

# La place des femmes dans l'emploi en Espagne

## Les limites des politiques de conciliation vie familiale/vie professionnelle

Teresa Torns (\*)

Au cours de la décennie 1995-2005, la présence des femmes sur le marché du travail espagnol n'a cessé de croître, suivant une tendance à la hausse entamée dix ans plus tôt. Cette présence accrue est considérée comme un changement dans la trajectoire biographique de travail des femmes, représentant un début de convergence avec le modèle d'emploi féminin de l'Union européenne. L'Espagne se démarque de ce modèle par un niveau de chômage et d'inactivité des femmes plus élevé, ainsi que par une plus grande précarité des salariées, et il en reste proche par la persistance d'inégalités de genre (ségrégation professionnelle ou discrimination salariale, principalement). Cette situation semble confirmer, comme l'écrit Margaret Maruani dans sa présentation du marché du travail féminin en Europe (MARUANI, ROGERAT, TORN, 2000), qu'il n'existe pas de penchant « naturel » à l'égalité. L'existence et la persistance de ces inégalités peuvent être considérées comme l'une des faces cachées les moins positives de la croissance de l'emploi en Espagne sur cette période.

La perspective du genre est la clé que nous utiliserons pour analyser certaines caractéristiques de cette croissance: elles contribuent à modérer l'optimisme provoqué par l'incontestable augmentation des chiffres. Nous exposerons d'abord les données qui permettent de montrer la persistance des inégalités évoquées, tout en pointant d'autres questions moins évidentes, comme par exemple la question des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale en réponse à la Stratégie européenne pour l'emploi, comme solution pour augmenter le taux d'emploi des femmes. Nous rappelons que la conciliation n'est pas un problème

de femmes, mais que cette question a à voir au contraire avec une organisation productiviste du temps de travail qui, dans la société contemporaine, renforce leur ségrégation sur le marché du travail. En même temps, elle occulte la division sexuelle du travail au sein de la famille: rapport entre le temps et le travail qui « rattrape » les femmes de par l'existence d'un modèle familial « homme chef de famille ». Ce modèle résiste symboliquement et dans les faits, dans l'Europe du début du XXI<sup>e</sup> siècle, particulièrement en Espagne. La présence plus importante des femmes dans des emplois à temps partiel ou avec des horaires atypiques, et l'inégale répartition entre les genres de la charge totale de travail ne sont pas seulement l'indice des inégalités qui touchent les femmes salariées. Ce constat incite aussi à se demander si les politiques de conciliation ne sont pas une solution « politiquement correcte », dans une société où il a été plus facile de déplacer les emplois de l'industrie fordiste-tayloriste vers les services, que d'atteindre la parité entre hommes et femmes, que ce soit sur le marché du travail ou dans la vie quotidienne.

En réaction aux mesures de conciliation adoptées en Espagne, nous défendons l'hypothèse qu'une politique du temps pourrait permettre de revisiter le rapport entre le temps et le travail dans nos sociétés. Quelques voix, majoritairement féminines, les réclament depuis une quinzaine d'années, comme susceptibles d'organiser socialement et personnellement le temps de travail d'une façon plus favorable, pour les femmes, mais aussi pour tous. Ces politiques préconisent une réduction du temps de travail quotidien, tout au long du cycle de la vie et une organisation des temps de la ville, et proposent de nouveaux scénarios, plus favorables à une plus grande équité et un plus grand bien-être pour tous. Ce sont des projets probablement utopiques, mais il existe déjà des exemples qui permettent d'ouvrir la voie à un optimisme modéré.

(\*) Professeur de sociologie, université autonome de Barcelone; [teresa.torns@uab.es](mailto:teresa.torns@uab.es)

## L'accroissement de l'emploi féminin en Espagne : la persistance des inégalités

Selon les derniers indicateurs du marché du travail espagnol (CASTAÑO, 2004), c'est dans le groupe des femmes d'âges intermédiaires (25-54 ans) que l'accroissement de l'activité a été le plus visible. Ce phénomène a provoqué une forte polarisation de l'emploi féminin, à la fois au niveau du territoire et en fonction du niveau d'études. Les taux d'activité féminine les plus élevés se trouvent dans les territoires du Nord et de l'Est de l'Espagne, Catalogne et îles Baléares en tête, et concernent d'autre part les femmes diplômées de l'enseignement supérieur. Cet accroissement de l'activité des femmes a été particulièrement marquant dans les services, et surtout dans les services aux personnes. Il est devenu ainsi l'un des principaux facteurs de la tertiarisation de la société espagnole. L'emploi féminin a été principalement créé dans les services publics : selon OLIVER (2004), il faudrait plus de vingt ans à l'Espagne pour rattraper la moyenne de l'emploi féminin dans les services publics créés dans l'Union européenne par l'État-providence. Mais cet espoir n'est valable que pour les services publics et non pour les services privés où l'emploi féminin, en Espagne, présente une face moins reluisante.

La différence majeure entre l'emploi féminin en Espagne et l'emploi féminin dans l'Union européenne ne réside ni dans son augmentation spectaculaire (61,5 % en 2005 pour 51,2 % en 1995), l'une des plus élevées de l'Europe à vingt-cinq dans le groupe d'âge 25-54 ans sur cette période, ni dans cet écart énorme au niveau de l'emploi dans les services publics, mais dans la faible qualité de l'emploi créé. Malgré cette croissance, la différence avec le reste de l'Union européenne se maintient : le taux d'activité féminine en Espagne est, en 2005, l'un des plus bas du sud de l'Union européenne (46,5 %), après l'Italie (37,9 %) et la Grèce (42,3 %) tandis que la moyenne de l'Union européenne à quinze ou de l'Union européenne à vingt-cinq est de 49 %.

