méda, 2001).

58 Pour illustrer ce modèle, nous avons retenu l'exemple de Robert (37 ans, marié, 3 enfants, 10 ans, 6 ans, 2 ans), conseiller juridique dans un ministère. Sa femme est médecin, ce qui rend l'organisation de leur temps domestique plus compliquée à cause des périodes de garde (on note ici que le cas se présente pour une situation où la femme a un poste important, avec des contraintes temporelles non négociables). Le mot d'ordre dans la famille est « un travail d'équipe ».

« Quand l'un ne peut pas, l'autre est prêt à prendre la relève. La grosse distinction qu'on fait, c'est que moi je m'occupe des repas et elle des devoirs et du bain. C'est ce qui est vraiment tranché presque au couteau, mais ça peut arriver des soirs, comme elle est médecin, où elle déborde de son horaire et ça peut arriver que ce soit moi qui fasse les devoirs. Dans le fond, l'éducation, c'est réparti 50-50. Et aller chercher les enfants à l'école ou à la garderie, parce que j'en ai une qui est à la garderie, c'est moi qui m'occupe des deux plus vieilles en général et elle va s'occuper d'amener la plus petite à la garderie, mais c'est une question pratique... "En partant du travail, tu passes par où ?". Mais ça peut arriver que j'aille chercher les trois enfants aussi, on peut aussi inverser » (Robert).

59 Le fait d'avoir trois enfants avec des activités, mais aussi des modes de gardes différents, induit une répartition des rôles « par enfant », ce qui se poursuit durant le week-end également. Les deux sont interchangeable dans leurs rôles et il n'y a pas de tâches réservées exclusivement à l'un ou à l'autre, notamment en ce qui concerne les soins aux enfants. D'ailleurs, leur projet familial a au cœur cette primauté de la valeur famille au-dessus de toutes les considérations professionnelles. Toutefois, l'un comme l'autre occupe des postes à responsabilité.

« Nous, pour moi et ma femme, les valeurs familiales sont très importantes, elles sont même plus importantes que celles du travail. Mais je dirais que, de par la nature de nos fonctions, on se considère quand même choyés de pouvoir leur donner autant de temps. Bien sûr qu'on pourrait en donner toujours plus, mais... » (Robert).

60 De par la nature de son emploi et les conditions qui y sont associées (notamment à cause des dispositions contenues dans la convention collective), Robert a plus de facilité pour prendre des journées personnelles au besoin, par exemple en cas de maladie des enfants ou pour cause d'intempérie. D'ailleurs, pour accroître la flexibilité de son organisation temporelle, Robert a demandé un aménagement du temps de travail qui lui permet d'avoir des journées personnelles de plus pour pouvoir faire face aux différents imprévus.

61 Père engagé, Robert a pris les congés parentaux à chaque naissance (six mois pour le premier, pas de congé « officiel » pour son deuxième enfant, car il était au chômage et deux mois pour le troisième).

« Je prends le rôle du père très au sérieux, je pense que c'est très important dans la vie des enfants. Moi je crois que ce qui est le plus important dans la vie c'est mes enfants et ça passe avant mon couple. Ce n'est pas que le couple n'est pas important, mais pour nous, les enfants passent avant. Et j'ai dit ça à mon employeur aussi, si tu m'imposes le choix entre aller chercher mon enfant à l'école parce qu'il est malade ou aller rencontrer un ministre parce qu'il a besoin de me voir, c'est mon enfant que je vais choisir » (Robert).

62 Le couple recourt à une aide-ménagère une fois toutes les deux semaines, ce qui permet de bénéficier de plus de temps en famille et de se libérer des tâches que personne n'aime faire. L'aide de la part d'une des grand-mères permet également d'assurer l'égalité au sein du couple, car lorsqu'aucun des deux époux ne peut se libérer, c'est la grand-mère qui est appelée pour garder les enfants ou pour aller les chercher.

