



**LA VIE EN DOUBLE :
OBSTACLES ORGANISATIONNELS ET SOCIOCULTURELS
À LA CONCILIATION EMPLOI / FAMILLE CHEZ LES PÈRES ET LES MÈRES**

Diane-Gabrielle Tremblay,
professeure, Télé-université

Titulaire de la Chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les
enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

et **Charles-Henri Amherdt,**
professeur, Université de Sherbrooke

Note de recherche no 2003-11

**De la Chaire de recherche du Canada
Sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

Télé-université
Université du Québec



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
Direction de la recherche
Télé-université
Université du Québec
4750 avenue Henri-Julien
Montréal, Québec, Canada H2T3E4

Téléphone : 514-843-2015
Fax : 514-843-2160
Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca
site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir : www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl.

NOTE : Ce document a d'abord été édité sous forme de rapport de recherche au FCAR en avril 2000. Nous l'avons réédité et placé en ligne, sur web, dans le cadre des Cahiers de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir en raison de la forte demande pour ce texte.

Dans le texte, il peut arriver que le masculin soit employé, pour plus de simplicité et sans but de discrimination aucune. Les lecteurs et lectrices sont priés de nous en excuser.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Remerciements

Nous voulons remercier ici tous les partenaires qui ont soutenu cette recherche et qui y ont contribué activement. Nous remercions ainsi Marie-France Benoît et Denis Goulet de la CSN, Lucie Bélanger de Relais-Femmes, ainsi que Gilles Prud'homme de Entraide pour Hommes de Montréal. Nous remercions également les représentants syndicaux qui ont soutenu notre démarche, ainsi que les entreprises qui ont bien voulu nous recevoir et qui ont accepté que nous réalisions des entrevues avec des employés. Une équipe de la Télé-université a collaboré au tournage des entrevues de groupe et des entrevues individuelles réalisées dans deux lieux; nous tenons à remercier Yvan Duperré, Vital Verret et Chantal Rhéaume qui nous ont permis de garder des traces fort intéressantes de la démarche qualitative que nous avons menée, des traces qui seront certes fort utiles à la sensibilisation sur ce sujet. Outre le budget de tournage de la Télé-université, le Canal *Savoir* nous a octroyé un budget pour compléter le tournage sur ce thème de la conciliation emploi-famille, telle que vue par les pères et les mères.

François Fournier et Daniel Villeneuve ont travaillé avec nous à définir la problématique. Daniel Villeneuve a travaillé à l'élaboration des outils d'entrevue et du questionnaire postal. Estelle Rivier, Barbara Schmidt, Nadia Turgeon, Michel Marcheterre et Chantale Marceau ont travaillé comme étudiants à diverses parties de la recherche. Nous les en remercions tous.

Ce projet a aussi bénéficié de la précieuse collaboration de nombreux pères et mères que nous tenons à remercier sincèrement. Leurs témoignages écrits (dans les questionnaires) et oraux (vidéo et audio) nous ont fourni un matériel très riche, qui permet de faire avancer les connaissances et la sensibilisation en la matière. Qu'ils soient assurés de notre très grande gratitude pour les témoignages fort pertinents qu'ils nous ont si gentiment livrés.

Enfin, nous tenons évidemment à remercier le programme des Actions concertées du FCAR, qui nous a permis de mener cette recherche fort stimulante et de rencontrer un grand nombre de pères et de mères aussi passionnés que nous par le sujet.

Diane-Gabrielle Tremblay et Charles-Henri Amherdt



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

TABLE DES MATIERES

Introduction

Rappel des objectifs du projet de recherche

- A) Analyses portant sur le répondant : les représentants syndicaux (syndicat)**
- B) Analyses portant sur le répondant: les responsables de ressources humaines (DRH)**
- C) Comparaisons Syndicat / DRH: similitudes et différences**



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Introduction

Notre projet de recherche visait à identifier les obstacles organisationnels et socioculturels qui pourraient permettre d'expliquer une plus faible participation des pères aux activités familiales, ainsi que les mesures de conciliation emploi-famille qui peuvent leur être offertes. Aussi nous souhaitions :

- tout d'abord, vérifier si des mesures sont effectivement offertes aux pères ;
- puis, déterminer dans quelle mesure ils y participent ;
- enfin, identifier les motifs pour lesquels ils n'y participent pas dans certains cas.

Pour ce faire, nous avons entrepris une recherche en deux temps:

- Approche quantitative : nous avons effectué, tout d'abord, une enquête postale auprès d'un millier d'entreprises syndiquées auprès des syndicats du comité interfédéral du secteur privé de la CSN, notre partenaire principal dans cette recherche.
- Approche qualitative : nous avons réalisé, ensuite, un certain nombre d'entrevues avec des pères et des mères, dans une dizaine d'entreprises.

Afin de bien rendre compte de la qualité du matériel ainsi recueilli lors de l'approche qualitative, nous en transmettrons les résultats sur un site web. C'est ainsi que nous retrouverons sur ce site des extraits de quelques entrevues de groupe réalisées avec des pères et des mères qui ont été filmées ainsi que des extraits d'autres entrevues non filmées (extraits écrits dans ce cas) qui viendront compléter les analyses présentées. Nous avons choisi ce mode de communication afin d'assurer une diffusion plus large de nos résultats qualitatifs. Nous pensons, en effet, que ce nouveau mode de communication permettra une plus large diffusion des résultats et assurera ainsi une meilleure sensibilisation à la question¹.

Le présent rapport comprend donc uniquement les résultats quantitatifs.

Ces analyses quantitatives visent à répondre au premier objectif poursuivi par cette recherche, à savoir : analyser les motifs conduisant une entreprise à implanter des mesures de conciliation emploi - famille ainsi que le processus d'implantation lui-même. C'est ainsi que nous cherchions des réponses aux questions suivantes :

- Qui réclame ces mesures au sein de l'entreprise ?
- Qui prend l'initiative de les implanter ?
- Quel processus d'implantation est suivi (caractère officiel ou officieux, mode de promotion, implication de la direction et des représentants syndicaux, etc.) ?
- Quelle est leur accessibilité ?
- Qui s'en prévaut ?
- Comment les mesures sont-elles perçues par les différents acteurs au sein de l'entreprise ?



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Inversement, l'intention consiste aussi à identifier les motifs pour lesquels une entreprise n'implante pas de telles mesures de conciliation.

En deuxième lieu, une fois établie la présence et la fréquence des mesures, nous voulions aussi savoir qui les utilisait (hommes ou femmes, pères ou mères), et pour quels motifs (familiaux ou autres).

Variables à explorer

Parmi les principales variables à explorer, nous nous sommes intéressés aux caractéristiques de l'entreprise : taille, secteur d'activité, culture organisationnelle, mixité du personnel. Nous avons posé un certain nombre d'hypothèses à cet égard que nous rappelons rapidement ici.

Nous avons posé comme hypothèse dans notre projet initial que les entreprises les plus susceptibles d'implanter avec succès des mesures de conciliation emploi - famille seraient celles de grande taille, oeuvrant dans les secteurs de pointe, innovatrices au plan de la gestion des ressources humaines, nécessitant une forte motivation du personnel (*high-involvement work practices*). Nous avons aussi pensé que les entreprises mixtes, ou les secteurs à plus fort pourcentage de femmes, seraient plus favorables à la mise en place de mesures et que de plus, il serait plus facile pour les pères d'y participer. Nous verrons plus loin que cela ne s'est pas parfaitement vérifié dans notre échantillon.

En fait, il nous faut dire dès maintenant, au risque de donner l'essentiel de nos conclusions, que si les facteurs socioculturels peuvent nuire à la participation des pères aux responsabilités familiales, la faiblesse des mesures mises en place par les organisations nous conduit à dire que ce sont surtout les obstacles organisationnels qui nuisent à cette participation. Aussi, pour nos partenaires syndicaux et autres, l'une des principales recommandations à dégager de nos résultats serait certes qu'il faudrait d'abord mettre en place davantage de mesures, les faire connaître, mais aussi légitimer la participation des hommes et des femmes à ces mesures. Dans les pages qui suivent, nous avons adopté un mode de présentation simplifié, permettant le repérage rapide des informations. Nous avons privilégié la présentation des tableaux complets, et des informations rédigées de façon télégraphique, afin que nos partenaires et tous les lecteurs de ce rapport puissent trouver rapidement les informations qu'ils recherchent. Nous aurons l'occasion, en d'autres lieux, de faire des textes plus littéraires, en ajoutant des commentaires plus détaillés et en comparant éventuellement à d'autres travaux. Ici toutefois, nous nous en tenons au rapport de l'enquête postale comme telle, puisqu'elle constituait le coeur de notre recherche et qu'elle nous fournit des résultats chiffrés très intéressants sur les mesures de conciliation emploi-famille existant dans les entreprises privées au Québec.

Déroulement de l'enquête

Rappelons que l'enquête auprès des entreprises a touché deux acteurs particuliers :

- le représentant syndical (Syndicat),
- le directeur des ressources humaines (DRH)

En collaboration avec nos partenaires syndicaux, nous avons identifié les représentants syndicaux des entreprises ayant des syndicats faisant partie du Comité interfédéral du secteur privé de la CSN. Nous avons adressé des questionnaires semblables aux



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

présidents de syndicats et aux responsables des ressources humaines dans quelque 1100 organisations.

Nous allons présenter ici:

- tout d'abord une analyse distincte présentant les résultats de chacun des deux acteurs,
- puis une comparaison entre les réponses fournies par ces deux acteurs.

A) Analyse portant sur le syndicat

1100 questionnaires transmis, 261 réponses (23.7%)

On abordera successivement :

- les mesures de conciliation existantes (A1)
- les caractéristiques des entreprises interrogées (A2)
- le profil du répondant : représentant syndical (A3)
- les relations (corrélations) les plus intéressantes (A4)
- Synthèse des résultats concernant les syndicats (A5)

A1) Les mesures des conciliation existantes (cf. partie A du questionnaire)

A1.1 Existence des mesures de conciliation emploi/famille pour les syndicats

Mesures	Offerte (%)	Formelle (%)	Depuis combien d'années?				N
			- de 2	2 à 5	6 à 10	11 et +	
1 Horaire flexible	15,0	32,4	5	14		15	34
2 Horaire sur mesure	11,5	23,3	4	13	7	3	27
3 Semaine de travail comprimée volontaire	8,8	72,7	5	7	6	3	21
4 Réduction volontaire du temps de travail	17,3	55,6	5	18	13	5	41
5 Travail à domicile	2,3	16,7		3	1	1	5
6 Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	1,9	25,0		1	2	1	4
7 Congés pour des raisons personnelles	61,1	72,1	8	21	44	57	120
8 Services de garde à l'enfance	2,7	N/A		2		5	7
9 Compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption	36,2	90,3	3	11	43	20	77
10 Services d'information et de référence	8,8	79,9	1	11	8		20



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Ces mesures apparaissent dans l'ensemble peu implantées dans les entreprises. En effet, à l'exception de la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) présente dans deux entreprises sur trois (61.1%) et la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*) dans un cas sur trois (36.2%), les 8 autres mesures existent dans moins d'un cas sur cinq. En outre, leur implantation s'est étalée dans le temps. En particulier, les mesures 7 et 9 ont fait leur apparition surtout dans une tranche variant entre 6 et 10 ans dans le passé. Quant aux mesures 1, 2, 3 et 4, elles ont été implantées plus récemment. Nous pourrions donner le qualificatif de « *vieilles mesures* » pour les premières et de « *jeunes mesures* » pour les secondes.

A1.2 Motifs de l'utilisation de ces mesures

	Hommes	Femmes
Soins des enfants		M1 / M4 / M5 / M7
Tâches domestiques		M2
Horaires de la garderie		M1
Horaire du conjoint		
Transports		
Maladie de l'employé	M7	
Maladie d'un membre de la famille		
Cumul d'emplois		
Activités de formation	M1	
Activités sociales	M2 / M3 / M4	
Autre	M5	

N/A: Les mesures 6, 8, 9 et 10.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que ces mesures ne sont pas utilisées de la même manière selon que l'on soit un homme ou une femme. Si la femme les utilise pour des motifs en rapport avec les enfants (*soins aux enfants, horaire de la garderie*) et le foyer (*tâches domestiques*), les hommes les utilisent pour des motifs plus personnels et centrés sur leurs besoins propres (*maladie de l'employé, activités de formation, activités sociales*). Si les raisons qui poussent les personnes à utiliser ces mesures sont différents, les mesures utilisées en tant que telles sont les mêmes. Il est vrai que la diversité des mesures offertes n'est pas très grande. Par exemple, la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) est utilisée chez les hommes dans la situation de maladie alors que la femme l'utilise pour les soins des enfants.

Nous allons maintenant nous intéresser plus en détail aux deux mesures de conciliation emploi/famille relativement bien implantées à savoir les mesures 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) et 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*).

Mais auparavant nous allons procéder à un regroupement des quatre premières mesures qui portent sur l'aménagement du temps de travail



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1.3) Aménagement du temps de travail

Oui	51	19.6 %
Non	173	66.5 %
Autres	36	13.8 %
Total	260	100 %

On relève qu'environ un tiers des entreprises interrogées ont des mesures d'aménagement du temps de travail¹, le cinquième seulement ayant l'une des formes spécifiques d'aménagement que nous avons identifiées.

A1.3a) Politique formelle / informelle d'aménagement

Formelle	27	31.4 %
Informelle	28	32.6%
Autres	31	36.0 %
Total	86	100 %

Ces mesures d'aménagement du temps de travail représentent une politique formelle dans le tiers des cas environ.

A1.3b) Durée d'existence de ces mesures d'aménagement

1 an	6	7.8 %
2 à 5 ans	19	24.7 %
6 à 10 ans	16	20.8 %
11 à 15 ans	15	19.5 %
16 à 20 ans	3	3.9 %
20 et plus	9	11.7 %
Total intermédiaire	68	88.3 %
Autres	9	11.7 %
Total	77	100 %

Pour une majorité d'entreprises, ces mesures ont été implantées durant les quinze dernières années.