Si le chômage en Espagne, après le décollage de l'activité des femmes en 1985, a pris un caractère principalement féminin (TORNÉS, CARRASQUER, ROMERO, 1995), c'est aujourd'hui le cas pour la précarité. Au-delà du renforcement des inégalités entre femmes et hommes, dû à l'accroissement de l'emploi des femmes, apparaissent deux caractéristiques nouvelles de l'emploi féminin en Espagne : les contrats temporaires (incluant tous les types de contrats de courte durée) et les contrats à temps partiel. Ces deux phénomènes sont toujours synonymes de mauvaises conditions de travail, de bas salaires, d'horaires atypiques et de *Black Economy*. Cette situation résiste fortement aux politiques d'égalité des chances entre femmes et hommes, développées en Espagne avec un succès remarquable sur cette période, et rappelle que le problème de l'emploi

**Tableau 1 : Taux d'emploi des femmes européennes de 25 à 54 ans et de 15 à 64 ans (1995-2005)**

	1995		2005	
	15 à 64 ans	25 à 54 ans	15 à 64 ans	25 à 54 ans
Union européenne (vingt-cinq pays)	56,6	69,3		
Belgique	45,0	60,0	53,8	70,4
République tchèque	56,3	74,0		
Danemark	66,7	71,9	75,4	80,6
Allemagne (incluant l'ex-RDA à partir de 1991)	55,3	66,4	60,6	72,5
Estonie	62,1	77,5		
Irlande	41,6	49,0	58,3	67,3
Grèce	38,1	49,1	46,1	58,5
Espagne	31,7	40,3	51,2	61,5
France	52,1	67,6	58,5	74,0
Italie	35,4	46,6	45,3	57,9
Lettonie	59,3	75,3		
Lituanie	59,4	78,8		
Luxembourg (Grand-Duché)	42,6	51,4	53,7	68,4
Pays-Bas	53,8	61,3	66,4	75,5
Autriche	59,0	70,1	62,0	76,0
Portugal	54,4	67,4	61,7	74,9
Slovénie	61,3	81,1		
Slovaquie	50,9	69,2		
Finlande	59,0	73,7	66,5	79,0
Suède	68,8	81,8	70,4	81,1
Royaume-Uni	61,7	69,7	65,9	74,8
Islande	80,5	82,9		
Norvège	71,7	79,9		
Suisse	70,4	77,5		

Source : Eurostat.

féminin ne touche pas seulement les salariées les plus privilégiées, mais aussi les plus précaires.

Une caractéristique de cette précarité procède des contrats à temps partiel qui se sont développés pendant cette période parmi les femmes, passant de 16,6 % en 1995 à 24,9 % dix ans plus tard, tandis que le temps partiel est passé de 2,7 % à 4,7 % pour les hommes pendant cette même période.

Bien que la plupart des femmes travaillant à temps partiel invoquent comme raisons à l'origine de ce type de contrats des « obligations familiales » ou « la garde d'enfants », l'absence d'emploi à plein-temps est de plus en plus souvent citée par elles, alors qu'elle l'est moins pas les hommes. Les données suivantes (tableau 4) montrent les raisons pour lesquelles ces types de contrats sont plus nombreux en Espagne que dans le reste de l'Union européenne parmi les femmes, qui sont plus proches d'être obligées de les accepter. De la même façon, l'augmentation des contrats à temps partiel pour les femmes renvoie plutôt à la précarité de l'emploi qu'à la possibilité de favoriser la conciliation des vies familiale et professionnelle.

**Tableau 2 : Temps de travail des femmes et des hommes et raisons du temps partiel (1995-2005)**

	1995			2005		
	T	Hommes	Femmes	T	Hommes	Femmes
Total	100	100	100	100	100	100
Journée à temps plein	92,6	97,3	83,4	87,2	95,3	75,1
Journée à temps partiel	7,4	2,7	16,6	12,8	4,7	24,9
Participation à des cours de formation	0,3	0,2	0,6	1,5	1,1	1,9
Maladie ou incapacité personnelle	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,4
Obligations familiales	0,7	0,1	1,9	+	+	+
garde d'enfants ou personnes malades ou incapacités				1,5	0,0	3,8
autres obligations familiales ou personnelles				1,3	0,1	3,1
Ne trouve pas d'emploi à plein-temps	1,6	0,5	3,8	4,0	1,4	7,9
Ne souhaite pas avoir de journées de travail à temps plein	0,2	0,1	0,6	1,6	0,5	3,2
Ne veut pas d'emploi à plein-temps *	3,1	1,1	6,9	ND	ND	ND
Autres raisons	1,3	0,6	2,6	2,5	1,4	4,5
Non renseigné	—	—	—	0,0	0,0	0,1
Non-réponses (sans classer)	0,0	0,0	0,0	—	—	—

Source : élaboré à partir de l'enquête sur la population active, Institut national de la statistique espagnol (INE).

+ Non disponible pour 1995.

\*Figure dans d'autres raisons pour 2005.

**Tableau 3 : Pourcentage des femmes de 20 à 49 ans avec enfants de 12 ans et moins travaillant à temps partiel en Espagne, en France et dans l'Union européenne à vingt-cinq (% sur la population active totale)**

	Union européenne à vingt-cinq	Espagne	France
Femmes sans enfants	20	14	18
Femmes avec un(e) enfant	33	19	21
Femmes avec deux enfants	44	20	32
Femmes avec trois enfants ou plus	51	18	45
Total femmes	27	16	22
Total hommes	4	1	3

Source : *European Labour Force Survey* 2003, Eurostat (2005).

Les contrats à durée déterminée constituent l'autre face de la précarité des emplois des femmes en Espagne. Bien que le pourcentage de ce type de contrats ait diminué pendant ces dix dernières années, il continue à être le plus élevé de l'Union européenne à vingt-cinq ; près de 36 % des femmes salariées ne connaissent pas de stabilité sur le marché de travail. Cette caractéristique s'ajoute au bas niveau d'activité des femmes, malgré l'accroissement des taux d'emploi qui viennent d'être indiqués, permettant d'esquisser les limites des politiques de conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale en Espagne.

**Tableau 4 : Pourcentage de femmes salariées ayant un contrat à durée déterminée**

	1995	2005
Union européenne à vingt-cinq	-	15,1
Belgique	7,7	11,4
République tchèque	-	9,8
Danemark	12,6	11,3
Allemagne (incluant l'ex-RDA à partir de 1991)	11,1	13,8
Estonie	-	2,0
Irlande	12,1	4,2
Grèce	10,0	14,3
Espagne	38,3	35,7
France	13,6	15,0
Italie	9,3	14,7
Lettonie	-	6,2
Lituanie	-	3,6
Luxembourg (Grand-Duché)	4,7	5,8
Pays-Bas	14,6	16,9
Autriche	6,9	8,8
Pologne	-	24,7
Portugal	12,8	20,4
Slovénie	-	19,3
Slovaquie	-	4,9
Finlande	-	20,0
Suède	15,8	17,7
Royaume-Uni	8,2	6,2
Norvège	-	11,6
Suisse	-	13,0

Source : Eurostat.

- : Non disponible.