« Quand on a des difficultés, quand on est coincé, quand ni l'un ni l'autre ne peut prendre congé – parce que c'est vrai, de par la nature de mes dossiers, il y

a des journées où je ne peux même pas prendre des congés – on peut l'appeler à la dernière minute et elle va se déplacer. C'est sûr que de ce côté-là, on est très chanceux. Et la fin de semaine, quand il y a les activités des enfants et que ma femme est de garde et que je ne peux pas aller à deux endroits, elle va nous aider, elle va prendre l'un des enfants » (Robert).

- 63 Robert s'estime chanceux, car il bénéficie d'un bon soutien organisationnel de la part de son supérieur hiérarchique, mais aussi au sein de son équipe, ses collègues pouvant le remplacer en cas d'absence. Son avenir professionnel semble dépendre directement des occasions qui peuvent se présenter au Ministère, mais selon ses dires, sa carrière ne prendra jamais la place que la famille occupe dans sa vie.

*Les cas atypiques : le dépassement du genre*

- 64 Nous avons identifié un dernier groupe, qui illustre le dépassement d'une vision différenciée des sexes, lorsque les individus dépassent les rôles qui leur sont traditionnellement assignés. Ce sont des cas atypiques où les individus ont pu mettre de côté les stéréotypes et les injonctions normatives à l'égard de certains types de comportements. Pour Nathalie Lapeyre, ce sont des cas que l'on trouverait plus facilement chez les individus qui ne sont plus en couple et qui ont plutôt vécu des ruptures, ce qui leur a permis de prendre des distances avec les normes dominantes (Lapeyre, 2006b). De telles configurations ont été constatées au sein de certains couples, mais encore une fois, ce sont souvent des événements familiaux forts qui ont conduit à adopter ce modèle, comme c'était le cas pour Karine, mère de trois enfants, dont un enfant handicapé. Salariée dans un grand bureau montréalais, Karine (38 ans, mariée, 3 enfants) avait l'intention de concilier ses aspirations familiales, mais aussi professionnelles. Le premier enfant, diagnostiqué autiste alors qu'elle venait d'avoir un deuxième enfant, a perturbé les projets des deux conjoints. Alors que son mari avait fait des études longues (niveau doctorat) et aspirait à une carrière professorale au sein de l'université, le couple a fait l'arbitrage en faveur de la carrière de Karine, comme étant celle qui pouvait rapidement assurer un niveau de revenus supérieur et permettre à la famille de s'occuper des enfants. L'habitude des rôles renversés par rapport aux stéréotypes dominants de la répartition des tâches a rendu ce choix « naturel ».

« Quand on a eu le diagnostic de notre enfant, c'était clair que quelqu'un devait rester plus à la maison, ne serait-ce que pour gérer les intervenants et le reste et c'était clair qu'il fallait assurer une présence parce que ça reste un enfant handicapé. La question ne s'est pas vraiment posée, parce qu'on ne peut pas comparer le salaire d'un prof de cégep avec le salaire d'une avocate dans un grand bureau. Donc la question ne s'est pas posée, c'est venu très naturellement. On a toujours eu une façon de... des rôles inversés. Mon conjoint a toujours aimé cuisiner, moi je cuisine, mais c'est pas quelque chose qui me passionne... On a des stéréotypes chez les gens ; or, le barbecue à la maison, c'est moi qui m'amuse avec. Tous les collègues me disent toujours "mais non, c'est typiquement des gars qui font ça" » (Karine).

- 65 Ainsi, le mari de Karine a une charge de cours au niveau collégial, mais à temps partiel, ce qui lui laisse le temps de gérer les besoins familiaux pendant que Karine s'investit dans le travail. D'ailleurs, le travail de Karine lui laisse très peu de disponibilités pour sa famille pendant la semaine. Elle endosse le rôle de mère surtout pendant le week-end, qu'elle essaie de réserver au maximum à la famille. Dans la répartition des tâches domestiques et familiales, l'on ne trouve aucune trace de la division sexuelle classique du travail – le mari de Karine s'occupe de toutes les tâches, y compris la coordination et la planification de différentes activités. Ainsi, Karine assume, tant bien que mal, l'identité de pourvoyeuse de famille. Toutefois, elle justifie cet arbitrage par les besoins particuliers de l'enfant handicapé et avoue volontiers que son investissement professionnel n'aurait pas été possible sans le sacrifice de son mari qui a mis de côté ses ambitions professionnelles. En fait, si elle était un homme, on la classerait dans le modèle normatif, car la division des tâches est ici forte, mais elle est inversée du point de vue du genre.