A1.3c) Les mesures d'aménagement et les perspectives de carrière

Oui	51	60.0 %
Non	4	4.7 %
Autres	30	35.3 %
Total	85	100 %

Pour la majorité des employés qui bénéficient de ces mesures, les perspectives de carrière sont les mêmes que celles de leurs collègues qui travaillent à horaire fixe.

¹ Pour éviter de surcharger le texte, on écrira dorénavant mesure d'aménagement pour mesure d'aménagement du temps de travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1.3d) Les personnes pouvant bénéficier des mesures d'aménagement

Tous les employés qui en font la demande	16	19.3 %
Au cas par cas sur autorisation du supérieur	8	9.6 %
Au cas par cas selon certains critères	14	16.9 %
Certaines catégories d'employés	21	25.3 %
Total intermédiaire	59	71.1 %
Autres	24	28.9 %
Total	83	100 %

Les conditions pour bénéficier des mesures d'aménagement du temps de travail sont variables.

A1.3e) Les catégories d'employés bénéficiant des mesures d'aménagement

Cadres	8	9.2 %
Professionnels	2	2.3 %
Techniciens	5	5.8 %
Personnel de bureau	15	17.2 %
Personnel de production et d'entretien	14	16.1 %
Représentants /vendeurs	3	3.4 %
Personnel régulier et permanent	25	28.7 %
Employés syndiqués	28	32.2 %
Employés performants	2	2.3 %
Autres	14	16.1 %

Dans la majorité des cas tous les employés, quel que soit leur statut peuvent bénéficier des mesures d'aménagement du temps de travail.

Lorsque ces mesures sont réservées à certaines catégories, ce sont surtout les employés syndiqués (32.2 %), les employés réguliers et permanents (28.7 %) ainsi que dans une moindre mesure le personnel de bureau (17.2%) et le personnel de production et d'entretien (16.1) qui en bénéficient.

A1.3f) L'autorité qui décide d'accorder au cas par cas les mesures d'aménagement

La haute direction de l'entreprise (siège social)	1	1.5 %
La haute direction de l'établissement	8	11.8 %
Le service des ressources humaines	4	5.9 %
Le supérieur immédiat	19	27.9 %
Un comité conjoint	15	22.1 %
La convention collective	3	4.4 %
Autre	10	14.7 %
Total intermédiaire	60	88.2 %
Autres	8	11.8%
Total	68	100 %

C'est le plus souvent le supérieur immédiat et un comité conjoint qui décident d'accorder au cas par cas les mesures d'aménagement du temps de travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1.3g) Nombre d'hommes utilisant actuellement les mesures d'aménagement

Nombre de pères			Nombre d'hommes utilisant la mesure		
5 personnes et moins	46	19.9 %	5 personnes et moins	23	42.6 %
6 à 15 personnes	18	7.8 %	6 à 15 personnes	17	31.5 %
16 à 30 personnes	23	10.0 %	16 à 30 personnes	8	14.8 %
31 à 60 personnes	42	18.2 %	31 à 60 personnes	3	5.6 %
61 à 100 personnes	42	18.2 %	61 à 100 personnes	2	3.7 %
plus de 100 personnes	60	26.0 %	Plus de 100 personnes	1	1.8 %
Total	231	100 %	Total	54	100 %

Dans la majorité des cas ce sont des groupes d'hommes de 15 personnes ou moins qui utilisent actuellement ces mesures d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises interrogées.

Il est intéressant de comparer ces chiffres avec le nombre de pères dans les entreprises qui ont été touchées.

A1.3h) Nombre de femmes utilisant actuellement les mesures d'aménagement

5 personnes et moins	35	49.3 %
6 à 15 personnes	15	21.1 %
16 à 30 personnes	7	9.9 %
31 à 60 personnes	5	7.0 %
61 à 100 personnes	4	5.6 %
plus de 100 personnes	2	2.8 %
Autres	3	4.2%
Total	71	100 %

Comme pour les hommes, dans la majorité des cas ce sont des groupes de femmes de 15 personnes ou moins qui utilisent actuellement ces mesures d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises interrogées.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1.3i) Raisons principales² pour lesquelles les femmes utilisent les mesures d'aménagement

Horaires des garderies ou des écoles	74	19.6 %
Soins aux enfants	126	33.4 %
Activités de formation ou d'études	34	9.0 %
Transports	55	14.6 %
Tâches domestiques	60	15.9 %
Activités sociales, sportives ou de loisirs	28	7.4 %
Total	377	100 %

Les femmes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout en raison des soins à donner (33.4 %), de l'horaire des garderies ou des écoles (19.6 %), des tâches domestiques (15.9 %) et des transports (14.6 %). Les trois premières sont clairement liées aux problèmes de conciliation travail / famille.

En outre, on peut relever que les autres raisons (Ajuster son horaire à celui du conjoint, maladie de l'employé ou d'un membre de la famille, cumul d'emploi et autres) n'ont pas été invoquées chez les femmes comme des raisons qui justifient de recourir à l'aménagement du temps de travail.

A1.3j) Raisons principales pour lesquelles les hommes utilisent les mesures d'aménagement

Autres	82	25.5 %
Activités de formation ou d'études	74	23.0 %
Activités sociales, sportives ou de loisirs	84	26.1 %
Tâches domestiques	12	3.7 %
Horaires des garderies ou des écoles	6	1.9 %
Ajuster son horaire à celui de la conjointe	32	9.9 %
Transports	8	2.5 %
Cumul d'emploi	24	7.5 %
Total	322	100 %

Les hommes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout pour pouvoir exercer des activités sociales et de loisirs (26.1 %), pour d'autres raisons qui n'entrent pas dans les rubriques mentionnées (25.5 %) ainsi que pour des activités de formation et d'études (23.0 %). Les autres raisons (Soins aux enfants, maladie de l'employé ou d'un membre de la famille) n'ont pas été invoqués chez les hommes comme des raisons qui justifient de recourir à l'aménagement du temps de travail.

Contrairement aux femmes, il apparaît clairement que les hommes n'utilisent pas ces mesures d'aménagement du temps de travail pour favoriser la conciliation travail / famille

² Chaque raison est pondérée de la manière suivante en fonction des cinq modalités de réponses: facteur le plus important (F1)=5 à facteur le moins important (F1)=1. Le score ainsi obtenu correspond à la somme des réponses pondérées. Par ex. pour la réponse horaire des garderies : 10 réponses pour facteur le plus important (F1) + 5 (F2) + 1 (F3) + 0 (F4) + 1 (F5) = ((10 X 5) + (5 X 4) + (1 X 3) + (0 X 2) + (1 X 1) = 74



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Si l'on souhaite se centrer sur les similitudes dans les raisons qui motivent les hommes et les femmes à utiliser l'aménagement du temps de travail, signalons que ni les uns ni les autres recourent à cette mesure en quant de maladie (de l'employé ou d'un membre de la famille).

A1.3k) L'autorité qui décide d'implanter les mesures d'aménagement

La haute direction de l'entreprise (siège social)	4	4.6 %
La haute direction de l'établissement	5	5.7 %
Le service des ressources humaines	1	1.1 %
Le supérieur immédiat	10	11.5 %
Un comité conjoint	6	6.9 %
Autres	61	70.1 %
Total	87	100 %

Dans la majorité des cas (70.1%), ce n'est pas une autorité unique qui a décidé de l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

A1.3l) Les facteurs³ qui ont influencé la décision d'offrir les mesures d'aménagement

Demandes syndicales	219	60.2 %
Autres	51	14.0 %
Roulement élevé	31	8.5 %
Retards fréquents	30	8.2 %
Absentéisme	11	3.0 %
Exemple des autres entreprises	9	2.5 %
Productivité faible	6	1.6 %
Faible capacité d'attraction de la main-d'œuvre	3	0.8%
Articles de revues professionnelles	4	1.1 %
Total	364	100 %

Les raisons qui ont favorisé l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail sont pour les représentants syndicaux avant tout les demandes syndicales (60.2 %) et, dans une moindre mesure, d'autres raisons qui ne font pas partie de celles qui avaient été soumises (14.0 %) ainsi que le roulement élevé (8.5 %) et les retards fréquents (8.2 %).

Par contre, les autres motifs suggérés (la pénurie de main-d'œuvre, la volonté des dirigeants, la volonté de conserver des employés talentueux, le stress élevé des employés, les colloques ou rencontres d'associations professionnelles et les résultats d'enquêtes ou de recherche) ne sont pas mentionnés .

³ Les résultats sont calculés à partir des questions ainsi que des pondérations (F1 à F5) identiques à celles utilisées dans les tableaux A1.3i et A1.3j.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1.3m) Intérêt des hommes en comparaison des femmes dans l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

Aucun intérêt	4	5.7 %
Beaucoup moins d'intérêt	10	14.3 %
Moins d'intérêt	6	8.6 %
Autant d'intérêt	27	38.6 %
Plus d'intérêt	4	5.7 %
Beaucoup plus d'intérêt	7	10.0%
Autres	12	17.1%
Total	70	100 %

Selon les représentants syndicaux, les hommes ont manifesté autant d'intérêt que les femmes dans l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

A1.3n) Rôle du syndicat⁴ dans l'introduction des mesures d'aménagement

A participé à la négociation	79	40.1 %
A eu l'initiative	64	32.5 %
A participé au sein d'un comité conjoint	13	6.6 %
A été consulté	30	15.2 %
A été informé	11	5.6 %
Total	197	100 %

Pour les représentants syndicaux, le syndicat a joué un rôle très actif dans l'introduction des mesures d'aménagement du temps de travail étant donné qu'il a participé à la négociation (40.1 %) et eu l'initiative (32.5 %).

A1.3o) Moyens utilisés pour consulter ou informer les employés au sujet de la possibilité de se prévaloir des mesures d'aménagement

Instances syndicales	37	42.5 %
Autres	17	19.5 %
Réunions des employés avec les superviseurs	12	13.8 %
Réunions des employés avec la haute direction	8	9.2 %
Brochures, mémos, notes de service	7	8.0 %
Comité conjoint pour élaborer la structure de participation	3	3.4 %
Journal d'entreprise	2	2.3 %
Vidéos	1	1.1 %
Total	87	100 %

Pour les représentants syndicaux interrogés, les employés ont avant tout été consultés et informés sur les mesures d'aménagement du temps de travail par les instances

⁴ Trois réponses pouvaient être données : beaucoup (pondération : 2), un peu (1), pas du tout (0). Les scores étaient ainsi additionnés. Par ex. pour le rôle des syndicats : A participé à la négociation, les réponses étaient les suivantes : 33 réponses *beaucoup*, 13 réponses *un peu* et 13 réponses *pas du tout* : $(33 \times 2) + (13 \times 1) + (13 \times 0) = 79$.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

syndicales (42.5%) et, dans une moindre mesure, par un autre moyen (19.5%) ainsi que par des réunions des employés avec les superviseurs (13.8%).

A1.3p) Evaluation formelle des impacts des mesures d'aménagement du temps de travail

Non	69	80.2 %
Oui	15	17.4 %
Autres	2	2.4 %
Total	86	100 %

Dans la grande majorité des cas (80.2%), il n'y a pas d'évaluation formelle de l'impact de l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

A1.3q) Les impacts des mesures d'aménagement du temps de travail selon cette évaluation ou le jugement personnel du répondant (représentant syndical)

Satisfaction des employés	41
Absentéisme	- 23
Implication des employés	17
Rendement des employés	16
Satisfaction des clients	15
Le temps supplémentaire	8
Le contrôle du travail des employés par la direction	17
Roulement	6
Retards	-9
Rétention du personnel clé	1
Identification à l'entreprise	2
Stress au travail	3
Créativité et innovation	10
Accidents de travail	1
Utilisation des équipements de travail	6
Le coût de la main d'oeuvre	-1

Selon les évaluations formelles ou l'opinion des représentants syndicaux interrogés, l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail ont plusieurs effets bénéfiques. En effet, elles favorisent l'augmentation de la satisfaction des employés (41), l'implication des employés (17), le rendement des employés (16) et la satisfaction du client (15). De plus, elles entraînent une diminution de l'absentéisme (-23).

Enfin, signalons que l'implantation de ces mesures a un seul impact que l'on pourrait qualifier de négatif : une légère augmentation du contrôle des employés par la direction (17).

A1a) Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles): le point de vue des syndicats

Cette mesure existe dans 61.1% des entreprises interrogées et elle constitue une pratique formelle dans 72.1% des cas. L'employé doit fournir un motif dans près de la moitié



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

des entreprises qui ont adopté cette mesure (43.8%) et les raisons familiales sont évoquées dans deux cas sur trois (61.7%).

Abordons maintenant plus en détail cette mesure.

A1a.1 Nombre maximal de journées par année offert dans le cadre de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
5 jours et moins	74
6 à 10 jours	20
11 à 20 jours	5
21 à 30	5
80 jours	1
180 jours	1
365 jours	1

Le nombre de journées par année offert dans la majorité des situations (69.2% ; 74/107) est un maximum de 5 jours.

A1a.2 Raisons principales pour lesquelles les femmes ont recours à la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total ¹
Soins aux enfants	42	23	13	4	2	351
Tâches domestiques	7	5	3	3	5	75
Horaires de la garderie	8	8	8	5	3	109
Horaire du conjoint						
Transports						
Maladie de l'employé	47	10	5	2	1	295
Maladie d'un membre de la famille	26	25	13	5	1	280
Cumul d'emplois						
Activités de formation	8	8	3	2	1	86
Activités sociales	14	3	9	8	7	130
Autre	16	5	3	1	1	114

Les raisons principales pour lesquelles les femmes ont recours à cette mesure sont avant tout *les soins aux enfants, la maladie de l'employé et la maladie d'un membre de la famille*.

¹ Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (F1=5, F2=4, ... F1=1). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1a.3 Raisons principales pour lesquelles les hommes ont recours à la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
Soins aux enfants	16	17	11	10	1	202
Tâches domestiques						
Horaires de la garderie	5	3	4	4	1	58
Horaire du conjoint						
Transports						
Maladie de l'employé	58	15	3	1	3	364
Maladie d'un membre de la famille	25	20	18	1	2	265
Cumul d'emplois	5	4	1		3	47
Activités de formation	15	7	3	2	4	120
Activités sociales	38	15	9	6	4	293
Autre	19	6	4	3		140

Les raisons principales pour lesquelles les hommes ont recours à cette mesure sont avant tout la maladie de l'employé, les activités sociales, la maladie d'un membre de la famille et les soins aux enfants

On constate donc que les hommes utilisent davantage que les femmes cette mesure en réponse à des besoins personnels (maladie et activités sociales).

