

**La séparation entre la sphère privée et publique  
dans la société est-elle là pour durer ?  
Une analyse structurationniste de la conciliation  
travail/grossesse**

---

**Anne Renée Gravel, MSc RI**  
Doctorante en relations industrielles, UQO

## Le courant dominant en relations industrielles ne peut expliquer le phénomène de séparation entre les deux sphères: Pourquoi?

---

- Difficulté à intégrer d'autres perspectives théoriques
- Les relations sociales (incluant le genre) ou ce qui réfère au personnel sont considérées en dehors des frontières des relations industrielles
- La recherche en relations industrielles ne tient pas compte de l'effet de genre
- Le système des relations industrielles est lui-même biaisé selon les genres

# Constat: La recherche en relations industrielles perpétue la séparation entre la sphère publique et privée

---

- Les préoccupations des femmes sont oubliées
- Les revues d'importance en relations industrielles publient environ un à deux articles par année sur la situation des femmes au travail
- Peu de recherches en relations industrielles sont sensibles à l'effet de genre

Pour le BJIR (période de 2000 à 2010): 9 articles sensibles à l'effet de genre

Pour Industrial Relations (Oxford) (période de 2000 à 2010): 11 articles sensibles à l'effet de genre

Pour Relations Industrielles (période de 2000 à 2010): 11 articles sensibles à l'effet de genre

(Ces revues publient en moyenne 6 articles par numéro, quatre fois par année)



---

Ces lacunes posent la nécessité de considérer la perspective féministe pour intégrer les éléments de la sphère privée

# Le retrait préventif de la travailleuse enceinte: Un droit prescrit par la LSST

---

- Les articles 40 à 48 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoient un droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.
- Plus spécifiquement, ce droit permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite et qui considère que son travail présente un risque pour elle ou pour le développement de son enfant, de demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir en déposant auprès de l'employeur un certificat signé par le médecin traitant (article 40 et 46 de la LSST).
- Lorsque l'employeur ne peut remplir cette obligation et si les risques sont reconnus par le médecin traitant suite à une consultation d'un médecin expert en santé au travail, la travailleuse peut arrêter de travailler et recevoir une indemnisation de remplacement de son revenu, soit 90% de son salaire net.

# Sur le terrain, le droit de retrait préventif: Qu'est-ce que ça représente?

---

- 30 000 femmes se sont prévaluées de ce droit en 2006
- 60% des demandes se concluent par un retrait du travail
- Cependant le contexte favorise une constante progression du maintien en emploi durant la grossesse
- Dans les organisations, le maintien en emploi dépend de la facilité d'adapter l'organisation du travail
- Le droit de retrait préventif est perçu comme un droit individuel



---

Nous devons mieux comprendre les enjeux sociaux entourant ce droit dans les organisations

# Nous retenons le concept de la démocratie d'Anthony Giddens

---

## Pourquoi?

- Reconnaît et permet d'opérationnaliser la capacité des acteurs à agir tant individuellement que collectivement sur l'intégration des aspects liant la sphère privée (reproduction) à la sphère publique (production)
- Intègre la notion de réflexivité chez l'acteur
- Réfère aux droits et obligations

# Pourquoi référer à Giddens?

---

Pour:

- la conceptualisation de la démocratie
- la sensibilité à l'effet de genre
- la reconnaissance de plusieurs interprétations possibles d'un concept et les aspects limitatifs des concepts
- la possibilité de raffiner les concepts

---

## Objectif:

Étudier l'application du droit de retrait préventif selon une perspective féministe et structurationniste de façon à faire ressortir ce qui favorise ou limite la persistance de la séparation entre la sphère privée et publique