Cette précarité ne touche pas de manière homogène toutes les femmes : elle touche d'abord les plus jeunes et les moins qualifiées, et signifie que les inégalités de genre sur le marché du travail persistent ou se transforment, mais ne disparaissent pas. Elle constitue une clé pour analyser ce qu'on considère, aujourd'hui, comme travail ou emploi dans la société post-fordiste. En d'autres termes, la précarité de l'emploi féminin est, dans une certaine mesure, le biais qui permet d'interroger le concept actuel de citoyenneté sous l'angle du genre, appelant à reformuler le contrat social entre hommes et femmes.

## La «double présence» : une question de femmes

La forte augmentation de l'emploi féminin en Espagne est due au maintien des femmes mariées sur le marché du travail, situation que la sociologue Laura Balbo n'a pas hésité à qualifier, il y a plus de vingt ans, de «double présence» (1). Le taux d'activité des Espagnoles mariées est passé de 35,61 % en 1985 à 44,64 % en 2005. Le taux d'activité des femmes mariées pendant les années reproductives (30-49 ans) est encore plus remarquable et se maintient à environ 60 % actuellement. Cette permanence est l'aspect le plus significatif du processus de changement dont les femmes espagnoles ont été les protagonistes. Elle permet de confirmer le rapprochement de la situation professionnelle des femmes en Espagne avec celle des femmes dans le reste de l'Union européenne, avec un certain retard toutefois. La vie quotidienne de la plupart des femmes adultes est l'exemple le plus évident de ce rapprochement : dans leur vie de tous les jours, il n'y a pas habituellement ni loisirs ni temps libre, après ou en plus du travail professionnel. Au contraire, il y a plus de travail (travail domestique-familial), comme le mettent en évidence les enquêtes sur l'utilisation du temps, ainsi que les données relatives aux motifs pour lesquels un nombre plus élevé de femmes que d'hommes postule à des emplois à temps partiel, comme nous venons de le voir.

En Espagne, la double présence est une réalité qui augmente à mesure que l'emploi féminin s'accroît, et, malgré les difficultés de mesure soulevées par les enquêtes sur l'utilisation du temps en Espagne (2),

ces données permettent d'observer que les femmes consacrent plus de temps au travail domestique que les hommes. On dira même que le «présentisme» au travail est une caractéristique espagnole de l'emploi masculin : cette tradition de longue journée de travail trouve son origine, probablement, à l'époque du franquisme, où les chefs de famille masculins ont été obligés de cumuler plusieurs emplois pour remplir leur rôle. La flexibilité de nos jours a fortement renforcé cette tradition, dont il faut tenir compte pour comprendre cette moindre implication masculine dans les tâches domestiques. Ceci n'interdit pas de chercher d'autres types de raisons comme celles qui dérivent d'une division sexuelle du travail très traditionnelle.

**Tableau 5 : Durée moyenne de temps quotidien selon l'activité et le sexe en Espagne**

Activités	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Travail payé	7:44	8:16	6:50
Travail domestique et familial	3:38	2:04	4:45
Trajets, voyages	1:24	1:27	1:21
Sommeil/soins personnels	11:22	11:23	11:21
Études	5:29	5:36	5:23
Temps libre	7:44	8:26	6:55

Source : enquêtes nationales d'usages du temps, Institut national de la statistique espagnol (INE) (2002-2003).

**Tableau 6 : Durée moyenne de temps quotidien dédiée au travail domestique et familial selon le sexe en Espagne**

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Population active	2:56	2:00	3:56
Employés	2:45	1:56	3:41
Chômeurs	4:20	2:38	5:22
Entrepreneurs	2:45	1:70	3:46
Population inactive	4:17	2:09	5:17
Étudiants	1:11	1:00	1:21
Population en retraite	3:53	2:40	5:04
Ménagères	6:52	6:27	6:52

Source : enquêtes nationales d'usages du temps, Institut national de la statistique espagnol (INE) (2002-2003).

Il faut moduler l'importance de cette double présence des femmes, car elle met en évidence l'hétérogénéité existant entre les femmes elles-mêmes. De même que nous avons constaté une polarisation des emplois féminins, toutes les femmes n'investissent pas de la même manière dans le travail domestique et familial, bien qu'elles restent responsables des tâches d'organisation et de gestion quotidienne du noyau domestico-familial, ce qu'on peut appeler le *management familial*. En effet, bien que la double présence se prolonge tout au long de la vie, son intensité varie selon le moment de ce cycle et, en

(1) Balbo parle de «double présence» au lieu de «double journée» ou *double shift* pour mieux exprimer la liaison synchronique et quotidienne entre le temps et le travail (au sens de charge totale de travail) qui oblige les femmes à vivre leur vie quotidienne en articulant toujours ensemble travail domestique et emploi.

(2) Les données de l'enquête espagnole correspondent à 2001, année où pour la première fois l'INE mène une enquête de ce type qui, d'autre part, est la seule homologuée en Europe. Les données des tableaux 6 et 7 indiquent les premières analyses 2002-2003.

**Tableau 7 : Utilisation du temps par les hommes et les femmes (20-74 ans) dans différents pays européens : heures et minutes par jour**

Femmes	Belgique	Italie	France	Finlande	Suède	Royaume-Uni	Espagne
Travail payé, études	2:07	2:06	2:31	2:49	3:12	2:33	2:26
Travail domestique	4:32	5:20	4:30	3:56	3:42	4:15	4:55
Trajets, voyages	1:19	1:14	0:54	1:07	1:23	1:25	1:05
Dormir	8:29	8:19	8:55	8:32	8:11	8:27	8:32
Repas/soins personnels	2:43	2:53	3:02	2:06	2:28	2:16	2:33
Temps libre	4:50	4:08	4:08	5:30	5:04	5:04	4:29
Total	24	24	24	24	24	24	24

Source : enquêtes nationales utilisations du temps, Eurostat (2006).

**Tableau 8 : Utilisation du temps par les hommes et les femmes (20-74 ans) dans différents pays européens : Heures et minutes par jour**

Hommes	Belgique	Italie	France	Finlande	Suède	Royaume Uni	Espagne
Travail payé, études	3:30	4:26	4:03	4:01	4:25	4:18	4:39
Travail domestique	2:38	1:35	2:22	2:16	2:29	2:18	1:37
Trajets, voyages	1:35	1:35	1:03	1:12	1:30	1:30	1:16
Dormir	8:15	8:17	8:45	8:22	8:01	8:18	8:36
Repas/soins personnels	2:40						
	2:59	3:01	2:01	2:11	2:04	2:35	
Temps libre	5:22	5:08	4:46	6:08	5:24	5:32	5:17
Total	24	24	24	24	24	24	24

Source : Enquêtes nationales utilisations du temps, Eurostat (2006).

conséquence, selon le volume de charges familiales (le soin aux filles et fils, qui deviendra ensuite le soin aux personnes âgées devenues dépendantes). Cette double présence est particulièrement intense pour les femmes de la « génération sandwich » (45-65 années) qui doivent s'occuper des enfants aussi bien que des parents. Elle l'est également pour les femmes de la classe ouvrière et pour les femmes immigrées, qui connaissent les conditions de travail les plus dures et ne bénéficient en général d'aucune aide, payée ou non, dans leur sphère domestico-familiale.