A1a.4 Les personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Tous les employés qui en font la demande	102
Au cas par cas selon des critères	12
Au cas par cas sur une autorisation du supérieur	20
Certaines catégories d'employés	17

Dans deux cas sur trois (67.5; 102/151), tous les employés qui en font la demande peuvent bénéficier de cette mesure.

A1a.5 Les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Oui
Cadres	8
Professionnels	5
Techniciens	9
Personnel de bureau	10
Personnel de production / entretien	5
Représentants / vendeurs	6
Personnel régulier / permanent	26
Employés syndiqués	38
Employés performants	2
Autre	8



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Si toutes les catégories de personnes peuvent bénéficier de cette mesure lorsqu'elle est implantée, les employés syndiqués le sont un peu plus fréquemment. En d'autres termes, lorsqu'il y a des restrictions à son implantation, les personnes syndiquées bénéficient plus souvent que les autres catégories de cette mesure.

A1a.6 L'autorité qui accorde le droit de bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	3
La haute direction de l'établissement	13
Le service des ressources humaines	12
Le supérieur immédiat	29
Un comité conjoint	
Selon la convention collective	15
Autre	3

Si l'autorité qui accorde cette mesure aux employés qui en font la demande peut varier selon les entreprises, c'est le plus souvent le supérieur immédiat de la personne concernée.

A1a.7 Nombre d'hommes et de femme qui bénéficient de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	69	74
10 à 39 personnes	37	33
40 à 69 personnes	5	8
70 à 99 personnes	3	3
100 à 199 personnes	11	3
200 à 499 personnes	5	2
500 personnes et plus	1	

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 40 personnes) qui utilisent cette mesure et il n'y a pas de différence quant au sexe.

A1a.8 Depuis combien d'années votre employeur offre-t-il la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Moins de 2 ans	8
2 à 5 ans	21
6 à 10 ans	44
11 à 15 ans	22
16 à 20 ans	14
21 à 25 ans	9
26 à 30 ans	9
Plus de 30 ans	3

Si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant. En effet, c'est entre 6 et 10 ans qu'elle a été le plus implantée (33.8 % ; 44/130).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1a.9 Qui a décidé d'implanter la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	14
La haute direction de l'établissement	8
Le service des ressources humaines	5
Le supérieur immédiat	4
Un comité conjoint	23
Autre	90

C'est en général un comité conjoint qui a décidé de l'implantation de cette mesure.

A1a.10 Les facteurs qui ont influencé la décision d'offrir la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
L'absentéisme élevé	18	10	6	2		152
Le roulement élevé						
Les retards fréquents	2	6	6	3		58
La productivité faible						
La pénurie de main d'œuvre						
Les demandes syndicales	98	5	4	3		526
La volonté des dirigeants	14	6	4	3	2	114
La faible capacité d'attraction de la main d'œuvre						
La volonté de conserver des employés talentueux						
L'exemple des autres entreprises	8	14	6	2	2	120
Le stress élevé des employés						
Les articles de revues professionnelles						
Les colloques ou rencontres d'associations professionnelles						
Les résultats d'enquêtes ou de recherches						
Autres	12	3				72

Parmi les nombreux facteurs qui ont influencé la décision d'offrir des *congés pour des raisons personnelles*, les demandes syndicales apparaissent prédominantes pour le représentant syndical (50.5 % ; 526/1042).

A1a.11 Intérêt des hommes vis-à-vis des femmes dans l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Aucun intérêt	6
Beaucoup moins d'intérêt	8
Moins d'intérêt	3
Autant d'intérêt	97
Plus d'intérêt	7
Beaucoup plus d'intérêt	11

Les hommes ont clairement manifesté autant d'intérêt que les femmes dans l'implantation de la mesure 7.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1a.12 Rôle du syndicat dans l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
A été informé	32	11	12
A été consulté	29	6	15
A eu l'initiative	72	3	12
A participé par négociation	102	5	12
A participé au sein d'un comité conjoint	15	5	22

Le syndicat a eu un rôle important (pris l'initiative ou participé à la négociation) dans l'implantation de la mesure (69.6%; 174/250).

A1a.13 Information auprès de employés concernant l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Oui
Journal d'entreprise	1
Brochures, mémos, notes de services	4
Vidéos	
Instances syndicales	109
Réunions des employés avec la haute direction	15
Réunions des employés avec les superviseurs	12
Comité conjoint	1
Autre	26

Les instances syndicales ont souvent informé les employés de l'implantation des congés pour raisons personnelles (64.9%; 109/168).

A1a.14 Les impacts de l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	--	-	=	+	++	Total ²
L'absentéisme	25	28	45	10	6	-56
Le roulement	4	13	81	7	4	-6
Les retards	16	15	79	2		-45
La rétention du personnel-clé	1	4	93	8	2	6
L'identification à l'entreprise	2	1	96	6	4	9
L'implication des employés	4	4	77	18	7	20
La satisfaction des employés	3	7	23	38	41	107
Le rendement des employés	4	6	66	25	10	31
Le stress au travail	5	25	68	8	6	-15
La créativité et l'innovation	4	3	91	11	2	4
Les accidents du travail	3	14	88	5	1	-13
L'utilisation des équipements de travail	1	3	102	2	2	1
La satisfaction des clients	1	5	95	4	4	5

² Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (-- = -2, - = -1, = = 0, + = 1, ++ = 2). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Le temps supplémentaire	5	4	87	9	4	3
Le contrôle du travail des employés par la direction	1	1	92	9	6	18
La capacité d'attirer de nouveaux employés	2	3	83	20	1	15
Les coûts de la main-d'œuvre	5	11	75	15	3	0
Autres			110			-110

Bien que les impacts de l'implantation de la Mesure 7 soient rarement évalués, seuls 15 répondants (moins de 10 %) ont répondu par l'affirmative, les représentants syndicaux considèrent qu'ils ont des effets positifs. En effet, cette mesure peut réduire l'absentéisme ainsi que les retards et contribue à augmenter la satisfaction des employés.

A1b) Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption): le point de vue des syndicats

Cette mesure existe dans **36.2%** des entreprises interrogées et elle constitue une pratique formelle dans 90.3% des cas. De plus, l'employeur verse dans la majorité des cas (52,2%; 47/90) un complément de salaire à la mère pendant son congé maternité et dans une minorité de cas (19.6%; 18/92) un complément de salaire au père pendant son congé de paternité.

Abordons maintenant plus en détail cette mesure.

A1b.1 Nombre de semaines maximal pendant lequel le complément de salaire peut être versé à la mère (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
10 semaines et moins ³	7
11 à 15 semaines	7
16 à 20 semaines	26
21 à 25 semaines	1
26 à 30 semaines	4
31 à 35 semaines	
36 à 40 semaines	
Plus de 40 semaines ⁴	1

Le nombre de semaines maximal pendant lequel ce complément de salaire peut être versé à la mère est le plus souvent de **16 à 20 semaines** (56.5%; 26/46).

En ce qui concerne les hommes, aucune indication a été mentionnée en ce qui concerne la durée du congé de paternité.

³ 2 personnes ont répondu "zéro".

⁴ 1 personne a répondu "52 semaines".



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1b.2 Avantages sociaux accordés aux employés dans le cadre de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Avantages sociaux complets payés par l'employeur	38
Avantages sociaux complets avec partage de coûts	29
Avantages sociaux partiels	9
Aucun des avantages sociaux	7
Autre	8

En ce qui concerne les avantages sociaux accordés aux employés, les plus fréquents sont les avantages sociaux complets payés par l'employeur seul (41.8% ; 38/91) ou partagés avec l'employé (31.9% ; 29/91).

A1b.3 Les personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Tous les employés qui en font la demande	72
Au cas par cas selon des critères	4
Au cas par cas sur une autorisation du supérieur	
Certaines catégories d'employés	17

Dans la majorité des situations (77.4; 72/93), tous les employés qui en font la demande peuvent bénéficier de cette mesure.

A1b.4 Les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Oui
Cadres	10
Professionnels	5
Techniciens	5
Personnel de bureau	9
Personnel de production / entretien	2
Représentants / vendeurs	3
Personnel régulier / permanent	11
Employés syndiqués	26
Employés performants	1
Autre	8

Si toutes les catégories de personnes peuvent bénéficier de cette mesure lorsqu'elle est implantée, les employés syndiqués le sont un peu plus fréquemment.

De plus, 21 répondants ont évoqué des conditions particulières imposées par l'employeur.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1b.5 Nombre d'hommes et de femme qui bénéficient de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	66	73
10 à 39 personnes	4	2
40 à 69 personnes		
70 à 99 personnes		
100 à 199 personnes	2	1
200 à 499 personnes		
500 personnes et plus		

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 10 personnes) qui utilisent cette mesure et il n'y a pas de différence quant au sexe.

En outre, les représentants syndicaux considèrent que la majorité des parents de leur entreprise (70.0%; 63/90) utilisent d'autres types de congés parentaux.

A1b.6 Nombre d'hommes et de femmes utilisant actuellement la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	45	46
10 à 39 personnes	2	3
40 à 69 personnes		1
70 à 99 personnes		
100 à 199 personnes	1	
200 à 499 personnes		
500 personnes et plus		

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 10 personnes) qui utilisent d'autres types de congés et il n'y a pas de différence quant au sexe.

A1b.7 Depuis combien d'années votre employeur offre-t-il la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Moins de 2 ans	3
2 à 5 ans	11
6 à 10 ans	43
11 à 15 ans	10
16 à 20 ans	6
21 à 25 ans	2
26 à 30 ans	2
Plus de 30 ans	

Si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant. En effet, c'est entre 6 et 10 ans qu'elle a été le plus implantée (55.8 % ; 43/77).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A1b.8 Qui a décidé d'implanter la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	4
La haute direction de l'établissement	5
Le service des ressources humaines	2
Le supérieur immédiat	15
Un comité conjoint	
Autre	56

C'est en général le supérieur immédiat qui a décidé l'implantation de cette mesure.

Il semble qu'il faudrait interpréter cette réponse de la manière suivante : c'est le supérieur immédiat qui décide non pas d'implanter la mesure mais du moment où elle s'implante pour chaque personne concernée.

A1b.9 Les facteurs qui ont influencé la décision d'offrir la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
L'absentéisme élevé						
Le roulement élevé						
Les retards fréquents						
La productivité faible						
La pénurie de main d'œuvre						
Les demandes syndicales	68	3	2			358
La volonté des dirigeants	5	7	1	2	1	61
La faible capacité d'attraction de la main d'œuvre						0
La volonté de conserver des employés talentueux	3	8	1			50
L'exemple des autres entreprises	6	9	12	1	1	105
Le stress élevé des employés						
Les articles de revues professionnelles						
Les colloques ou rencontres d'associations professionnelles						
Les résultats d'enquêtes ou de recherches						
Autres						

Parmi les nombreux facteurs qui ont influencé la décision d'offrir des *compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*, les demandes syndicales apparaissent prédominantes pour le représentant syndical (62.4 %; 358/574).

A1b.10 Intérêt des hommes vis-à-vis des femmes dans l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Aucun intérêt	8
Beaucoup moins d'intérêt	15
Moins d'intérêt	13
Autant d'intérêt	37
Plus d'intérêt	3
Beaucoup plus d'intérêt	2



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Les hommes ont clairement manifesté moins d'intérêt que les femmes dans l'implantation de la mesure 9.

A1b.11 Rôle du syndicat dans l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
A été informé			
A été consulté			
A eu l'initiative	50	5	1
A participé par négociation	74	2	1
A participé au sein d'un comité conjoint			

Le syndicat a eu un rôle important (pris l'initiative ou participé à la négociation) dans l'implantation de la mesure (100%; 124/124).

A1b.12 Information auprès des employés concernant l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Oui	Non
Journal d'entreprise		89
Brochures, mémos, notes de services	5	84
Vidéos		89
Instances syndicales	76	13
Réunions des employés avec la haute direction	2	87
Réunions des employés avec les superviseurs	5	84
Comité conjoint	2	87
Autre	10	79

Selon les syndicats, les instances syndicales ont souvent informé les employés de l'implantation des *compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption* (76.0%; 76/100).

A1b.13 Les impacts de l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	--	-	=	+	++	Total ⁵
L'absentéisme	12	8	41	1	1	-29
Le roulement	4	2	48	4	3	0
Les retards	5	2	53		1	-10
La rétention du personnel-clé		3	49	5	4	10
L'identification à l'entreprise		1	54	4	2	7
L'implication des employés	1		46	8	7	20
La satisfaction des employés	1	2	14	24	21	62
Le rendement des employés	1		43	9	10	27
Le stress au travail	4	9	43	4	2	-9
La créativité et l'innovation		1	56	2	2	5
Les accidents du travail	2	4	54		1	-6

⁵ Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (-- = -2, - = -1, = = 0, + = 1, ++ = 2). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

L'utilisation des équipements de travail		60	1	1	3
La satisfaction des clients		56	2	3	8
Le temps supplémentaire		59	2	1	4
Le contrôle du travail des employés par la direction		57	2	2	6
La capacité d'attirer de nouveaux employés	1	49	10	2	12
Les coûts de la main-d'œuvre		2	52	8	6
Autres		62			-62

Bien que les impacts de l'implantation de la Mesure 9 soient rarement évalués (10.9 %; 9/84), les représentants syndicaux considèrent que son implantation a des effets positifs. En effet, cette mesure peut augmenter la satisfaction des employés et, dans une moindre mesure, réduire l'absentéisme et augmenter leur implication ainsi que leur rendement.

A2) Caractéristiques des entreprises interrogées (cf. partie B du questionnaire)

A2.1 Appartenance de l'établissement à un groupe plus large

		F	%	% V	% C
V	Oui	138	52,9	56,3	56,3
	Non	107	41,0	43,7	100,0
	Total	245	93,9	100,0	
M		16	6,1		
	Total	261	100,0		

Elles font partie dans la majorité des cas d'un groupe plus large (56.3 % ; 138/245).