« Je suis quand même convaincue que je n'aurais pas pu faire ce que j'ai fait si je n'avais pas eu mon conjoint ni les choix de carrière de mon conjoint. On parle beaucoup de la conciliation travail-famille, mais d'après moi, c'est une décision de couple et une décision d'équipe. Et je sais qu'on parle beaucoup de la conciliation travail-famille, mais pour moi, c'est d'abord et avant tout une décision de couple avant d'être juste une question d'individu. Je n'aurais pas pu faire tout ce que je fais si mon conjoint n'avait pas accepté à un moment donné de... de mettre un frein sur sa propre carrière et sur son propre développement de carrière. Je ne pourrais pas » (Karine).

## Effet des temporalités sur les choix de milieu de pratique et sur la carrière

66 L'absence de soutien familial et les exigences familiales peuvent se traduire par des effets importants des contraintes temporelles sur le choix d'un milieu de pratique comme sur la carrière. Ainsi, la confrontation avec les prescriptions temporelles du milieu peut transformer radicalement les représentations de la carrière et inciter à une mobilité vers un autre milieu de travail, un autre mode de pratique. En effet, le modèle dominant dans la profession, qui valorise une carrière dans les grands bureaux, avec de longues heures de travail, le respect d'un certain nombre (élevé) d'heures facturables au client et une forte disponibilité temporelle pour le réseautage professionnel, peut amener des personnes à remettre en cause leur mode d'exercice de la profession, comme ce fut le cas pour Gabrielle. Elle avait débuté de manière classique, par un emploi dans un grand cabinet prestigieux à Montréal, mais quelques années plus tard, elle ne pouvait plus accepter les longues heures, les heures facturables, ainsi que le style de vie et les valeurs associés à ce mode de pratique, ce qui l'a amenée à se réorienter professionnellement. Ainsi, si elle demeure membre du Barreau, elle a développé une autre spécialisation, en administration et fait un tout autre type de travail.

« J'ai travaillé en pratique privée après le Barreau, au total peut-être trois, quatre ans, je faisais des fusions-acquisitions, je faisais des heures de fou... Et j'ai réalisé que ce style de vie ne me convenait pas du tout. C'est sûr que c'était stimulant, mais ce n'était pas le style de vie que je voulais, faire des heures de fou, dormir là-bas. Il fallait avoir des chemises au bureau pour pouvoir se changer. C'était vraiment un rythme de vie assez demandant. Et je voyais les gens qui travaillaient là et je ne voulais pas devenir comme ça, où on met l'accent sur le prestige rattaché au travail, l'importance de l'individu est vraiment rattachée au travail, ou au nombre d'heures qu'on fait, au fait qu'on rentre à 6 h du matin au bureau et on sort à 8 h du soir. Donc, après ça, j'ai décidé de faire une maîtrise en administration » (Gabrielle, 40 ans, mariée, 2 enfants, entreprise, Montréal).

67 Pour plusieurs, cette expérience dans un grand bureau apporte beaucoup sur le plan professionnel, mais elle conduit à s'interroger fortement sur la centralité du travail, le nombre d'heures de travail que l'on peut accepter de faire, la justification de ces prescriptions temporelles et surtout sur l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale et personnelle. Bon nombre d'avocats et surtout d'avocates sont alors conduits à redéfinir leurs attentes par rapport aux conditions de travail et surtout aux heures de travail et aux prescriptions de disponibilité quasi permanente pour le travail. Les téléphones intelligents jouent ici un rôle très important, puisque dans nombre de grands bureaux, les avocats doivent les laisser ouverts en tout temps, « au cas » où un client aurait une urgence. Finalement, ce sont surtout les femmes qui sont sensibles à l'effet repoussoir des prescriptions temporelles quant au nombre d'heures facturables, au *face time* et au fait de devoir travailler – ou tout au moins pouvoir se rendre disponible – les soirs, les week-ends, voire pendant les vacances (ici il s'agit surtout de disponibilité téléphonique).