Cette double présence est devenue l'un des traits fondamentaux de la configuration d'une identité féminine qui repose sur une double activité productive et reproductive. Il faut tenir compte de cette double dimension pour mieux comprendre les imaginaires collectifs qui président à la vie quotidienne des hommes et des femmes, en particulier en ce qui concerne le travail de soins aux personnes. Sur ce point, le plus souvent, ces imaginaires ne tiennent compte que du soin aux enfants. En Espagne comme dans l'Union européenne, il faut tenir compte aussi de l'augmentation des besoins en soins des personnes âgées dépendantes. Dans l'attente d'analyses plus fines sur ce sujet, nous pouvons faire l'hypothèse que cette augmentation aura une incidence étroite

sur l'acceptation et la viabilité des politiques en faveur de l'emploi des femmes, comme c'est le cas pour les politiques de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

La double présence augmente et perdure à mesure que le travail féminin croît, parce qu'actuellement, le changement de comportement des femmes par rapport à l'activité professionnelle ne s'est pas accompagné d'un changement équivalent du comportement des hommes par rapport au travail domestico-familial, particulièrement en Espagne. Le débat sur le déclin du modèle familial « homme chef de famille » postulé par des spécialistes britanniques (voir CROMPTON, 2005 ; LEWIS, 2001), se solde en Espagne par une nette augmentation de la double présence féminine, sans que la double présence masculine augmente sensiblement. On ne peut comprendre ce faible engagement masculin dans les tâches domestiques et familiales sans en analyser les facteurs structurels. Cette question, qui ne dépend pas seulement de la volonté individuelle des hommes, ne peut trouver de solutions uniquement dans la sphère privée ou domestique et par conséquent appelle des politiques publiques orientées vers une répartition plus équilibrée du travail domestique entre les hommes et les femmes.

## Les politiques de conciliation de la vie professionnelle et familiale en Espagne

Les politiques de conciliation en Espagne constituent une « solution à l'espagnole » pour tenter de faciliter la répartition de la charge totale de travail. Cette solution a été recherchée de façon différente en Italie, par la promulgation de la loi sur le temps (sous l'impulsion de Livia Turco, le 8 mars 2000), ou au Royaume-Uni, par des actions sur le temps de travail, proches du *Work & Life Balance*. En Espagne, après la promulgation de la loi sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle en novembre 1999, plusieurs actions de conciliation, relativement diversifiées, se sont développées. Cette loi avait pour finalité de rendre effective la Stratégie européenne pour l'emploi appuyant la création d'emploi en faveur des femmes. Les instruments pour aboutir à cet objectif ont consisté à promouvoir des congés parentaux et des services de proximité. La loi a suscité en Espagne des interventions qui méritent d'être signalées, concernant uniquement les licences et les congés, en attendant que les services de proximité soient développés par la loi sur la dépendance. Il faut préciser qu'en Espagne la plupart des services de proximité, quand ils existent, sont privés, que ce soit pour la garde d'enfants ou pour les personnes âgées, et que ce sont les familles qui les fournissent. Dans le premier cas, malgré les objectifs du sommet de Barcelone en 2000 d'augmenter le nombre des services de garde d'enfants, ces sont les soutiens informels, les grands-mères, principalement, qui gardent les enfants de moins de 3 ans, âge où les enfants peuvent accéder à une place à l'école publique. Tandis qu'en ce qui concerne les personnes âgées, des études développées avant la loi sur la dépendance ont montré que ce sont les femmes, dans 85 % des cas sans aucune aide, qui ont la charge de fournir des soins aux personnes âgées. Pour celles qui recourent à des services de proximité, seulement 2,5 % sont des services privés et 1,2 % des services publics (3).

Les politiques de conciliation ont été impulsées par le gouvernement de Rodriguez Zapatero. Le plan CONCILIA, promu par le ministère des Administrations publiques, ouvre depuis 2005 l'accès à toute une série de mesures qui visent à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale des fonctionnaires de l'État. Il faut noter en outre les propositions élaborées par les principales *Business Schools* (4) en direction des entre-

### Encadré 1

#### Les premières politiques de conciliation

Le plan CONCILIA permet la flexibilisation des horaires d'entrée et de sortie du travail, l'heure de sortie la plus tardive étant fixée à 18 heures. Il réduit les heures hebdomadaires de présence obligatoire au poste de travail. Il permet d'accumuler le congé d'allaitement pendant quatre semaines après le congé de maternité et la période de vacances. Il donne la possibilité de réduire le temps de travail hebdomadaire pour s'occuper des enfants de moins de 12 ans et il augmente le droit à un congé sans solde de trois ans pour s'occuper de parents dépendants. Il offre des facilités pour s'absenter du travail si l'on suit un traitement de reproduction assistée ou un processus d'adoption internationale. Les mesures peuvent être élargies si l'on est chef de famille monoparentale ou victime de violence domestique.

Le projet TREBOL est la dénomination que reçoit l'ensemble de mesures de conciliation promues depuis deux ans par une multinationale alimentaire dont le siège se trouve dans une ville proche de Barcelone. On compte parmi ces mesures : ne pas faire de réunions très tôt le matin ou très tard le soir ; permettre aux employés de s'habiller de manière décontractée le vendredi, offrir divers services : *catering*, massage, cours de yoga, organisation de vacances, etc.

Les syndicats regardent d'un œil critique de telles mesures parce que l'accès en est réservé aux employés de bureau et aux cadres alors que le personnel de la chaîne de production en est exclu. De même, ils réprochent le fait que de telles mesures supposent un transfert du contrôle de la gestion du temps aux personnes employées, une capacité d'autogestion qui, bien souvent, ne suppose pas une véritable amélioration des conditions de travail mais crée une nouvelle forme de contrôle de l'entreprise.

prises, et qualifiées de *Family Friendly*. On peut ajouter le projet « TREBOL », qui est un exemple de « bonnes pratiques » développées dans une entreprise multinationale ayant une longue tradition de présence en Espagne.