A2.2 Siège social

		F	%	% V	% C
V	Québécois	108	41,4	69,7	69,7
	Canadien	22	8,4	14,2	83,9
	Américain	10	3,8	6,5	90,3
	Européen	6	2,3	3,9	94,2
	Autre	9	3,4	5,8	100,0
	Total	155	59,4	100,0	
M		106	40,6		
	Total	261	100,0		

Leur siège social est le plus souvent québécois (69.6%, 108/155).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A2.3 Ancienneté de l'établissement

		F	%	% V	% C
V	10 ans et moins	32	12,3	14,0	14,0
	11 à 25 ans	52	19,9	22,7	36,7
	26 à 50 ans	84	32,2	36,7	73,4
	51 à 100 ans	47	18,0	20,5	93,9
	100 à 250 ans	13	5,0	5,7	99,6
	251 ans et plus	1	,4	,4	100,0
	Total	229	87,7	100,0	
M		32	12,3		
	Total	261	100,0		

La majorité d'entre elles sont des entreprises qui existent depuis plus de 25 ans (63.3%, 145/229).

A2.4a Information sur le nombre total de personnes dans les entreprises touchées

Nombre de personnes	Total (%)
10 personnes et moins	19 (7.8)
11 à 20 personnes	21 (8.6)
21 à 30 personnes	24 (9.8)
31 à 40 personnes	21 (8.6)
41 à 50 personnes	15 (6.1)
51 à 60 personnes	7 (2.9)
61 à 75 personnes	23 (9.4)
76 à 100 personnes	25 (10.2)
101 à 125 personnes	15 (6.1)
126 à 150 personnes	11 (4.5)
151 à 250 personnes	25 (10.2)
251 à 350 personnes	8 (3.3)
351 à 500 personnes	9 (3.7)
501 à 1000 personnes	9 (3.7)
Plus de 1000 personnes	4.9

A2.4b Information sur le nombre total d'hommes, de pères, de femmes et de mères dans les entreprises touchées

Nombre de personnes	Hommes (%)	Pères (%)	Femmes (%)	Mères (%)
6 personnes et moins	46 (19.4)	46 (19.9)	53 (22.8)	73 (35.0)
7 à 15 personnes	18 (7.6)	18 (7.8)	58 (25.0)	51 (24.4)
16 à 25 personnes	23 (9.7)	23 (10.0)	42 (18.1)	40 (19.1)
26 à 50 personnes	42 (17.7)	42 (18.2)	36 (15.5 %)	25 (12.0)
51 à 75 personnes	26 (11.0)	26 (11.3)	14 (6.0)	4 (1.9)
76 à 100 personnes	16 (6.8)	16 (6.9)	11 (4.7)	7 (3.3)
101 à 150 personnes	21 (8.9)	21 (9.1)	3 (1.3)	3 (1.4)
151 à 250 personnes	19 (8.0)	19 (8.2)	7 (3.0)	3 (1.4)
251 à 500 personnes	10 (4.2)	10 (4.3)	5 (2.2)	3 (1.4)
501 à 1000 personnes	10 (4.2)	10 (4.3)	1 (.4)	---
Plus de 1001 personnes	6 (2.5)	6 (2.6)	2 (.9)	---



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

On retrouve des entreprises de toute taille que ce soit en terme d'effectifs globaux, d'hommes, de pères, de femmes et de mères.

A2.5 Proportion de la main d'oeuvre selon le statut

Statut	0 à 10 %	11 à 20 %	21 à 30 %	Plus de 30 %
Cadres	59.4	30.6	7.9	2.2
Professionnels	85.1	7.9	1.9	5.1
Techniciens	88.4	3.3	4.7	3.7
Employés de bureau	54.8	15.8	7.0	22.4
Employés de production	25.8	5.8	4.4	64.0
Représentants	95.0	1.8	1.4	1.8
Autres	87.7	.9	.9	10.4

Si dans la plupart des situations les cadres (59.4% ; 136/229), les professionnels (85.1 ; 183/215), les techniciens (88.4 ; 190/215), les employés de bureau (54.8 ; 125/228), les représentants (95.0% ; 207/218) et les autres employés (87.7% ; 186/212) se retrouvent dans une proportion ne dépassant le 10%, ce n'est pas le cas des employés de production qui constituent dans une majorité d'entreprises (64.0% ; 144/225) un effectif dépassant le 30 %.

A2.6 Proportion d'hommes

Statut	0 à 24 %	25 à 49 %	50 à 74 %	75 à 100 %
Cadres	25.0	7.2	15.4	52.4
Professionnels	66.8	3.8	9.2	20.1
Techniciens	63.3	2.1	5.3	29.3
Employés de bureau	61.3	13.6	13.1	12.0
Employés de production	24.4	6.1	15.7	53.8
Représentants	69.9	.5	6.5	23.1
Autres	88.8	2.1	2.7	6.4

Dans la majorité de ces entreprises, les emplois de cadres (52.4 % ; 109/208) et d'employés de production (53.8% ; 106/197) sont très majoritairement (75 à 100 %) occupés par des hommes ; à l'inverse et dans la même proportion (75 à 100 %), les emplois de professionnels (66.8% ; 123/184), techniciens (63.2% ; 119/188), employés de bureau (61.3% ; 117/191), représentants (69.9% ; 130/186) et autres (88.8% ; 166/187) sont occupés majoritairement par des femmes.

A2.7 L'âge des employés

% / Age	25 - 29 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans
0 - 24 %	77.0	78.6	68.8	55.9	72.6
25 - 49 %	13.2	19.8	25.8	31.9	17.3

En ce qui concerne l'âge des employés, les personnes les plus nombreuses se retrouvent dans la tranche d'âge 40 à 44 ans.

A2.8 Répartition des employés selon le statut représentés par la CSN dans les entreprises touchées par l'enquête



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Statut	0 %	1 à 24 %	25 – 49 %	50 – 74 %	75 – 99 %	100 %
Cadres	92.8	3.9	---	1.1	.6	1.7
Professionnels	67.0	1.5	3.0	3.5	3.5	21.5
Techniciens	57.9	9.4	2.3	1.2	4.1	25.1
Employés de bureau	39.3	5.5	4.5	6.0	9.5	35.3
Employés de production et d'entretien	15.3	.5	2.1	5.3	12.6	64.2
Représentants et vendeurs	89.3	3.6	.6	---	1.2	5.4
Autres métiers et professions	86.6	.6	1.8	1.2	3.0	6.7

Tout d'abord, signalons que lorsque les personnes de ces entreprises sont syndiquées, elles le sont dans la plupart des cas à la CSN.

Cela étant, voici les résultats les plus significatifs. La plupart des cadres (92.8%), des représentants et vendeurs (89.3%) ainsi que des autres professions (86.6 %) ne sont pas syndiqués. Chez les professionnels et les techniciens, nous retrouvons deux groupes contrastés: une majorité non syndiquée (67.0%, 57.9%) et une minorité syndiquée (21.5%, 25.1%). Chez les employés de bureau, deux groupes d'égale importance prédominent : ceux qui sont syndiqués (35.3%) et ceux qui ne le sont pas (39.3%). Enfin, une majorité d'employés de production et d'entretien sont syndiqués (64.2%).

A2.9 Stratégie principale de l'employeur pour se démarquer

		F	%	% V	% C
V	Produire au meilleur coût possible	90	34,5	49,7	49,7
	Produire un produit de meilleure qualité	54	20,7	29,8	79,6
	Produire un produit ou un service différent (innovation)	37	14,2	20,4	100,0
	Total	181	69,3	100,0	
M		80	30,7		
	Total	261	100,0		

Produire à meilleur coût possible constitue la stratégie principale pour se démarquer la plus fréquente (49.7%; 90/181), suivie de Produire un produit de meilleure qualité (29.8% ; 54/181) et Produire un produit ou un service différent (innovation) (20.4% ; 37/181).

A2.10 Importance de la concurrence

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	140	53,6	61,9	61,9
	Grande importance	48	18,4	21,2	83,2
	Moyenne importance	20	7,7	8,8	92,0
	Faible importance	6	2,3	2,7	94,7
	Très faible importance	12	4,6	5,3	100,0
	Total	226	86,6	100,0	
M		35	13,4		
	Total	261	100,0		

La concurrence est importante (*très grande* ou *grande importance*) pour la très grande majorité des entreprises (83.2% ; 188/226).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A2.11 Evolution au cours des trois dernières années

		F	%	% V	% C
V	Forte croissance	81	31,0	34,9	34,9
	Faible croissance	70	26,8	30,2	65,1
	Stable	48	18,4	20,7	85,8
	Faible décroissance	21	8,0	9,1	94,8
	Forte décroissance	12	4,6	5,2	100,0
	Total	232	88,9	100,0	
M		29	11,1		
	Total	261	100,0		

Si la grande majorité des entreprises se trouvent en situation de croissance (65.1% ; 151/232), une très faible minorité, à l'inverse, se considèrent en décroissance (14.2% ; 33/232).

A2.12 Situation financière

		F	%	% V	% C
V	Très mauvaise	4	1,5	1,7	1,7
	Mauvaise	22	8,4	9,2	10,9
	Moyenne	49	18,8	20,5	31,4
	Bonne	109	41,8	45,6	77,0
	Très bonne	55	21,1	23,0	100,0
	Total	239	91,6	100,0	
M		22	8,4		
	Total	261	100,0		

La majorité des entreprises (68.6%, 164/239) considère que leur situation financière est bonne ou très bonne. A l'inverse, un très petit nombre d'entre elles (10.9%, 26/239) la considère comme mauvaise ou très mauvaise.

A2.13 Importance de la conciliation par dirigeants

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	1	,4	,4	,4
	Grande importance	10	3,8	4,2	4,6
	moyenne importance	56	21,5	23,5	28,2
	Faible importance	76	29,1	31,9	60,1
	Très faible importance	95	36,4	39,9	100,0
	Total	238	91,2	100,0	
M		23	8,8		
	Total	261	100,0		

Elles pensent que la majorité de leurs dirigeants (71.8 %; 171/238) attachent peu d'importance (*faible* ou *très faible importance*) à la conciliation emploi/famille.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A2.14 Importance de la conciliation par syndicat

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	30	11,5	12,4	12,4
	Grande importance	84	32,2	34,9	47,3
	Moyenne importance	81	31,0	33,6	80,9
	Faible importance	34	13,0	14,1	95,0
	Très faible importance	12	4,6	5,0	100,0
	Total	241	92,3	100,0	
M		20	7,7		
	Total	261	100,0		

Les syndicats, quant à eux, attribuent une certaine importance à la conciliation mais sans que cela soit très marqué. A peine la moitié d'entre eux (47.3% ; 114/241) considèrent que c'est important (*très grande* ou *grande importance*).

A2.15 Philosophie compatible

		F	%	% V	% C
V	Très compatible	3	1,1	1,3	1,3
	Compatible	21	8,0	8,8	10,1
	Moyennement compatible	65	24,9	27,3	37,4
	Peu compatible	79	30,3	33,2	70,6
	Très peu compatible	70	26,8	29,4	100,0
	Total	238	91,2	100,0	
M		23	8,8		
	Total	261	100,0		

Ils pensent que la majorité des entreprises (62.6% ; 149/238) ont une philosophie de gestion qui n'est pas compatible avec la conciliation emploi/famille.

A2.16 Présence d'explications sur la philosophie de l'entreprise

		F	%	% V	% C
V	oui	158	60,5	65,6	65,6
	non	83	31,8	34,4	100,0
	Total	241	92,3	100,0	
M		20	7,7		
	Total	261	100,0		

Ce constat faisant l'objet d'explications dans une majorité de cas (65.6% ; 158/241).

A2.17 Les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille.

		F	%	% V	% C
V	oui	62	23,8	28,2	28,2
	non	158	60,5	71,8	100,0
	Total	220	84,3	100,0	
M		41	15,7		
	Total	261	100,0		



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Pour une majorité des représentants syndicaux (71.8% ; 158/220), les pères n'éprouvent pas de difficultés à concilier le travail avec la famille.

A2.18 Obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier l'emploi et la famille

		F	%	% V	% C
V	oui	86	33,0	39,4	39,4
	non	132	50,6	60,6	100,0
	Total	218	83,5	100,0	
M		43	16,5		
	Total	261	100,0		

Pour une majorité de représentants syndicaux (60.6% ; 132/218), il n'y a pas d'obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi avec la famille

A3) Profil du répondant (représentant syndical) (cf. partie C du questionnaire)

A3.1a Fédération syndicale (secteurs)

	F	%	% V	% C
V Agroalimentaire	21	8,0	8,3	8,3
Caisses populaires, caisses d'économie...	34	13,0	13,5	21,8
Commerces de détails et services divers	20	7,7	7,9	29,8
Restauration, hôtellerie et loisirs	10	3,8	4,0	33,7
Textiles, vêtements et chaussures	5	1,9	2,0	35,7
Entrepôts	7	2,7	2,8	38,5
Métallurgie lourde. fonderie / aluminium	14	5,4	5,6	44,0
Automobile	0	0	0	44,0
Équipement et matériel	4	1,5	1,6	45,6
Mines et carrières	6	2,3	2,4	48,0
Chimique	10	3,8	4,0	52,0
Plastique	4	1,5	1,6	53,6
Électrique / électronique	1	,4	,4	54,0
Bureau et services	6	2,3	2,4	56,3
Forêts et scieries	19	7,3	7,5	63,9
usines de pâtes et papiers	11	4,2	4,4	68,3
Transformation	13	5,0	5,2	73,4
Radio et télévision	1	,4	,4	73,8
Édition, journaux, quotidiens, hebdos	6	2,3	2,4	76,2
Cinémas et salles de spectacles	2	,8	,8	77,0
Audiovisuel et câblodistribution	2	,8	,8	77,8
Pigiste	1	,4	,4	78,2
Téléphonie	1	,4	,4	78,6
Divers (maison de sondages, distributeurs de journaux)	1	,4	,4	79,0
Municipal	23	8,8	9,1	88,1
Transport	7	2,7	2,8	90,9
Transport scolaire	2	,8	,8	91,7
Divers (autres)	21	8,0	8,3	100,0
Total	252	96,6	100,0	
M	9	3,4		
	Total	261	100,0	



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A3.1b Fédération syndicale (fédérations)

Fédération syndicale	Effectifs	%
Commerce	97	38.5
Métallurgie	45	17.9
Papier et forêt	43	17.1
Communication	14	5.6
Services publics et autres	53	21.0

Ces représentants syndicaux sont issus principalement de la Fédération du *commerce* (38.5% ; 97/252) et dans une moindre mesure des Fédérations des *services et autres* (21.0% ; 53/252), de la *métallurgie* (17.9% ; 45/252) ainsi que du *papier et forêt* (17.1% ; 43/252).