« J'ai eu un stage très douloureux, qui m'a laissé un goût très amer de la pratique privée. Je l'ai fait par nécessité, mais après, quand j'ai pu oser [partir], j'ai sauté à pieds joints et je ne le regrette pas. La vie était bonne, c'est le stage qui... m'a démolie dans la vision que j'avais de la pratique... Je savais que je ne voulais pas

faire ça. Je n'aimais pas le contexte d'objectifs d'heures facturables, des clients qui contestent parce que ça coûte trop cher, devoir justifier la valeur des services professionnels qu'on rendait et aussi la réalité selon laquelle il fallait facturer tant d'heures, c'était le stress avec lequel je n'étais pas capable de vivre. Et puis je voulais mes week-ends, mes vacances, je voulais vivre et je ne voulais pas m'excuser de devoir prendre du temps » (Françoise, 41 ans, divorcée, 2 enfants, secteur parapublic, Montréal).

## Conclusion

- 68 Nous avons donc pu constater qu'il existe encore, chez les avocats, une diversité de modèles de division du travail et des temporalités familiales et domestiques et que cela a un effet sur les choix professionnels, essentiellement en raison des contraintes que cela fait peser sur la disponibilité temporelle et la possibilité de satisfaire les exigences temporelles de la pratique. Nous n'avons pas présenté ici l'ensemble des cas observés. Nous avons plutôt voulu illustrer la diversité des situations en faisant ressortir quelques cas typiques de chacune des situations possibles.
- 69 Nous avons pu constater qu'il existe peu de cas égalitaires, de sorte que les femmes avocates se retrouvent plus souvent dans une situation où elles doivent assumer l'essentiel des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Par conséquent, elles doivent aussi souvent renoncer à des projets professionnels plus élevés (accéder au statut d'associé d'un grand cabinet d'avocats par exemple) en raison de la faiblesse du soutien familial, mais aussi en raison de la persistance du modèle des longues heures et du surinvestissement professionnel requis de l'avocat (Brockman, 1994 et 2001 ; Kay & Hagan, 1999 ; Lapeyre, 2006a et 2006b), modèle qui semble peu remis en question dans les grands bureaux. Certaines avocates reportent la naissance des enfants, pour se donner le temps de s'investir dans la profession avant d'avoir des enfants, mais comme le note Danika, qui a eu son premier enfant à 28 ans, « il ne faut pas les avoir trop tard », car c'est pire encore d'avoir des enfants quand la carrière est avancée, « quand tu as toute cette responsabilité professionnelle ». Le report des naissances n'est donc pas une solution, puisque les prescriptions temporelles ne diminuent pas avec le temps, au contraire.
- 70 Ainsi, la prédominance du modèle traditionnel, ou au mieux du modèle transitionnel de division du travail domestique et familial, rend difficile l'exercice de la profession d'avocat, en raison du conflit entre les exigences temporelles des deux sphères. C'est d'autant plus le cas que cette profession exige un surinvestissement temporel pour accéder à de nombreux postes (associé, grand cabinet), de sorte que les personnes qui ne bénéficient pas du soutien du conjoint ou de la famille ont de la difficulté à y avoir accès.
- 71 Notre recherche nous a permis de constater que les temps prescrits pour le travail d'avocat peuvent être difficilement conciliables avec la vie familiale et ses exigences temporelles et nous avons noté que c'est surtout la pratique en contexte de grand bureau qui est difficile à concilier avec la famille, à moins d'avoir un très grand soutien du conjoint, qui assume alors l'essentiel des exigences temporelles liées à la famille. La recherche a permis d'observer qu'il existe encore, chez les avocats, une diversité de modèles de division familiale du travail, mais que le modèle normatif/traditionnel semble souvent dominer et permettre plus facilement aux hommes avocats de faire une carrière ascendante. Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, le modèle transitionnel ou égalitaire paraît moins fréquent, mais il se développe davantage dans les contextes de petits bureaux et de travail indépendant, permettant alors aux deux conjoints de faire carrière et d'assurer un certain engagement temporel, mais plus limité que les prescriptions associées à l'éthos traditionnel. Nous avons toutefois constaté qu'il existe peu de cas égalitaires, de sorte que les femmes avocates se retrouvent plus souvent dans une situation où elles doivent assumer l'essentiel des tâches domestiques. De ce fait, ne pouvant respecter les temps prescrits par le milieu des grands bureaux, elles doivent souvent renoncer à des projets professionnels (accéder au statut d'associé d'un grand cabinet d'avocats, par exemple) en raison de la faiblesse du soutien familial, mais aussi en raison de la persistance du modèle de prescription de longues heures de travail et du surinvestissement professionnel requis de l'avocat, qui a aussi été observé dans la recherche.