Ces politiques visent toutes à favoriser l'emploi des femmes et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. C'est donc la volonté d'augmenter le taux d'emploi féminin qui a fait apparaître en Espagne la préoccupation de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. La prétention d'atteindre ces deux objectifs en même temps est à l'origine de la confusion qui entoure la problématique de la conciliation, car de telles politiques sont l'objet de larges controverses, à la fois du point de vue de leurs objectifs véritables et de leurs conséquences.

(3) Voir l'enquête EDDDES (1999) dans *Fundació Catalana per l'Envel·liment-UAB, Estudio del modelo de Atención a las personas mayores con dependencia en España*, Barcelona, Edad y Vida, 2004.

(4) Ces entreprises veulent favoriser leurs employés les plus qualifiés par des mesures favorables à leur vie de famille.

Les problèmes surviennent du fait qu'on envisage ainsi la conciliation de la vie familiale et professionnelle comme s'il s'agissait uniquement d'une affaire de femmes. Il faut prendre en compte d'autres facteurs pour mieux comprendre la situation. Par exemple, pour MACINNES (2005), il faut chercher les racines de cette politique de l'Union européenne en faveur de l'emploi des femmes et de la conciliation dans des facteurs démographiques, ou encore dans des aspects dérivés des attentes, opinions et attitudes des hommes et des femmes face à la vie professionnelle. La problématique s'alourdit si l'on y ajoute la question du plein-emploi, mythe introuvable, car il faut reconnaître que dans l'Europe contemporaine, l'emploi à plein-temps à la fois pour les hommes et pour les femmes n'a jamais existé. De même, il faut examiner avec plus d'attention les raisons de la persistance de faibles taux d'activité pour les mères dans l'Union européenne (plus faible encore en Espagne) ou le poids représenté par le temps partiel parmi ces femmes, comme nous l'avons observé plus haut. En ce qui concerne l'Espagne, il faudra déterminer aussi pourquoi, malgré l'augmentation de l'emploi féminin, l'abandon du marché du travail pour des raisons personnelles ou familiales continue à s'accroître parmi les femmes. Cet abandon touche de plus en plus de femmes jeunes et certains spécialistes le situent autour des 27-28 ans, après la naissance des enfants, en l'expliquant, à nouveau, par la difficulté pour ces femmes de réaliser la conciliation de leurs vies familiale et professionnelle (OLIVER, 2004).

En général, les principales mesures envisagées en Espagne en faveur de la conciliation ont eu comme objet l'élargissement des congés, principalement des congés maternité, tandis que la promotion de services de proximité a été largement oubliée. Ces actions tendent, principalement, à augmenter la disponibilité professionnelle des femmes et donnent priorité aux besoins de compétitivité des entreprises au détriment des besoins des employées. Elles ne remettent pas en question la place centrale du temps de travail rémunéré dans l'organisation sociale de la vie quotidienne des personnes, des entreprises et des villes. Pour des raisons semblables, les services de proximité sont considérés, en Espagne, comme exclusivement destinés aux mères en activité et/ou aux familles, et non comme des services dérivant des droits du citoyen à caractère universel et individualisé(5).

À l'heure actuelle, les politiques de conciliation permettent uniquement de faire face aux périodes de temps de travail ayant un caractère exceptionnel ; en d'autres termes, les congés autorisés par la conciliation sont en relation avec des périodes qui restent en dehors de la normalité de la vie professionnelle

des personnes. Concrètement, les congés de maternité et/ou consacrés aux soins de personnes âgées dépendantes ont été jusqu'à présent presque exclusivement utilisés par les femmes, dans la mesure où, en Espagne, le congé de paternité(6) est apparu récemment. Il faut noter que les congés prévus par les politiques de conciliation ne permettent pas de résoudre les problèmes quotidiens dérivés des tâches que demande le soin aux personnes dépendantes, en particulier les personnes âgées. La résolution de ces problèmes ne serait possible que si la réduction du temps de travail avait lieu d'une façon synchrone et quotidienne pour tous les salariés et pas seulement pour les femmes. Autrement, le risque de renforcer les inégalités ethniques est grand, comme cela se produit déjà en Espagne et dans les pays ayant un modèle d'État-providence méditerranéen. En effet, en 2005, les chiffres officiels indiquent que le taux d'activité des femmes étrangères en Espagne est plus élevé que le taux des Espagnoles ; ce n'est qu'un faible indice de ces inégalités, car il n'existe pas de chiffres sur les services domestiques, dans un contexte où la tradition espagnole de l'économie informelle s'est renforcée avec l'accroissement des étrangères dans ces types de services. Comme l'ont montré BETTIO, BONAZZI et VILLA (2004), dans les pays méditerranéens, les services de proximité rendus principalement aux personnes dépendantes, surtout s'il s'agit de personnes âgées, sont en général remplis par une femme immigrée en situation d'économie souterraine et précaire. Une situation que ces chercheurs qualifient de « tradition familiale avec femme immigrée », qui n'a pas d'autre effet que de renforcer la division sexuelle du travail caractéristique d'un modèle de protection sociale fondé sur la famille.

#### Encadré 2

##### **Principales lois contenant des mesures en faveur des femmes en Espagne**

- Loi de la conciliation de la vie familiale et professionnelle (39/1999), novembre 1999.
- Loi contre la violence du genre (1/2004), décembre 2004.
- Loi de dépendance (39/2006), décembre 2006.
- Loi de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (3/2007), mars 2007.

(5) La promulgation récente de la loi sur la dépendance permet certains espoirs de changement, que son évolution ultérieure devra confirmer.

(6) La récente loi sur l'égalité ouvre droit à un congé de paternité de treize jours, qu'elle ne rend pas obligatoire. Elle représente une amélioration de la loi sur la conciliation, qui permettait au père de s'absenter uniquement si la mère renonçait à une partie de son congé maternité. De plus, cette mesure réduisait le congé de paternité aux cas où la mère exerçait une activité professionnelle.

On peut constater que depuis la loi de 1999 la question de la conciliation de la vie professionnelle et familiale est devenue en Espagne un objet d'étude et un sujet de préoccupations pour des administrations publiques et des instances privées, de grandes entreprises de préférence. Certaines études se sont consacrées aux discordances entre temps scolaire et temps professionnel, tandis que d'autres ont fait le bilan des politiques de conciliation développées dans les différentes communautés autonomes espagnoles (ARAGÓN, CÁNOVAS, ROCHA, 2005). Les *Business Schools* les plus prestigieuses (voir *supra*) manifestent un grand enthousiasme en faveur de la promotion de la conciliation, l'intégrant comme outil de formation des futurs directeurs de ressources humaines (CHINCHILLA, POELMANS, 2005 ; INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES, 2005). Les études menées par l'Institut de la femme au ministère du Travail et des Affaires sociales et celles qui abordent la conciliation dans le cadre plus large des politiques du temps (7) méritent d'être signalées.