A3.2 L'âge du représentant syndical

		F	%	% V	% C
V	Moins de 25 ans	3	1,1	1,2	1,2
	25 à 29 ans	11	4,2	4,4	5,6
	30 à 34 ans	25	9,6	10,1	15,7
	35 à 39 ans	80	30,7	32,3	48,0
	40 à 44 ans	60	23,0	24,2	72,2
	45 à 49 ans	40	15,3	16,1	88,3
	50 ans et plus	29	11,1	11,7	100,0
	Total	248	95,0	100,0	
M		13	5,0		
	Total	261	100,0		

Le répondant se situe surtout dans les tranches d'âge : *35 à 39 ans* (32.3% ; 80/248) et *40 à 44 ans* (24.2% ; 60/248).

A3.3 Le sexe du représentant syndical

		F	%	% V	% C
V	Masculin	168	64,4	67,5	67,5
	Féminin	81	31,0	32,5	100,0
	Total	249	95,4	100,0	
M		12	4,6		
	Total	261	100,0		

Il est avant tout de sexe masculin (67.5 % ; 168/249).

A3.4 Le niveau de scolarité du représentant syndical

		F	%	% V	% C
V	Primaire	12	4,6	4,8	4,8
	Secondaire	133	51,0	53,6	58,5
	Collégial	83	31,8	33,5	91,9
	Universitaire 1er cycle	17	6,5	6,9	98,8
	Universitaire 2e ou 3e cycles	3	1,2	1,2	100,0
	Total	248	95,0	100,0	
M		13	5,0		
	Total	261	100,0		



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Il a poursuivi sa formation jusqu'au niveau secondaire en général (53.6% ; 133/248) et dans une moindre mesure au niveau collégial (33.5% ; 83/248).

A3.5 La catégorie d'employé à laquelle appartient le représentant syndical

	F	%	% V	% C
V Cadre	1	,4	,4	,4
Professionnel	13	5,0	5,3	5,7
Technicien	21	8,0	8,5	14,2
Employé de bureau	60	23,0	24,3	38,5
Employé de production / entretien	131	50,2	53,0	91,5
Représentant / vendeur	2	,8	,8	92,3
Autre	19	7,3	7,7	100,0
Total	247	94,6	100,0	
M	14	5,4		
Total	261	100,0		

Il a surtout un statut d'employé de production (53.0 ; 131/247) et dans une moindre mesure d'employé de bureau (24.3% ; 60/247).

A3.6 L'ancienneté du représentant syndical dans l'entreprise

	F	%	% V	% C
V Moins de 5 ans	21	8,0	8,5	8,5
5 à 9 ans	45	17,2	18,2	26,7
10 à 14 ans	56	21,5	22,7	49,4
15 à 19 ans	40	15,3	16,2	65,6
20 à 24 ans	52	19,9	21,1	86,6
25 à 29 ans	25	9,6	10,1	96,8
30 à 34 ans	5	1,9	2,0	98,8
35 ans et plus	3	1,1	1,2	100,0
Total	247	94,6	100,0	
M	14	5,4		
Total	261	100,0		

L'ancienneté dans l'entreprise peut varier beaucoup. C'est ainsi qu'entre 5 et 24 ans on retrouve la grande majorité des répondants (78.1% ; 193/247) qui est répartie entre quatre groupes de taille comparable : 5 à 9 ans (18.2% ; 45/247), 10 à 14 ans (22.7% ; 56/247), 15 à 19 ans (16.2% ; 40/247) et 20 à 24 ans (21.1% ; 52/247).

A3.7 Participation personnelle à la mise en place de mesure de conciliation dans l'entreprise

	F	%	% V	% C
V oui	60	23,0	24,4	24,4
non	186	71,3	75,6	100,0
Total	246	94,3	100,0	
M	15	5,7		
Total	261	100,0		



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Souvent (75.6 %, 186/246) il n'a pas participé à la mise en place de mesures de conciliation.

A3.8 Point de vue personnel sur conciliation emploi-famille

	F	%	% V	% C
V Très grande importance	86	33,0	34,8	34,8
Grande importance	87	33,3	35,2	70,0
Moyenne importance	59	22,6	23,9	93,9
Faible importance	12	4,6	4,9	98,8
Très faible importance	3	1,1	1,2	100,0
Total	247	94,6	100,0	
M	14	5,4		
Total	261	100,0		

A titre personnel il considère que la conciliation emploi / famille est importante (70.0% ; 173/247).

A3.9 Heures consacrées au travail par semaine

	F	%	% V	% C
V Moins de 15 heures	1	,4	,4	,4
de 15 à 34 heures	27	10,3	10,9	11,3
de 35 à 49 heures	201	77,0	81,0	92,3
50 heures et plus	19	7,3	7,7	100,0
Total	248	95,0	100,0	
M	13	5,0		
Total	261	100,0		

Son temps de travail le plus fréquent (81.0 % ; 201/248) se situe dans la tranche 35 à 49 heures.

A3.10 Heures consacrées à la famille par semaine

	F	%	% V	% C
V Moins de 15 heures	27	10,3	14,2	14,2
15 à 29 heures	46	17,6	24,2	38,4
30 à 44 heures	55	21,1	28,9	67,4
45 à 59 heures	21	8,0	11,1	78,4
60 à 99 heures	28	10,7	14,7	93,2
100 heures et plus	13	5,0	6,8	100,0
Total	190	72,8	100,0	
M	71	27,2		
Total	261	100,0		

Le temps consacré à sa famille est très variable. En effet, il peut varier entre *moins de 15 heures* et *plus de 100 heures* et ce sont les tranches *15 à 29 heures* (24.2% ; 46/190) et *30 à 44 heures* (28.9% ; 55/190) qui sont les plus fréquentes.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A3.11 Déléguer par votre syndicat un membre participant à un focus group

	F	%	% V	% C
V oui	120	46,0	50,2	50,2
non	119	45,6	49,8	100,0
Total	239	91,6	100,0	
M	22	8,4		
Total	261	100,0		

Dans un cas sur deux (50.2% ; 120/239) leur syndicat est disposé à déléguer l'un de ses membres afin de participer à un focus group.

A3.12 Souhaiter recevoir les résultats de l'enquête

	F	%	% V	% C
V oui	177	67,8	76,3	76,3
non	55	21,1	23,7	100,0
Total	232	88,9	100,0	
M	29	11,1		
Total	261	100,0		

Enfin souvent (76.3% ; 177/232) ils souhaitent recevoir les résultats de l'enquête.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A4) Les relations les plus intéressantes (représentant syndical)

A4.1) Corrélations concernant les caractéristiques de l'entreprise

		BQ4a	BQ4b	BQ4c	BQ4d	BQ4e	BQ 12	BQ 13	BQ 14	BQ 16	BQ 17	BQ 18	BQ 19	BQ 20	BQ 22
BQ4a	P	1,000	,919 (**)	,650* (*)	,906 (**)	,567 (**)	-,131	-,019	,005	,109	,088	,033	-,001	-,110	-,234 (**)
BQ4b	P		1,000	,440 (**)	,990 (**)	,300 (**)	-,180 (*)	-,027	,009	,107	,139 (*)	,072	-,014	-,157 (*)	-,280 (**)
BQ4c	P			1,000	,352 (**)	,941 (**)	,096	,023	,083	,015	-,021	,005	,036	,059	-,055
BQ4d	P				1,000	,254 (**)	-,163 (*)	-,030	-,062	,107	,150 (*)	,086	-,035	-,201 (**)	-,303 (**)
BQ4e	P					1,000	,093	-,020	,090	,010	-,088	,018	-,010	,034	,011
BQ 12	P						1,000	-,104	-,075	-,289 (**)	-,130	-,247 (**)	,036	,198 (**)	,145
BQ 13	P							1,000	,129	,045	,089	-,040	,034	,052	,024
BQ 14	P								1,000	,173 (**)	,118	,166 (*)	-,080	,117	,155 (*)
BQ 16	P									1,000	,392 (**)	,678 (**)	-,119	-,166 (*)	-,256 (**)
BQ 17	P										1,000	,232 (**)	,117	,046	-,055
BQ 18	P											1,000	-,179 (**)	-,279 (**)	-,258 (**)
BQ 19	P												1,000	,270 (**)	,221 (**)
BQ 20	P													1,000	,617 (**)
BQ 22	P														1,000

Pearson (*) Significatif à 0.05 (**) Significatif à 0.01

Notes :

- BQ4a Nombre de personnes dans l'entreprise (QTPERS)
- BQ4b Nombre d'hommes dans l'entreprise (QTHOM)
- BQ4c Nombre de femmes dans l'entreprise (QTFEM)
- BQ4d Nombre de pères dans l'entreprise (QTPERE)
- BQ4e Nombre de mères dans l'entreprise (QTMERE)
- BQ 12 Stratégie principale pour se démarquer (STRATEGIE)
- BQ13 Importance de la concurrence pour votre organisation (IMPCO)
- BQ 14 Evolution au cours des trois dernières années (EVOLUT3)
- BQ16 Importance de la conciliation pour les dirigeants (IMPDIR)
- BQ17 Importance de la conciliation pour les syndicats (IMPSYND)
- BQ18 Philosophie de gestion compatible avec la conciliation (PHILO)
- BQ19 Explication : philosophie de gestion compatible avec la conciliation (EXPLIQ)
- BQ20 Pères éprouvent des difficultés de conciliation travail - famille (DIFF)
- BQ22 Obstacles à la conciliation travail – famille (OBSTACLES)

Nombre de personnes dans l'entreprise

Plus l'entreprise est importante en termes d'effectifs, plus il y a d'hommes, de pères, de femmes, de mères et des obstacles qui empêchent de concilier l'emploi et la famille.

Nombre d'hommes dans l'entreprise

Plus il y a d'hommes dans l'entreprise, plus il y a de pères, de femmes, de mères, plus la stratégie « produire au meilleur coût possible » prédomine, plus les syndicats accordent



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

de l'importance à la conciliation, plus il existe des obstacles à la conciliation et plus les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille.

Nombre de femmes dans l'entreprise

Plus il y a de femmes dans l'entreprise, plus il y a de pères et de mères.

Nombre de pères dans l'entreprise

Plus il y a de pères, plus il y a de mères, plus il existe des obstacles à la conciliation, plus les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille, plus la stratégie « *produire au meilleur coût possible* » prédomine et plus les syndicats accordent de l'importance à la conciliation.

La stratégie principale de l'employeur pour se démarquer

La stratégie « *produire au meilleur coût possible* » est liée au fait que les dirigeants n'accordent pas beaucoup d'importance à la conciliation, que la philosophie de gestion est peu compatible avec la conciliation et les pères éprouvent plus des difficultés de conciliation emploi - famille.

À l'inverse, la stratégie « *produire un produit ou un service différent (innovation)* » est liée au fait que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, que la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et que les pères éprouvent moins de difficultés de conciliation emploi – famille.

L'importance de la concurrence

Cette variable n'entretient aucune relation avec les autres variables testées.

L'évolution au cours des trois dernières années

Plus la croissance de l'entreprise est forte, plus les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il existe des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Importance de la conciliation pour les dirigeants

Plus la conciliation est jugée importante pour les dirigeants, plus elle est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation, moins il y a d'explications sur ce dernier aspect et moins les pères éprouvent de difficultés de conciliation.

Importance de la conciliation pour les syndicats

Plus la conciliation est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation.

La philosophie de gestion compatible avec la conciliation

Plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation, moins il y a des explications sur cette philosophie de gestion, moins les pères éprouvent des difficultés de conciliation et moins il existe des obstacles à cette conciliation.

Explication sur la philosophie de gestion

Le fait d'avoir des explications sur la philosophie de gestion est lié au fait que les pères éprouvent des difficultés de conciliation et qu'il existe des obstacles pour les pères à la conciliation.

Le fait que les pères éprouvent des difficultés de conciliation



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Le fait pour les pères d'éprouver des difficultés de conciliation est lié au fait qu'il y a des explications à propos de ces obstacles.

A4.2) Corrélations concernant le représentant syndical (partie C du questionnaire)

		CQ 1	CQ 2	CQ 3	CQ 4	CQ 5	CQ 6	CQ 7	CQ 8	CQ 9	CQ 10	CQ 11
CQ 1	P	1,000	,090	-,163 (*)	-,036	-,055	-,051	,018	,093	-,132 (*)	-,044	,103
CQ 2	P		1,000	-,024	,039	,029	,267 (**)	,052	,175 (**)	,052	-,144 (*)	,087
CQ 3	P			1,000	-,016	-,252 (**)	-,091	-,030	-,237 (**)	-,267 (**)	,057	,069
CQ 4	P				1,000	,104	-,037	,019	,068	-,154 (*)	-,088	,073
CQ 5	P					1,000	,007	,201 (**)	-,028	,109	-,096	-,023
CQ 6	P						1,000	,012	,092	,033	,039	,046
CQ 7	P							1,000	,176 (**)	,115	-,093	,136 (*)
CQ 8	P								1,000	-,059	-,175 (*)	,209 (**)
CQ 9	P									1,000	-,134	-,049
CQ 10	P										1,000	-,147 (*)
CQ 11	P											1,000

Pearson (*) Significatif à 0.05 (**) Significatif à 0.01

Notes :

- CQ1 Fédération syndicale (FEDSYND)
- CQ2 Age du répondant (AGE)
- CQ3 Sexe du répondant (SEXE)
- CQ4 Niveau de scolarité du répondant (NIVSCOL)
- CQ5 Catégorie d'employé du répondant (CATEMP)
- CQ6 Ancienneté auprès de l'employeur actuel du répondant (ANCEMPA)
- CQ7 Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation (PARTICIP)
- CQ8 Importance personnelle accordée à la conciliation travail - famille (IMPORT)
- CQ9 Nombre d'heures par semaine de travail (NBHRESTR)
- CQ10 Nombre d'heures par semaine à la famille (NBHRESFA)
- CQ11 Accepte de déléguer quelqu'un pour participer à un focus group (FOCUS)

La Fédération syndicale

La Fédération syndicale regroupant le *commerce* rassemble un personnel davantage féminin et qui travaille un grand nombre d'heures (plus de 50 heures).