72 Puisque nous nous sommes concentrées dans cet article sur la gestion des temporalités familiales et la division sexuelle du travail au sein du couple, en lien avec les prescriptions temporelles du travail, on pourrait penser que c'est uniquement de ce côté que peuvent venir les solutions pour permettre aux femmes d'accéder aux postes auxquels elles aspirent et assurer une relève féminine dans le domaine du droit. En fait, les travaux récents montrent que si la division familiale du travail et le soutien du conjoint sont le premier facteur déterminant d'une bonne articulation emploi-famille, le soutien de l'employeur, du supérieur immédiat et des collègues est tout aussi important (Tremblay, 2012a et b). Mais il ne semble pas être présent dans le cas des avocates, la norme des longues heures et des heures facturables continuant de dominer l'éthos professionnel et les grands bureaux. Nous concluons que tant les milieux de la pratique et ses prescriptions temporelles que la division temporelle du travail familial doivent évoluer si l'on souhaite assurer l'égalité des femmes dans la profession juridique, car si le soutien du conjoint est important, le soutien de l'organisation l'est tout autant.

---

### **Bibliographie**

- BARREAU DU QUÉBEC (1992). *Women in the Legal Profession*, Montréal, Barreau du Québec.
- BARREAU DU QUÉBEC (2011), *L'Avenir de la profession à l'horizon de 2021*. Montréal, Barreau du Québec.
- BARREAU DU QUÉBEC/CIRANO (2009), *Enquête socio-économique auprès des membres du Barreau du Québec, 2008*, Montréal, Barreau du Québec/Cirano.
- BROCKMAN J. (1992). « "Resistance to the Club" to the Feminization of the Legal Profession », *Canadian Journal of Law Society*, vol. 7, n° 2, pp. 47-93.
- BROCKMAN J. (1994), « Leaving the Practice of Law: The Wherefores and the Whys », *Alta. Law Review*, vol. 32, n° 1, pp. 116-80.
- BROCKMAN J. (1997), « The Use of Self-regulation to Curb Discrimination and Sexual Harassment in the Legal Profession », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 35, n° 2, pp. 209-41.
- BROCKMAN J. (2000), « A Wild Feminist at her Raving Best: Reflections on Studying Gender Bias in the Legal Profession », *Resour. Fem. Resources*, vol. 28, n° 1, pp. 61-79.
- BROCKMAN J. (2001), *Gender in the Legal Profession: Fitting or Breaking the Mould*, Vancouver, University of British Columbia Press.
- BROCKMAN J. (2006), « An Update on Gender and Diversity in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003 », dans SHEEHY E. & S. MCINTYRE (dir.) (2006), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, pp. 237-51.
- FUSULIER B. (2011), *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain, Presses universitaires de Louvain.
- GORMAN E. (2005), « Gender Stereotypes, Same-gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms », *American Sociological Review*, n° 70, pp. 702-28.
- GORMAN E. (2006), « Work Uncertainty and the Promotion of Professional Women: The Case of Law Firm Partnership », *Soc. Forces*, n° 85, pp. 864-90.
- KAY F. (2002), « Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec », *McGill Law Journal*, vol. 47, n° 4, pp. 699-742.
- KAY F. & J. HAGAN (1995), « The Persistent Glass Ceiling: Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers », *British Journal of Sociology*, n° 46, pp. 279-310.
- KAY F. & J. HAGAN (1998), « Raising the Bar: The Sex Stratification of Law-firm Capital », *American Sociological Review*, n° 63, pp. 728-743.
- KAY F. & J. HAGAN (1999), « Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s », *Law and Society Review*, n° 33, pp. 17-555.
- KAY F., C. MASUCH & P. CURRY (2004), « Diversity and Change: The Contemporary Legal Profession in Ontario », *Report*, Toronto, ON, Law Society of Upper Canada.
- LAPEYRE N. (2006a), « Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels », dans DE TERSSAC G. & J. THOEMMES (dir.), *Les Temporalités sociales. Repères méthodologiques*, Toulouse, Éditions Octarès, pp. 133-147.