L'Institut de la femme au ministère des Affaires sociales est le principal organisme public espagnol ayant pour mission la promotion de l'égalité de chances entre hommes et femmes. Il est devenu le référent de toutes les instances publiques qui, réparties sur le territoire espagnol au niveau des collectivités locales et des régions, poursuivent un objectif semblable. Signalons tout particulièrement l'étude *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, réalisé par le GPI en 2005. Son intérêt principal réside dans le fait que l'*Instituto* y reprend à son compte le point de vue que les politiques actuelles de conciliation sont le fait des femmes. L'étude formule également des propositions en faveur de meilleures politiques de conciliation (8) et rend compte de sondages sur le degré de connaissance, d'usage et de résistance culturelle aux mesures déjà existantes en matière

de conciliation dans la population espagnole. Les conclusions d'une enquête montrent la grande diversité des perceptions sur ce sujet et leurs variations selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. Le rapport montre aussi que ce sont les femmes qui ont le volume le plus important de charges familiales, et que ce sont elles qui supportent le plus de tensions et de conflits au moment de coordonner leur vie professionnelle, familiale et personnelle. De même, il précise que ce sont les salariées précaires qui perçoivent les plus grandes difficultés de conciliation, et ont une tendance plus forte à abandonner le marché du travail. Le rapport signale aussi l'existence du poids symbolique du patriarcat comme facteur explicatif du sentiment de culpabilité avec lequel les femmes espagnoles vivent les difficultés de la conciliation. Il réaffirme l'argument selon lequel la flexibilisation des horaires de travail favorise les intérêts de l'entreprise sans tenir compte des besoins des salariées. Il rappelle pour finir que le problème principal réside dans le manque de services publics de proximité capables d'aider à la conciliation.

Comme exemple d'une approche plus critique sur la conciliation, le Centre de recherche QUIT de l'université autonome de Barcelone a mené une brève étude (TORNOS, BORRÁS, CARRASQUER, 2003) sur les difficultés socioculturelles qu'affrontent les politiques de conciliation dans la société espagnole actuelle. L'étude constate que l'un des principaux aspects de ces difficultés est la forte intériorisation du modèle «homme chef de famille» chez les hommes comme chez les femmes, et par conséquent la forte acceptation du contrat social entre les genres. Une analyse qualitative a été menée au moyen de groupes de discussion et d'entretiens sur les imaginaires collectifs dominants autour de cette problématique : même en tenant compte du fait que les imaginaires collectifs ne se traduisent pas de manière automatique dans les pratiques sociales, cette étude a pu vérifier la persistance en Espagne de l'idée que la famille s'articule autour d'un chef de famille masculin et d'une femme au foyer et d'un contrat implicite entre eux. Ceci a pour effet que, malgré l'augmentation de l'emploi des femmes et de leur double présence, la demande de services de proximité comme droits de citoyenneté est à peine formulée. Ce paradoxe permet de prendre la mesure des difficultés et établit les limites auxquelles se heurte la conciliation dans la société espagnole : ces services ne sont pas considérés comme nécessaires parce qu'ils sont perçus comme des tâches nécessairement féminines. L'étude se fait l'écho de critiques formulées sur la conciliation, que des travaux et des réflexions postérieures du Centre de recherche

(7) Voir les deux derniers rapports réalisés par le groupe *Centre Especial de Recerca d'Estudis sobre el Treball i la Vida Quotidiana* QUIT, du département sociologie de l'UAB, dont l'auteure fait partie. Il s'agit d'un bilan sur les politiques européennes du temps de travail, commandé par le *Consell Econòmic i Social* de Barcelone, (TORNOS, MIGUÉLEZ, coord., 2006) et d'un rapport pour contribuer au débat ouvert autour des politiques de temps, commandé par le conseil municipal de «Nouvelles utilisations sociales du temps de la ville» de la mairie de cette même ville (TORNOS, BORRÁS, MORENO, RECIO, 2006).

(8) La plupart se rapportent au suivi des normes de base des politiques européennes de conciliation. Ainsi, on y trouve des propositions pour l'amélioration de la loi sur la conciliation des vies familiales et professionnelles promulguée en Espagne en 1999, la revendication, en plus des congés parentaux, de développer un système national de services publics d'attention à la vie quotidienne, c'est-à-dire des services de proximité, comme la loi espagnole sur la dépendance le prévoit. En complément, l'étude insiste sur la nécessité de concevoir des politiques qui induisent un changement culturel et la nécessité que le Plan national d'emploi adopte des mesures de flexibilité en faveur de la conciliation.



QUIT confirment (9) : la conciliation n'est possible que si on accepte comme norme sociale le fait que les femmes sont les protagonistes principales des mesures de conciliation. Cette norme apparaît comme le résultat de l'acceptation de la division sexuelle du travail, qui fait que l'on assume comme naturel le fait que les femmes travaillent dans la sphère domestico-familiale pour faciliter la disponibilité professionnelle du chef famille. Cette situation est considérée comme normale, alors même que les couples à double salaire sont devenus habituels parmi les générations les plus jeunes et même quand le chef famille ne remplit pas son rôle, comme le montrent des analyses sur les cas des femmes immigrées (PARELLA, 2003).

## Les limites des politiques de conciliation en Espagne

En Espagne, l'audience atteinte par la question de la conciliation de la vie professionnelle et familiale dépasse les résultats des analyses rationnelles du concept et de son contenu. La conciliation est devenue au-delà des interventions publiques et privées un axe prioritaire du discours politiquement correct sur la question de la place des femmes sur le marché de travail. Ces dernières années, les politiques d'emploi et d'égalité ont proposé des dispositifs divers bien qu'uniquement orientés vers la promotion des congés et de licences, sans tenir compte des services de proximité. Le plus remarquable, jusqu'à présent, n'est pas que toutes ces actions et ces analyses convergent dans la défense de la conciliation comme solution souhaitable, mais le fait que la majorité des femmes, qui en sont pourtant apparemment les principales bénéficiaires, ne l'aient jamais revendiquée.