À l'inverse, la Fédération syndicale regroupant les *services publics et autres* rassemble un personnel davantage masculin qui travaille un moins grand nombre d'heures (moins de 35 heures).

L'âge du répondant (représentant syndical)

Plus le répondant est âgé, plus il a de l'ancienneté auprès de son employeur, moins il accorde de l'importance à la conciliation et moins il consacre du temps à sa famille.

Le sexe du répondant



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Les répondants de sexe masculin sont davantage des employés de production / d'entretien, ils accordent moins d'importance à la conciliation et ils consacrent un grand nombre d'heures au travail.

Les répondants de sexe féminin sont davantage des professionnels, techniciens et employés de bureau, ils accordent plus d'importance à la conciliation et ils consacrent un moins grand nombre d'heures au travail.

Le niveau de scolarité du répondant

Plus le répondant est scolarisé moins il travaille un grand nombre d'heures.

Catégorie d'employé du répondant

Les employés de production / entretiens accordent moins d'importance à la conciliation que les professionnels, techniciens et employés de bureau et sont moins favorables à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group* où la problématique de la conciliation travail / famille sera abordée.

Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation

Les répondants ayant participé à la mise en place de mesures de conciliation accordent une importance plus grande à la conciliation et sont plus favorables à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.

Importance personnelle accordée à la conciliation travail / famille

Plus les répondants accordent de l'importance à la conciliation travail / famille plus ils consacrent un grand nombre d'heure par semaine à la famille et plus ils sont favorables à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.

Nombre d'heures par semaine consacrées à la famille

Plus le répondant consacre du temps à sa famille, plus il est favorable à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.

A4.3) Autres corrélations (caractéristiques de l'entreprise et représentant syndical)

	CQ5	CQ6	BQ16	BQ17	BQ19
CQ2	,036	,177**	,099	-,072	,086
CQ3	-,030	-,237**	-,197**	-,061	,099
CQ4	,019	,068	-,039	-,053	,047
CQ7		,176**	,185**	,152*	-,049
CQ8	,176**		,595**	,134*	,115
CQ9	,071	-,103	-,033	,079	-,097
CQ10	-,075	-,147*	-,090	-,059	,128
BQ16	,019	,272**			
BQ17	,185**	,595**			
BQ18	,152*	,134*			
BQ20	-,049	,115			
BQ22	-,070	,025	-,256**	-,055	,221**

Pearson (*) Significatif à 0.05 (**) Significatif à 0.01

Notes

- CQ2 Age du répondant (AGE)
- CQ3 Sexe du répondant (SEXE)
- CQ4 Niveau de scolarité du répondant (NIVSCOL)
- CQ5 Catégorie d'employé du répondant (CATEMP)
- CQ6 Ancienneté auprès de l'employeur actuel du répondant (ANCEMPA)
- CQ7 Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation (PARTICIP)



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- CQ8 Importance personnelle accordée à la conciliation travail - famille (IMPORT)
- CQ9 Nombre d'heures par semaine de travail (NBHRESTR)
- CQ10 Nombre d'heures par semaine à la famille (NBHRESFA)
- BQ16 Importance de la conciliation pour les dirigeants (IMPDIR)
- BQ17 Importance de la conciliation pour les syndicats (IMPSYND)
- BQ18 Philosophie de gestion compatible avec la conciliation (PHILO)
- BQ19 Explication : philosophie de gestion compatible avec la conciliation (EXPLIQ)
- BQ20 Pères éprouvent des difficultés de conciliation travail - famille (DIFF)
- BQ22 Obstacles à la conciliation travail – famille (OBSTACLES)

Age

Plus les répondants sont âgés, plus ils travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel.

Sexe

Contrairement aux femmes, les hommes travaillent depuis plus longtemps pour leur employeur actuel. Ils considèrent davantage que les femmes que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation travail – famille.

Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation

Les moins anciens dans l'entreprise ont davantage participé à la mise en place de mesures de conciliation. En outre, les représentants syndicaux qui ont participé à la mise en place de mesures pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants ainsi que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.

Importance personnelle accordée à la conciliation travail - famille

Les personnes suivantes attachent plus d'importance à la conciliation travail – famille : les représentants syndicaux dont le statut professionnel est celui de cadre, professionnel, techniciens et employé de bureau. Ceux qui attachent de l'importance à la conciliation pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants ainsi que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.

Nombre d'heures par semaine à la famille

Plus les personnes travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel, moins elles consacrent de temps à la famille (les plus anciens adoptent un comportement traditionnel : les hommes accordent peu de temps à leur famille et ils laissent ce rôle aux femmes).

Importance de la conciliation pour les dirigeants

Les représentants syndicaux plus jeunes pensent davantage que les plus anciens que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation.

Importance de la conciliation pour les représentants syndicaux

Les répondants qui appartiennent aux catégories de cadre, professionnel, technicien et employé de bureau et qui sont plus jeunes pensent davantage que leurs collègues que les syndicats accordent de l'importance à la conciliation.

Philosophie de gestion compatible avec la conciliation

Les répondants qui appartiennent aux catégories de cadre, professionnel, technicien et employé de bureau et qui sont plus jeunes pensent davantage que leurs collègues que la philosophie de gestion de l'entreprise est compatible avec la conciliation.

L'existence d'obstacles



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Les représentants syndicaux qui pensent qu'il existe des obstacles à la conciliation pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants n'accordent pas beaucoup d'importance à la conciliation. En outre, ceux qui perçoivent ces obstacles apportent plus souvent des explications quant à la compatibilité de la philosophie de gestion avec la conciliation.

A4.2) Les corrélations entre la Mesure 7 (congés pour des raisons personnelles) et des caractéristiques de l'entreprise et du répondant (représentant syndical)

Caractéristiques de l'entreprise et du répondant	Corrélations
Ancienneté de l'entreprise	,019
Faire partie d'une filiale plus large	-,026
Siège social	0,19
Siège social québécois ou non	-0,38
Nombre personnes dans l'entreprise	,003
Nombre d'hommes	-0,46
Nombre de pères	-0,64
Nombre de femmes	,129
Nombre de mères	,035
Nombre de cadres	-,027
Nombre de Professionnels	,106
Nombre de Techniciens	-,166*
Nombre d'employés de bureau	-,003
Nombre d'employés d'entretien	-,038
Nombre de représentants	,037
Autres	,107
Nombre de cadres hommes	-,040
Nombre de Professionnels hommes	,054
Nombre de Techniciens hommes	-,077
Nombre d'employés de bureau hommes	,001
Nombre d'employés d'entretien hommes	-,078
Nombre de représentants hommes	-,046
Autres hommes	-,039
25 - 29 ans	-,033
30 - 34 ans	-,120
35 - 39 ans	-,093
40 - 44 ans	-,047
45 - 49 ans	,000
Stratégie principale pour se démarquer	,169*
Importance de la concurrence	,004
Evolution au cours des 3 dernières années	,019
Situation financière	-,046
Importance de la conciliation par dirigeants	-,110
Importance de la conciliation par syndicat	-,068
Philosophie compatible	-,164*
Pères éprouvent des difficultés	,059
Existe des obstacles	,139*
Fédération syndicale (28)	,159*
Fédération syndicale (5)	,159*

Pearson (*) Significatif à 0.05



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

La mesure 7 existe plus souvent dans les entreprises où il y a un grand nombre de techniciens, où la stratégie principale pour se démarquer est plutôt *produire au meilleur coût possible*, où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation et où il existe des obstacles qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales avec celles du travail.

En outre, elle ne se retrouve pas équitablement répartie selon les fédérations syndicales comme on pourra le voir dans le tableau suivante (A4.3).

A4.3) Présence de la Mesure 7 au sein des différentes fédérations syndicales

A4.3a Les 28 fédérations syndicales et la mesure 7 (M7)

	F	%	F (M7)	% (M7)
V Agroalimentaire	21	8,0	10	6,4
Caisses populaires, caisses d'économie...	34	13,0	18	11,5
Commerces de détails et services divers	20	7,7	12	7,6
Restauration, hôtellerie et loisirs	10	3,8	8	5,1
Textiles, vêtements et chaussures	5	1,9	1	,6
Entrepôts	7	2,7	4	2,5
Métallurgie lourde. fonderie / aluminium	14	5,4	7	4,5
Equipement et matériel	4	1,5	3	1,9
Mines et carrières	6	2,3	3	1,9
Chimique	10	3,8	8	5,1
Plastique	4	1,5	3	1,9
Electrique / électronique	1	,4	1	,6
Bureau et services	6	2,3	3	1,9
Forêts et scieries	19	7,3	10	6,4
Usines de pâtes et papiers	11	4,2	5	3,2
Transformation	13	5,0	5	3,2
Radio et télévision	1	,4	1	,6
Edition, journaux, quotidiens, hebdos	6	2,3	5	3,2
Audiovisuel et câblodistribution	5	1,9	2	1,3
Téléphonie	1	,4	1	,6
Divers (maison de sondages, distributeurs de journaux)	1	,4	1	,6
Municipal	23	8,8	17	10,8
Transport	7	2,7	5	3,2
Transport scolaire	2	,8	2	1,3
Divers (autres)	21	8,0	17	10,8
Total	252	96,6	152	96,8
M	9	3,4	5	3,2
Total	261	100,0	157	100,0

A4.3b Fédération syndicale (fédérations)

Fédération syndicale	Effectifs	%	Effectifs (M7)	% (M7)
Commerce	97	38.5	53	33.8
Métallurgie	45	17.9	28	17.8
Papier et forêt	43	17.1	20	12.7
Communication	14	5.6	10	6.4
Services publics et autres	53	21.0	41	26.1



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Cette mesure apparaît un peu plus souvent dans la fédération des *Services publics et autres* et un peu moins souvent dans les fédérations du *Commerce* et du *Papier et de la forêt*.

Pour la Mesure 9, aucune corrélation n'est apparue significative.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

A5) Synthèse des résultats concernant les syndicats (N=261 réponses ; 23.7%)

Existences des mesures de conciliation

Ces mesures sont peu implantées.

- La mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) est présente dans deux entreprises sur trois (61.1%)
- La mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*) est présente un cas sur trois (36.2%)
- Les 8 autres mesures existent dans moins d'un cas sur cinq.
- Si l'on regroupe les quatre mesures concernant l'aménagement du temps de travail, on retrouve leur présence dans environ une entreprise sur trois.

L'implantation de ces mesures s'est étalée dans le temps. Les mesures 7 et 9 ont surtout fait leur apparition dans une période s'étalant entre 6 et 10 ans dans le passé, alors que les mesures d'aménagement du temps de travail sont apparues sur une période plus étalée (2 à 15 ans).

Les femmes et les hommes n'utilisent pas ces mesures pour les mêmes motifs : si les femmes les utilisent pour de « justes motifs » (enfants, foyer), les hommes, au contraire, détournent en quelque sorte l'utilisation de ces mesures au sens où ils les utilisent souvent pour des motifs personnels centrés sur leurs propres besoins (maladie, formation, activité sociale).

En ce qui concerne la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*), relevons : le temps maximal offert est le plus souvent de 5 jours et moins ; elle est offerte à tous les employés qui en font la demande même si les employés syndiqués en bénéficient le plus souvent ; c'est le supérieur immédiat qui l'accorde le plus souvent ; ce sont souvent des groupes de moins de 40 personnes qui en bénéficient ; cette mesure a été le plus souvent implantée dans un passé récent (entre 6 et 10 ans) ; c'est le plus souvent un comité conjoint qui a décidé de son implantation ; le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés) ; les hommes et les femmes manifestent le même intérêt à l'égard de cette mesure même si c'est pour des motifs différents ; enfin, bien que les impacts de cette mesure aient rarement fait l'objet d'une évaluation, on estime qu'elle a des effets positifs : diminution des retards et de l'absentéisme et augmentation de la satisfaction des employés.

En ce qui concerne la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*), relevons : le temps maximal offert est le plus souvent de 16 à 20 semaines ; les avantages sociaux accordés le plus fréquemment sont les avantages sociaux complets payés par l'employeur seul ou partagés avec l'employé ; elle est offerte à tous les employés qui en font la demande même si les employés syndiqués en bénéficient le plus souvent ; la majorité des parents utilisent d'autres types de congés parentaux ; ce sont souvent des groupes de moins de 10 personnes qui en bénéficient et il n'y a pas de différence quant au sexe ; si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant : c'est entre 6 et 10 ans, qu'elle a été le plus implantée ; c'est le plus souvent le supérieur immédiat qui a décidé de son implantation ; le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés) ; les hommes manifestent moins d'intérêt que les femmes pour cette mesure ; enfin, bien que les impacts de cette mesure aient rarement



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

fait l'objet d'une évaluation, on estime qu'elle a des effets positifs : diminution des retards et augmentation de l'implication, du rendement et de la satisfaction des employés.