- LAPEYRE N. (2006b), *Les Professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Éditions Octarès.
- LAPEYRE N. et N. LE FEUVRE (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, vol. 23, n° 3, pp. 42-58.
- Le Feuvre N. (1999), « Gender, Occupational Feminisation and Reflexivity », dans Crompton R. (dir.), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press, pp. 150-178.
- LE FEUVRE N. & N. LAPEYRE (2011), « Féminisation et aspiration à une meilleure "qualité de vie". Dynamique majeure des classes moyennes supérieures », dans BOUFFARTIGUE P., GADÉA C. & S. POCHIC (dir.), *Cadres, classes moyennes. Vers l'éclatement ?*, Paris, Éditions Armand Colin, pp. 224-233.
- LE FEUVRE N. & P. WALTERS (1993), « Égales en droit ? Féminisation de la profession juridique en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, n° 16, pp. 41-62.
- MÉDA D. (2001), 2001, *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion.
- Sheehy E. & S. McIntyre (dir.) (2006), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press.
- TREMBLAY D.-G. (2004), *Économie du travail, les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions St-Martin.
- TREMBLAY D.-G. (2012a), *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel dans trois professions*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY D.-G. (2012b), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'université du Québec.

### Notes

- 1 Un nouveau congé de paternité de trois à cinq semaines est offert aux pères québécois. En 2012, ils étaient 80 % à en profiter et à prendre en moyenne sept semaines de congé pour la naissance d'un enfant.
- 2 « On se fait une loi pour vous intéresser. La profession d'avocat. », Barreau du Québec, 2010 (brochure consultable sur <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/brochure-profession-avocat.pdf>).
- 3 Notons que la notion d'éthos professionnel peut être rapprochée de celle de culture professionnelle, peut-être plus couramment évoquée.
- 4 Les propos tenus ici n'engagent toutefois pas le Barreau du Québec.
- 5 Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons uniquement aux membres du Barreau du Québec.

### Pour citer cet article

#### Référence électronique

Diane-Gabrielle Tremblay et Éléna Mascova, « La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation ? », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales, mis en ligne le 19 novembre 2013, consulté le 26 janvier 2015. URL : <http://sociologies.revues.org/4449>

### À propos des auteurs

#### Diane-Gabrielle Tremblay

TÉLUQ, Université du Québec à Montréal, Qc, Canada - [tremblay.diane-gabrielle@teluq.uqam.ca](mailto:tremblay.diane-gabrielle@teluq.uqam.ca)

#### Éléna Mascova

Responsable des études à l'Association française des managers de la diversité et chercheure associée au GEPECS de Paris Descartes, Paris, France - [elenom@gmail.com](mailto:elenom@gmail.com)