Pour mieux comprendre ce paradoxe, nous devons nous rappeler les critiques formulées plus haut sur le concept de conciliation, dénonçant ce terme comme une nouvelle manière de nommer un vieux problème : à savoir, la mauvaise relation entre le temps et le travail dans les sociétés contemporaines, qui touche particulièrement les femmes parce qu'elles doivent réaliser une double présence ou doivent assumer une charge de travail totale plus grande que les hommes. LOISEAU et TOBLER (1999), en retraçant l'historique du concept de conciliation, placent l'origine du terme dans le monde juridique du XIV<sup>e</sup> siècle, sous l'acception de rapprochement de mondes opposés. Cette approche semble avoir été

ignorée des actions actuelles en faveur de la conciliation, comme, semble-t-il, la recommandation de l'Organisation internationale du travail (OIT) (10) sur le travail et les responsabilités familiales pour favoriser l'emploi féminin, émise il y a plus de trente ans. Au final, les auteures proposent de ne pas retenir ce terme dans son usage contemporain.

D'autres critiques viennent des données statistiques les plus récentes, comme celles qui portent sur les premiers congés parentaux en Espagne, et qui montrent une participation des femmes à ces congés quasiment exclusive. Quelques indices laissent pourtant penser que la nouvelle loi sur l'égalité pourrait faire modifier l'avis des pères sur le congé de paternité.

**Tableau 9 : Congés volontaires\* pour soins d'enfants en Espagne**

Années	Total	% Mères
2000	8 339	96,02
2001	10 163	96,43
2002	12 694	96,16
2003	13 879	96,38
2004	27 953	95,78
2005	32 341	95,23

Source : L'Institut de la femme, de la Sécurité sociale.

\* En vigueur en décembre 2006.

**Tableau 10 : Congés de maternité/paternité en Espagne**

Années	Les deux sexes (chiffres absolus)	% Mères
1996	127 739	—
1997	146 971	—
1998	148 751	—
1999	165 946	—
2000	192 422	99,03
2001	208 695	98,69
2002	224 419	98,52
2003	239 858	98,46
2004 *	282 080	98,37
2005 *	299 605	98,24

Source : L'Institut de la femme, de la Sécurité sociale.

\* Le volume des données fait référence au mois de novembre.

Face à ces chiffres, qui montrent à quel point la conciliation est effectivement une « affaire de femmes », il faut rappeler que les voix qui critiquent l'orientation des discours et des pratiques de conciliation en Espagne soutiennent en même temps la nécessité de la prendre comme point de départ pour penser des politiques alternatives. Il est indispensable de reformuler la question : le problème primordial que la conciliation doit affronter en Espagne

(9) Voir les rapports cités à la note 7, ainsi que l'étude déjà citée sur les difficultés liées à la conciliation (TURNS, 2005). La dernière analyse du QUIT est publiée dans la revue *Papers*, n° 83 (2007), sous forme de monographie, où l'on étudie la présence du thème de la conciliation dans la négociation collective en Espagne.

(10) Voir la recommandation n° 123 de l'OIT, 1965.

n'est pas seulement de réussir à créer plus d'emploi féminin, mais il est de faire face en même temps aux soins aux personnes dépendantes (enfants et personnes âgées). En effet, en Espagne comme dans le reste des pays du sud de l'Europe, la faiblesse de l'État-providence est une réalité que les personnes acceptent sans trop de critiques explicites, puisque le bien-être social et collectif est assuré, avant tout, par le travail des femmes dans la famille.

Quelle que soit l'approche retenue, il est fondamental de rappeler que de telles politiques sont majoritairement dérivées d'une logique productiviste, et pas uniquement en Espagne, puisqu'on la retrouve dans des politiques similaires, orientées vers l'égalité des chances sur le marché du travail dans d'autres états membres de l'Union européenne (RUBERY *et al.*, 2004). De ce point de vue, ni ces politiques ni la logique qui les soutient ne peuvent promouvoir la conciliation ni l'égalité des chances entre les femmes et les hommes : elles prétendent en effet augmenter l'emploi féminin sans tenir compte de la distribution inégale de la charge totale de travail entre les hommes et les femmes – question qui concerne la conciliation – ni la logique de ségrégation et de discrimination sur le marché du travail féminin – question qui touche à l'égalité.

## **Les politiques du temps comme une alternative à la conciliation**

Le récent débat sur les politiques du temps<sup>(11)</sup> ouvre la voie à des solutions alternatives aux difficultés soulevées par la conciliation telle qu'elle se concrétise en Espagne. S'y ajoute la question de la révision du contrat social entre les hommes et les femmes, dans un contexte d'évolution des États-providence et dans une perspective de genre (DALY, LEWIS, 2000). Dans ce contexte, les services de proximité semblent être une pièce fondamentale dans la conquête d'une plus grande équité démocratique dans les sociétés contemporaines. Certaines voix en faveur de politiques du temps portent aussi cette demande de révision de la relation actuelle entre le temps (journée de travail, mais pas seulement) et le travail (charge totale de travail). Ces politiques du temps requièrent de s'orienter vers un horizon où

temps de la vie et développement durable soient une cible à long terme, alors que le bien-être quotidien constitue l'objectif le plus immédiat, prenant la ville comme espace où se construisent des relations de proximité.

Un bilan récent sur les politiques du temps (TURNS, BORRÁS, MORENO, RECIO, 2006) permet de tracer les principales caractéristiques qui les définissent. L'hypothèse de l'apparition de ces politiques (TURNS, 2004) désigne une lignée double à son origine. D'un côté, il y a eu l'expérience de l'Italie, le pays où quelques femmes de gauche ont formulé par première fois cette politique à la fin des années 1980 du XX<sup>e</sup> siècle avec un avant-projet connu comme «loi du temps». Et une deuxième lignée, qui a été développée pendant les vingt dernières années par ceux qui tentent de faire face à la crise de l'emploi industriel en réorganisant le temps de travail, en le dérégulant et en faisant en sorte que la flexibilité devienne une solution valable.

Cependant, il faut rappeler que pour proposer des politiques du temps comme des véritables alternatives à la conciliation, il est indispensable que ces actions viennent d'abord des politiques du temps de travail (rémunéré). En d'autres termes, quels que soient l'approche ou le contenu concret de telles actions, on ne peut pas planifier des politiques du temps qui n'envisagent pas la centralité du temps de travail dans l'organisation sociale et dans la vie quotidienne des personnes. Une telle argumentation suppose que dans un futur immédiat, en Espagne, on réfléchisse à la convenance d'augmenter les congés par les deux lois impliquées (loi de la conciliation, et loi de légalité) et de lutter (à travers la négociation collective) pour obtenir d'autres congés (de formation, sabbatiques, de libre disposition personnelle, *etc.*), pour que toutes les personnes salariées – et pas seulement les couches les plus favorisées – puissent en bénéficier. Une augmentation qui devrait s'appuyer aussi sur les services de proximité prévus par la loi de dépendance, pour aboutir à une conciliation possible. Si l'on veut que les politiques du temps soient une véritable alternative à la conciliation, il sera en effet nécessaire d'arbitrer des politiques du temps de travail dans la perspective d'un échange de temps *versus* temps, et non pas de temps *versus* monnaie (salaire). Un objectif qui pour l'instant bénéficie uniquement aux plus favorisés, mais que nous devons essayer d'élargir à l'ensemble d'une société salariale habituée encore à des normes ancrées dans une logique masculine du travail. Logique qu'il faudra réviser, parce que l'emploi industriel ne reviendra plus. Personne ne doute du fait que cet objectif ne dépend pas uniquement de l'existence de politiques du temps pour tous, ni même de politiques de conciliation visant seulement les femmes, mais il semble possible que de telles actions puissent contribuer à l'atteindre.