En ce qui concerne les mesures d'aménagement du temps de travail relevons : elles représentent une politique formelle dans le tiers des cas environ ; pour une majorité d'entreprises, elles ont été implantées dans les quinze dernières années ; pour la majorité des employés qui en bénéficient, les perspectives de carrière sont les mêmes que celles de leurs collègues qui travaillent à horaire fixe ; les conditions pour en bénéficier sont variables ; dans la majorité des cas tous les employés, quel que soit leur statut, peuvent en bénéficier ; c'est le plus souvent le supérieur immédiat et un comité conjoint qui décident de les accorder; dans la majorité des cas ce sont des groupes d'hommes de 15 personnes ou moins qui les utilisent actuellement; dans la majorité des cas, ce n'est pas une autorité unique qui a décidé de leur implantation; pour les représentants syndicaux, les raisons qui ont favorisé leur implantation sont avant tout les demandes syndicales et le syndicat a joué un rôle très actif dans l'introduction de ces mesures d'aménagement étant donné qu'il a souvent participé à la négociation et eu l'initiative; les hommes ont manifesté autant d'intérêt que les femmes dans leur implantation; les employés ont avant tout été consultés et informés sur les mesures d'aménagement par les instances syndicales; dans la grande majorité des cas, il n'y a pas d'évaluation formelle de l'impact de leur implantation ; enfin, selon les évaluations formelles ou l'opinion des représentants syndicaux interrogés, l'implantation des mesures d'aménagement ont plusieurs effets bénéfiques (augmentation de la satisfaction des employés, de l'implication des employés, du rendement des employés et de la satisfaction du client ; de plus, elles entraînent une diminution de l'absentéisme) et un seul effet négatif sous la forme d'une légère augmentation du contrôle des employés par la direction.

Caractéristiques des entreprises interrogées

Elles font partie dans la majorité des cas d'un groupe plus large et leur siège social est le plus souvent québécois ; les deux tiers d'entre elles ont plus de 25 ans ; la majorité de ces entreprises (63.5%) ont un effectif inférieur à 100 ; si dans la plupart des situations les cadres, professionnels, techniciens, employés de bureaux, représentants et autres employés se retrouvent dans une proportion ne dépassant pas les 10 % pour chacune de ces catégories, par contre on trouve des effectifs dépassant 30 % d'employés de production dans une majorité d'entreprises (64.0%) ; la répartition homme / femme n'est pas la même selon la catégorie de personnel : dans la majorité de ces entreprises, les emplois de cadres et d'employés de production sont très majoritairement (75 à 100 %) occupés par des hommes, à l'inverse et dans la même proportion, les emplois de professionnels, techniciens, employés de bureau, représentants et autres sont occupés majoritairement par des femmes ; le taux de syndicalisation varie passablement selon le statut professionnel : les cadres, les représentants et les professionnels sont peu syndiqués, les employés de bureau et les techniciens le sont moyennement et les employés de production le sont fortement ; la classe d'âge la plus fréquente du personnel de ces entreprises se situe entre 40 et 44 ans ; *Produire à meilleur coût* constitue la stratégie la plus fréquente pour se démarquer (49.7%), suivie de *Produire un produit de meilleure qualité* (29.8%) et *Produire un produit ou un service différent (innovation)* (20.4%) et la concurrence est jugée importante; la majorité des entreprises est en situation de croissance (65.1%) et en bonne santé financière (68.6%) ; on estime que la majorité des dirigeants (71.8%) attachent peu d'importance à la conciliation emploi / famille et dans trois cas sur cinq (62.6%) la philosophie de gestion de l'entreprise n'est pas compatible avec la conciliation ; la position des syndicats est un peu plus favorable : la moitié d'entre eux (47.3%) considère que la conciliation est une problématique



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

importante ; enfin, on estime que les pères n'éprouvent pas de difficultés de conciliation (71.8%) et qu'il n'y a pas d'obstacles qui empêchent de concilier l'emploi avec la famille (60.6%).

Profil du répondant : représentant syndical

Il provient avant tout des fédérations du *commerce* (38.5 %) et des *services et autres* (21.0%) ; les tranches d'âge les mieux représentées sont *35 à 39 ans* et *40 à 44 ans* ; il est plus souvent de sexe masculin (67.5%) ; dans la très grande majorité des cas, il a poursuivi sa formation jusqu'au niveau secondaire (53.6%) ou collégial (33.5%) ; son statut est avant tout celui d'employé de production (53.0%) et d'employé de bureau (24.3%) ; son ancienneté dans l'entreprise peut varier considérablement ; souvent (75.6%) il n'a pas participé à la mise en place de mesures de conciliation et il considère personnellement que la conciliation est un problème important (70.0%) ; son temps de travail le plus fréquent (81.0%) se situe dans la tranche *35 à 39 heures* alors que celui consacré à sa famille peu varier considérablement : de *moins de 15 heures* à *plus de 100 heures* ; enfin dans un cas sur deux (50.2%), le syndicat est disposé à déléguer l'un de ses membres afin de participer à un focus group.

Corrélations les plus intéressantes

- Plus l'entreprise est importante en termes d'effectifs, plus il y a d'hommes, de pères, de femmes, de mères et des obstacles qui empêchent de concilier l'emploi et la famille.
- Plus il y a d'hommes dans l'entreprise, plus il y a de pères, de femmes, de mères, plus la stratégie « *produire au meilleur coût possible* » prédomine, plus les syndicats accordent de l'importance à la conciliation, plus il existe des obstacles à la conciliation et plus les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille.
- Plus il y a de pères, plus il y a de mères, plus il existe des obstacles à la conciliation, plus les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille, plus la stratégie « *produire au meilleur coût possible* » prédomine et plus les syndicats accordent de l'importance à la conciliation.
- La stratégie « *produire au meilleur coût possible* » est liée au fait que les dirigeants n'accordent pas beaucoup d'importance à la conciliation, que la philosophie de gestion est peu compatible avec la conciliation et les pères éprouvent plus des difficultés de conciliation emploi - famille. À l'inverse, la stratégie « *produire un produit ou un service différent (innovation)* » est liée au fait que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, que la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et que les pères éprouvent moins de difficultés de conciliation emploi – famille.
- L'importance de la concurrence n'entretient aucune relation avec les autres variables testées.
- Plus la croissance de l'entreprise est forte, plus les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il existe des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus la conciliation est jugée importante pour les dirigeants, plus elle est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation, moins il y a d'explications sur ce dernier aspect et moins les pères éprouvent de difficultés de conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- Plus la conciliation est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation.
- Plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation, moins il y a des explications sur cette philosophie de gestion, moins les pères éprouvent des difficultés de conciliation et moins il existe des obstacles à cette conciliation.
- Le fait d'avoir des explications sur la philosophie de gestion est lié au fait que les pères éprouvent des difficultés de conciliation et qu'il existe des obstacles pour les pères à la conciliation.
- Le fait pour les pères d'éprouver des difficultés de conciliation est lié au fait qu'il y a des explications à propos de ces obstacles.
- La Fédération syndicale regroupant le *commerce* rassemble un personnel davantage féminin et qui travaille un grand nombre d'heures (plus de 50 heures). À l'inverse, la Fédération syndicale regroupant les *services publics et autres* rassemble un personnel davantage masculin qui ne travaille pas un grand nombre d'heures (moins de 35 heures).
- Plus le répondant est âgé, plus il a de l'ancienneté auprès de son employeur, moins il accorde de l'importance à la conciliation et moins il consacre du temps à sa famille.
- Les répondants de sexe masculin sont davantage des employés de production / d'entretien, ils accordent moins d'importance à la conciliation et ils consacrent un grand nombre d'heures au travail.
- Les répondants de sexe féminin sont davantage des professionnels, techniciens et employés de bureau, ils accordent plus d'importance à la conciliation et ils consacrent un moins grand nombre d'heures au travail.
- Plus le répondant est scolarisé moins il travaille un grand nombre d'heures.
- Les employés de production / entretiens accordent moins d'importance à la conciliation que les professionnels, techniciens et employés de bureau et sont moins favorables à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group* où la problématique de la conciliation travail / famille sera abordée.
- Les répondants ayant participé à la mise en place de mesures de conciliation accordent une importance plus grande à la conciliation et sont plus favorables à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.
- Plus les répondants accordent de l'importance à la conciliation travail / famille plus ils consacrent un grand nombre d'heure par semaine à la famille et plus ils sont favorable à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.
- Plus le répondant consacre du temps à sa famille, plus il est favorable à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.
- Plus les répondants sont âgés, plus ils travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel.
- Contrairement aux femmes, les hommes travaillent depuis plus longtemps pour leur employeur actuel. Ils considèrent davantage que les femmes que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation travail – famille.
- Les moins anciens dans l'entreprise ont davantage participé à la mise en place de mesures de conciliation. En outre, les représentants syndicaux qui ont participé à la mise



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

en place de mesures pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants ainsi que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.

- Les personnes suivantes attachent plus d'importance à la conciliation travail – famille : les représentants syndicaux dont le statut professionnel est celui de cadre, professionnel, techniciens et employé de bureau. Ceux qui attachent de l'importance à la conciliation pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants ainsi que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.
- Plus les personnes travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel, moins elles consacrent de temps à la famille (les plus anciens adoptent un comportement traditionnel : les hommes accordent peu de temps à leur famille et ils laissent ce rôle aux femmes).
- Les représentants syndicaux plus jeunes pensent davantage que les plus anciens que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation.
- Les répondants qui appartiennent aux catégories de cadre, professionnel, technicien et employé de bureau et qui sont plus jeunes pensent davantage que leurs collègues que les syndicats accordent de l'importance à la conciliation.
- Les répondants qui appartiennent aux catégories de cadre, professionnel, technicien et employé de bureau et qui sont plus jeunes pensent davantage que leurs collègues que la philosophie de gestion de l'entreprise est compatible avec la conciliation.
- Les représentants syndicaux qui pensent qu'il existe des obstacles à la conciliation pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants n'accordent pas beaucoup d'importance à la conciliation. En outre, ceux qui perçoivent ces obstacles apportent plus souvent des explications quant à la compatibilité de la philosophie de gestion avec la conciliation.
- La mesure 7 existe plus souvent dans les entreprises où il y a un grand nombre de techniciens, où la stratégie pour se démarquer est plutôt *produire au meilleur coût possible*, où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation et où il existe des obstacles qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales avec celles du travail. En outre, elle ne se retrouve pas équitablement répartie selon les fédérations syndicales : elle apparaît un peu plus souvent dans la fédération des *Services publics et autres* et un peu moins souvent dans les fédérations du *Commerce* et du *Papier et de la forêt*.
- Enfin, pour la Mesure 9, aucune corrélation n'est apparue significative.

Rappelons, dans l'intérêt de ceux moins familiers avec l'analyse statistique, que les liens entre différentes variables (corrélations) ne renvoient en aucun cas à des liens de causalité. Aussi, certains liens ou corrélations mis en relief par l'analyse statistique présentent peu d'intérêt, alors que d'autres mettent en évidence qu'il y a présence simultanée de deux éléments dans une organisation. Ils peuvent conduire à de nouvelles hypothèses intéressantes.

Passons maintenant à l'analyse des résultats issus de l'enquête auprès des responsables de ressources humaines.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B) Analyse portant sur la direction des ressources humaines (DRH)

1100 questionnaires transmis, 163 réponses (14.8%)

On abordera successivement :

- les mesures de conciliation existantes (B1)
- les caractéristiques des entreprises interrogées (B2)
- le profil du répondant : direction des ressources humaines (B3)
- les relations (corrélations) les plus intéressantes (B4)
- Synthèse des résultats concernant la direction des ressources humaines (B5)

B1) Les mesures des conciliation existantes (cf. partie A du questionnaire)

Ces mesures apparaissent dans l'ensemble peu implantées dans les entreprises. En effet, à l'exception de la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) présente dans trois entreprises sur quatre (74.1%) et la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*) qui apparaît dans un cas sur deux (46.3%), les 8 autres mesures existent dans un cas sur cinq ou moins.

Existence des mesures de conciliation emploi/famille pour les DRH

	Mesures	N	%
1	Horaire flexible	34	19,1
2	Horaire sur mesure	20	12,3
3	Semaine de travail comprimée volontaire	16	9,9
4	Réduction volontaire du temps de travail	35	21,6
5	Travail à domicile	9	5,5
6	Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	7	4,3
7	Congés pour des raisons personnelles	120	74,1
8	Services de garde à l'enfance	4	2,5
9	Compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption	75	46,3
10	Services d'information et de référence	16	9,9

Nous allons maintenant nous intéresser plus en détail aux deux mesures de conciliation emploi / famille relativement bien implantées, à savoir les mesures 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) et 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*).

Mais auparavant, nous allons nous intéresser aux quatre premières mesures portant sur l'aménagement du temps de travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1) Aménagement du temps de travail selon les DRH

Oui	33	20.2 %
Non	101	62.0 %
Autres	29	13.8 %
Total	163	100 %

On relève qu'environ un tiers des entreprises interrogées ont des mesures d'aménagement du temps de travail selon les répondants DRH.

B1.1a) Politique formelle / informelle d'aménagement

Formelle	11	17.7 %
Informelle	30	48.4 %
Autres	21	33.9 %
Total	62	100 %

Ces mesures d'aménagement du temps de travail sont formelles dans une minorité d'entreprises.

B1.1b) Durée d'existence de ces mesures d'aménagement

1 an	1	1.8 %
2 à 5 ans	16	28.1 %
6 à 10 ans	16	28.1 %
11 à 15 ans	8	14.0 %
16 à 20 ans	---	---
20 et plus	5	8.8 %
Total intermédiaire	46	80.7 %
Autres	11	19.3 %
Total	57	100 %

Pour une majorité d'entreprises, ces mesures ont été implantées dans les quinze dernières années.

B1.1c) Les mesures d'aménagement et les perspectives de carrière

Oui	33	53.2 %
Non	2	3.2 %
Autres	27	43.5 %
Total	62	100 %

Pour la majorité des employés qui bénéficient de ces mesures, les perspectives de carrière sont les mêmes que celles de leurs collègues qui travaillent à horaire fixe.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1d) Les personnes pouvant bénéficier des mesure d'aménagement

Tous les employés qui en font la demande	6	10.3 %
Au cas par cas sur autorisation du supérieur	5	8.6 %
Au cas par cas selon certains critères	14	24.1 %
Certaines catégories d'employés	18	31.0 %
Total intermédiaire	43	74.1 %
Autres	15	25.9 %
Total	58	100 %

Les conditions pour bénéficier des mesures d'aménagement du temps de travail sont variables.