## Résumés

Nous avons voulu vérifier dans quelle mesure les temps prescrits pour le travail d'avocat pouvaient être conciliables avec la vie familiale et ses temporalités, surtout en contexte de grand bureau. Nous avons utilisé une typologie développée par Nathalie Lapeyre pour déterminer quel type de situation est observé au Québec et dans quelle mesure cela peut influencer sur l'égalité d'accès à la profession d'avocat et de carrière pour les femmes et les hommes. Les entrevues menées auprès de 47 avocats ont permis de constater qu'il existe encore, au sein de la profession, une diversité de modèles de division du travail et des temporalités familiales et domestiques. Le modèle normatif/traditionnel de division familiale du travail permet aux hommes avocats de faire carrière. Le modèle transitionnel ou égalitaire peut permettre à deux conjoints de faire carrière, mais ce sera alors souvent dans un contexte de travail moins exigeant, comme les petits bureaux ou le travail indépendant. Nous avons trouvé quelques cas de modèle renversé des rôles, où la femme avocate fait carrière et assume les longues heures facturables exigées par la profession ; son conjoint a généralement un engagement professionnel (et un salaire) inférieur. Nous avons constaté qu'il existe peu de cas égalitaires, les femmes avocates devant souvent assumer l'essentiel des tâches domestiques. Nous concluons que les milieux de la pratique comme la division temporelle du travail familial doivent évoluer si l'on souhaite assurer l'égalité des femmes dans la profession juridique, car si le soutien du conjoint est important, le soutien de l'organisation l'est tout autant.

### *Management of family and domestic temporalities and careers of male and female lawyers: different patterns of conciliation?*

We wanted to determine to what extent the time prescribed for legal work could be reconciled with family life and its temporality, especially in the context of large law firms. We used a typology developed by Nathalie Lapeyre to determine what type of situation is observed in Quebec and how this may affect equal access to the legal profession and career opportunities for women and men. Interviews with 47 lawyers showed that there are still a variety of models of division of labor and family and domestic temporalities. The normative / traditional model of family division of labor allows male lawyers a career. The transitional or egalitarian model can allow both spouses to have a career, but it will be often in a context of less demanding work, such as small offices or self-employment. We found some cases of reversed roles where a female lawyer has an ascendant career and does the long billable hours required by the profession; the spouse usually has a lower professional commitment (and pay). We found that there are few cases of equality, women lawyers still often have to assume most of the household chores. We conclude that the professional requirements as well as practices related to the family division of labor must change if we want to ensure equality for women in the legal profession, because if spousal support is important, the support of the organization is equally important.

### *La gestión de las temporalidades familiares y domésticas y la carrera de la abogacía: ¿Diferentes modelos de conciliación?*

Pretendemos aquí verificar en qué medida la abogacía puede conciliarse con la vida de familia y con la temporalidad que esta impone especialmente en el contexto de un gran bufete. Hemos utilizado una tipología desarrollada por N. Lapeyre para determinar cuál es la situación en Quebec (Canadá) y en qué medida esto puede influenciar la igualdad en el acceso a la profesión entre hombres y mujeres. Las entrevistas realizadas con 47 abogados nos permite constatar que existe aún en el seno de la profesión una diversidad de modelos de división del trabajo y de las temporalidades familiares y domésticas. El modelo normativo/tradicional de división familiar del trabajo permite a los hombres desarrollar la carrera. El modelo de transición o igualitario puede permitir a una pareja de desarrollar las carreras respectivas pero ello exige un contexto de trabajo menos exigente como los bufetes pequeños o una actividad autónoma. Hemos encontrado algunos casos de modelo de inversión de papeles en los que la mujer abogada

desarrolla su carrera y asume las muchas horas de actividad que la profesión exige mientras que el marido asume un compromiso profesional con salario inferior. Hemos observado que existen pocos casos igualitarios ya que las abogadas asumen la mayor parte de las tareas domésticas. Concluimos diciendo que tanto la temporalidad social como la temporalidad familiar deben evolucionar si se desea la igualdad entre hombres y mujeres en las profesiones jurídicas porque por muy importante que sea al apoyo del hombre, el apoyo del sistema lo es también.

***Entrées d'index***

***Mots-clés*** : articulation travail-famille, avocats, temporalités, temps sociaux, carrières