(11) Voir l'étude coordonnée par TURNS et MIGUÉLEZ (2006), pour la commission du Conseil économique et social et pour le conseil municipal sur les nouveaux usages du temps de Barcelone, qui propose un bilan des politiques de réduction du temps de travail en Europe et résume la littérature européenne sur cette problématique. De même, on peut consulter sur le site : <http://www.congresdeltemps.org>, les travaux du congrès «Temps, Citoyenneté et Municipalité» organisé par le conseil municipal de Barcelone en mai 2006, où sont intervenus des spécialistes européens comme Jean-Yves Boulin, Ulrich Mückenberger, Sandra Bonfiglioli, Iliris Niemi, M<sup>re</sup> Angeles Duran, ainsi que des responsables des politiques du temps de la ville d'Italie, d'Allemagne, de France et d'Espagne.

\*  
\* \*

L'accroissement de l'emploi féminin en Espagne est un sujet à considérer avec un optimisme modéré. Si la quantité de l'emploi ne pose pas problème, la qualité des emplois, en revanche, reste problématique, comme le montrent les chiffres sur les contrats à temps partiel ou à durée déterminée. Outre la persistance des inégalités de genre que cette situation provoque, il importe de souligner aussi les difficultés et les limites des politiques actuelles de conciliation en Espagne, qui sont un des obstacles à l'égalité hommes/femmes, principalement parce que ces politiques consistent en des congés parentaux qui ne permettent pas d'aboutir à une réduction du temps de travail pour tous, ni le développement de services de proximité liés aux droits de citoyenneté et développés et organisés socialement.

La persistance de la division sexuelle du travail, matériellement et symboliquement, reste la base des difficultés et limites des politiques de conciliation en Espagne (voir CROMPTON, 2005 ; FAGAN, 2003). La réorganisation du temps de travail devient alors une question primordiale qui doit devenir l'objectif principal. Encourager les pères à prendre le congé de paternité et le rendre obligatoire par la loi peut aussi être un élément d'amélioration des politiques de conciliation. Ces mesures pourraient contribuer à faire évoluer le modèle d'État-providence fondé sur un chef de famille masculin, car elles touchent davantage le symbolique que la réalité quotidienne de la vie des hommes et des femmes en Espagne. Finalement, des politiques du temps comme les politiques du temps de la ville pourraient permettre de surmonter les difficultés ou les limites de la conciliation en Espagne, si l'on se rappelle que ces questions ne touchent pas seulement les femmes, mais le bien-être de la société toute entière.

## Bibliographie

- ARAGÓN J., CANOVAS A., ROCHA F. (2005): *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Cinca.
- BETTIO F., SIMONAZZI A., VILLA P. (2004). *The "care drain" in the Mediterranean: notes on the Italian experience*, Roma: Fondazioni Brodolini, Working Paper, European Project GALCA.
- BALBO L. (1978), «La doppia presenza», *Inchiesta*, n° 32
- in Borderias C., Carrasco C., Alemany C. (1994), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, FUHEM-Icària.
- CARRASCO C. (dir.) (2001), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat Barcelona.
- CARRASCO C. et al. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Institut de la femme.
- CASTANO C. (2004), *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*, Madrid, Institut de la femme (rapport de recherche).
- CHINCHILLA N., POELMANS S. (2005), *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Barcelone: Pla Estratègic Metropolità de Barcelona, col. Perspectives 5. <http://www.bcn2000.es>
- CROMPTON et al. (2005): «Attitudes, women's employment and the domestic division of labour» in *Work Employment & Society*, Vol. 19, n° 2, p. 213-233.
- DALY M., LEWIS J. (2000), «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states» in *British Journal of Sociology*, n° 51, Vol. 2.
- EUROSTAT (2005), "Gender gaps in the reconciliation between work and family life". *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*, n° 4.
- EUROSTAT (2006), How is the time of women distributed in Europe? *Statistics in Focus. Populations and Social Conditions*, n° 4.
- FAGAN C. (2003), *Working time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, Luxembourg, EUROFOUND.
- GARRIDO L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid, Institut de la femme.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES (2005), *V Informe Randstad. Tiempo de Trabajo*, Barcelona, Esade-Randstad.
- GPI (2005) *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, Institut de la femme.
- LEWIS L. (2001), «The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care». *Social Politics*, Vol 1.
- MACINNES J. (2005), «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n° 23, Vol 1.
- MARUANI M., ROGERAT T., TORNOS T. (coord.) (2000), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.
- OLIVER J. (2004), *Indice Laboral Manpower. La evolución del empleo femenino*, Barcelone.
- PARELLA S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelone, Anthopos.
- RUBERY J., FIGUEREIDO H., SMITH M., GRIMSHAW D., FAGAN C. (2004), "The ups and downs of European gender equality policy" *Industrial Relations Journal*, n° 35, Vol. 6.
- TOBÍO C. (2005), *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid, Cátedra.
- TORNOS T. (2004), «Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar», *Trabajo. Revista de la Asoc. Estatal de Relaciones R Laborales y Ciencias del Trabajo*, n° 13.
- TORNOS T. (2005), «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n° 23, vol. 1.
- TORNOS T., CARRASQUER P., ROMERO A. (1995), *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*, Madrid: Institut de la femme.
- TORNOS T., BORRÁS V., CARRASQUER P. (2004), «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?», *Sociología del Trabajo*, n° 50.
- TORNOS T., MIGUÉLEZ F. (coord.) (2006), *El tiempo de trabajo. Balance de actuaciones en la Unión Europea*. CESB-NUST, Nuevas organizaciones del tiempo de trabajo, Barcelona, Ayuntamiento de Barcelona.
- TORNOS T., BORRÁS V., MORENO S., RECIO C. (2006), *Les politiques de temps: un débat ouvert*, Barcelone NUST-Ayuntamiento Barcelona.