B1.1e) Les catégories d'employés bénéficiant des mesures d'aménagement

Cadres	15	24.2 %
Professionnels	15	24.2 %
Techniciens	10	16.1 %
Personnel de bureau	16	25.8 %
Personnel de production et d'entretien	7	11.3 %
Représentants / vendeurs	2	3.2 %
Personnel régulier et permanent	11	17.7 %
Employés syndiqués	18	33.3 %
Employés performants	0	---
Autres	6	9.7 %

Dans la majorité des cas tous les employés, quel que soit leur statut peuvent bénéficier des mesures d'aménagement du temps de travail.

Lorsque ces mesures sont réservées à certaines catégories, ce sont surtout les employés syndiqués (33.3 %), le personnel de bureau (25.8%), les cadres (24.2) et les professionnels (24.2) qui en bénéficient.

B1.1f) Nombre d'hommes utilisant actuellement les mesures d'aménagement

5 personnes et moins	22	39.3 %
6 à 15 personnes	13	23.2 %
16 à 30 personnes	11	19.6 %
31 à 60 personnes	4	7.1 %
61 à 100 personnes	---	---
plus de 100 personnes	3	5.4 %
Autres	3	5.4 %
Total	56	100 %

Dans la majorité des cas ce sont des groupes d'hommes de 15 personnes ou moins qui utilisent actuellement ces mesures d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises interrogées.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1g) Nombre de femmes utilisant actuellement les mesures d'aménagement

5 personnes et moins	22	37.3 %
6 à 15 personnes	13	22.0 %
16 à 30 personnes	10	16.9 %
31 à 60 personnes	6	10.2 %
61 à 100 personnes	1	1.7 %
plus de 100 personnes	2	3.4 %
Autres	5	8.5%
Total	59	100 %

Comme pour les hommes, dans la majorité des cas ce sont des groupes de femmes de 15 personnes ou moins qui utilisent actuellement ces mesures d'aménagement du temps de travail au sein des entreprises interrogées.

B1.1h) Raisons principales pour lesquelles les femmes utilisent les mesures d'aménagement

Soins aux enfants	153	50.2 %
Horaires des garderies ou des écoles	86	28.2 %
Ajuster son horaire à celui du conjoint	66	21.6 %
Total	305	100 %

Pour les répondants DRH, les femmes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout pour les soins aux enfants (50.2 %), l'horaire des garderies ou des écoles (28.2 %) et pour s'ajuster à l'horaire du conjoint (21.6 %),

B1.1i) Raisons principales pour lesquelles les hommes utilisent les mesures d'aménagement

Horaires des garderies ou des écoles	54	32.1 %
Ajuster son horaires à celui de la conjointe	79	47.0 %
Soins aux enfants	35	20.8 %
Total	168	100 %

Pour les répondants DRH, les hommes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout pour s'ajuster à l'horaire du conjoint (47.0 %), pour l'horaire des garderies ou des écoles (32.1 %) et pour les soins aux enfants (20.8 %),

Les écarts importants que l'on avait constatés avec les répondants syndicaux quant aux raisons qui justifient chez les hommes et les femmes l'utilisation des mesures d'aménagement du temps de travail ne se retrouvent pas chez les répondants DRH. Pour ces derniers, les hommes et les femmes ne se différencieraient pas de manière importante sur les raisons qui les motivent à recourir aux aménagements de l'horaire de travail

Les autres raisons suggérées (Activités de formation ou d'études ; activités sociales, sportives ou de loisirs ; tâches domestiques ; transports ; maladie de l'employé ; cumul d'emploi ; maladie d'un membre de sa famille et autres) n'ont pas été évoquées, aussi bien pour les hommes que les femmes, comme des motifs qui justifient aux yeux des DRH de recourir à l'aménagement du temps de travail



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1j) L'autorité qui décide d'implanter les mesures d'aménagement

La haute direction de l'entreprise (siège social)	4	6.9 %
La haute direction de l'établissement	11	19.0 %
Le service des ressources humaines	5	8.6 %
Le supérieur immédiat	4	6.9 %
Un comité conjoint	9	15.5 %
Autres	25	43.1 %
Total	58	100 %

Dans près de la moitié des cas (43.1%) , ce n'est pas une autorité unique qui a décidé de l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

B1.1k) Les facteurs qui ont influencé la décision d'offrir les mesures d'aménagement : Volonté des dirigeants

1 (facteur le plus important)	12	37.5 %
2	10	31.3 %
3	3	9.4 %
4	3	9.4 %
5 (facteur le moins important)	1	3.1 %
Autres	3	9.4 %
Total	32	100 %

Selon les DRH, la volonté des dirigeants a été un facteur important dans la décision d'offrir des mesures d'aménagement du temps de travail.

Ici aussi on relève une différence importante avec les répondants – représentants syndicaux qui considéraient pour leur part, que c'était le syndicat qui avait joué le rôle important.

B1.1l) Intérêt des hommes en comparaison des femmes dans l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

Aucun intérêt	7	13.0 %
Beaucoup moins d'intérêt	5	9.3 %
Moins d'intérêt	3	5.6 %
Autant d'intérêt	18	33.3 %
Plus d'intérêt	2	3.7 %
Beaucoup plus d'intérêt	2	3.7 %
Autres	17	31.5 %
Total	54	100 %

Selon les répondants DRH, Les hommes ont manifesté autant d'intérêt que les femmes dans l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

Ce point de vue est partagé par les répondants représentants syndicaux.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1m) Rôle des syndicats dans l'introduction des mesures d'aménagement

A participé au sein d'un comité conjoint	22	28.2 %
A été consulté	29	37.2 %
A été informé	27	34.6 %
Total	78	100 %

Selon les répondants DRH, les syndicats ont joué un rôle dans l'introduction des mesures d'aménagement du temps de travail. Mais ce rôle apparaît moins important que celui que leurs attribuent les répondants représentants syndicaux. Par exemple, ils ne pensent pas, contrairement aux représentants syndicaux interrogés que les syndicats ont participé aux négociations ou pris l'initiative de la démarche.

B1.1n) Moyens utilisés pour consulter ou informer les employés au sujet de la possibilité de se prévaloir des mesures d'aménagement

Instances syndicales	9	14.8 %
Autres moyens	12	19.7 %
Réunions des employés avec les supérieurs	27	44.3 %
Réunions des employés avec la haute direction	8	13.1 %
Brochures, mémos, notes de service	1	1.6 %
Comité conjoint pour élaborer la structure de participation	4	6.6 %
Journal d'entreprise	0	---
Vidéos	0	---
Total	61	100 %

Pour les DRH interrogés, les employés ont avant tout été consultés et informés sur les mesures d'aménagement du temps de travail par des réunions avec les supérieurs. En outre contrairement aux représentants syndicaux, ils ne considèrent pas que les syndicats aient joué un rôle majeur à ce niveau.

B1.1o) Evaluation formelle des impacts des mesures d'aménagement du temps de travail

Non	41	66.1 %
Oui	20	32.3 %
Autres	1	1.6 %
Total	62	100 %

Dans la grande majorité des cas (66.1 %), il n'y a pas d'évaluation formelle de l'impact de l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail.

Ce résultat confirme également ce que l'on avait observé avec les représentants syndicaux et même si le résultat est un peu moins élevé.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1.1p) Les impacts des mesures d'aménagement du temps de travail selon cette évaluation ou le jugement personnel du répondant (DRH)

Satisfaction des employés	31
Rendement des employés	24
Implication des employés	15
Identification à l'entreprise	13
Satisfaction des clients	9
Retards	-9
Absentéisme	-8
Rétention du personnel-clé	6
Le coût de la main-d'oeuvre	-5
Le temps supplémentaire	1
Le contrôle du travail des employés par la direction	3
Roulement	0
Stress au travail	0
Créativité	4
Accidents de travail	1
Utilisation des équipements de travail	-2
Capacité d'attirer de nouveaux employés	4

Selon les évaluations formelles ou l'opinion des DRH interrogés, l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail a plusieurs effets bénéfiques. En effet, elles favorisent l'augmentation de la satisfaction des employés (31), le rendement des employés (24), l'implication des employés (15), l'identification à l'entreprise (13) et la satisfaction du client (9). De plus, elles entraînent une diminution des retards (-9) et de l'absentéisme (-8).

Ces résultats sont plus favorables que ceux que l'on avait relevés pour les représentants syndicaux. Ils peuvent d'être d'une grande utilité pour tous ceux qui voudraient implanter les mesures d'aménagement du temps de travail dans les entreprises. Rappelons que selon cette enquête, une minorité d'entreprises a déjà introduit ce type de mesure.

B1a) Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles): le point de vue des DRH

Cette mesure existe dans **74.1%** des entreprises interrogées et elle constitue une pratique formelle dans 76.3% des cas. L'employé doit fournir un motif dans près de la moitié des entreprises qui ont adopté cette mesure (40.0%) et les raisons familiales sont évoquées dans plus deux cas sur trois (70.5%).

Abordons maintenant plus en détail cette mesure.

B1a.1 Nombre maximal de journées par année offert dans le cadre de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
5 jours et moins	54
6 à 10 jours	16
11 à 20 jours	6
21 à 30	0
36 jours	1
182 jours	1
365 jours	1



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Le nombre de journées par année offert dans la majorité des situations (68.4% ; 54/79) est un maximum de 5 jours.

B1a.2 Raisons principales pour lesquelles les femmes ont recours à la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total ⁶
Soins aux enfants	48	15	4	2	0	316
Tâches domestiques	4	5	11	2	1	78
Horaires de la garderie	5	7	5	7	4	86
Horaire du conjoint	3	2	4	2	5	44
Transports	0	0	0	0	0	0
Maladie de l'employé	35	13	5	7	2	258
Maladie d'un membre de la famille	18	23	6	1	1	203
Cumul d'emplois	0	0	0	0	0	0
Activités de formation	8	3	6	4	4	82
Activités sociales	18	11	2	5	5	155
Autre	4	4	2	2	0	46

Les raisons principales pour lesquelles les femmes ont recours à cette mesure sont avant tout *les soins aux enfants, la maladie de l'employé et la maladie d'un membre de la famille.*

B1a.3 Raisons principales pour lesquelles les hommes ont recours à la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
Soins aux enfants	11	7	14	5	5	140
Tâches domestiques	0	0	0	0	0	0
Horaires de la garderie	2	1	3	5	3	36
Horaire du conjoint	5	6	3	1	2	62
Transports	0	0	0	0	0	0
Maladie de l'employé	35	10	3	4	0	232
Maladie d'un membre de la famille	20	14	3	2	0	169
Cumul d'emplois	0	0	0	0	0	0
Activités de formation	9	6	3	0	2	80
Activités sociales	29	10	5	2	1	205
Autre	0	0	0	0	0	0

Les raisons principales pour lesquelles les hommes ont recours à cette mesure sont avant tout *la maladie de l'employé, les activités sociales et la maladie d'un membre de la famille.*

On constate donc que les hommes utilisent davantage que les femmes cette mesure en réponse à des besoins personnels (maladie et activités sociales).

⁶ Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (F1=5, F2=4, ... F1=1). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1a.4 Les personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Tous les employés qui en font la demande	74
Au cas par cas selon des critères	12
Au cas par cas sur une autorisation du supérieur	18
Certaines catégories d'employés	12

Dans deux cas sur trois (63.8; 74/116), tous les employés qui en font la demande peuvent bénéficier de cette mesure.

B1a.5 Les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Oui	Non
Cadres	18	100
Professionnels	14	104
Techniciens	10	108
Personnel de bureau	17	101
Personnel de production / entretien	8	110
Représentants / vendeurs	2	116
Personnel régulier / permanent	14	104
Employés syndiqués	27	91
Employés performants	3	115
Autre	2	116

Si toutes les catégories de personnes peuvent bénéficier de cette mesure lorsqu'elle est implantée, les employés syndiqués le sont un peu plus fréquemment.

B1a.6 L'autorité qui accorde le droit de bénéficier de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	3
La haute direction de l'établissement	13
Le service des ressources humaines	6
Le supérieur immédiat	29
Un comité conjoint	0
Selon la convention collective	6
Autre	0

Si l'autorité qui accorde cette mesure aux employés qui en font la demande peut varier selon les entreprises, c'est le plus souvent le supérieur immédiat de la personne concernée.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1a.7 Nombre d'hommes et de femme qui bénéficient de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	61	61
10 à 39 personnes	18	32
40 à 69 personnes	12	5
70 à 99 personnes	3	2
100 à 199 personnes	3	1
200 à 499 personnes	1	1
500 personnes et plus	2	0

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 40 personnes) qui bénéficient de cette mesure et il n'y a pas de différence quant au sexe.

B1a.8 Depuis combien d'années votre employeur offre-t-il la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Moins de 2 ans	2
2 à 5 ans	19
6 à 10 ans	28
11 à 15 ans	15
16 à 20 ans	22
21 à 25 ans	5
26 à 30 ans	0
Plus de 30 ans	4

Si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant. En effet, c'est entre 6 et 10 ans, qu'elle a été le plus implantée (29.5 % ; 28/95).

B1a.9 Qui a décidé d'implanter la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	14
La haute direction de l'établissement	27
Le service des ressources humaines	13
Le supérieur immédiat	2
Un comité conjoint	22
Autre	27

C'est en général la haute direction de l'établissement ou un comité conjoint qui a décidé l'implantation de cette mesure.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1a.10 Les facteurs qui ont influencé la décision d'offrir la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
L'absentéisme élevé						0
Le roulement élevé						0
Les retards fréquents						0
La productivité faible						0
La pénurie de main d'œuvre						0
Les demandes syndicales	60	9	6	1	3	359
La volonté des dirigeants	18	6	4	4	1	135
La faible capacité d'attraction de la main d'œuvre						0
La volonté de conserver des employés talentueux	20	7	5	1	2	147
L'exemple des autres entreprises	9	9	4	1	1	91
Le stress élevé des employés						0
Les articles de revues professionnelles						0
Les colloques ou rencontres d'associations professionnelles						0
Les résultats d'enquêtes ou de recherches						0
Autres						0

Parmi les nombreux facteurs qui ont influencé la décision d'offrir des *congés pour des raisons personnelles*, les demandes syndicales apparaissent prédominante pour les DRH (49.0 % ; 359/732).

B1a.11 Intérêt des hommes vis-à-vis des femmes dans l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	F
Aucun intérêt	6
Beaucoup moins d'intérêt	5
Moins d'intérêt	8
Autant d'intérêt	74
Plus d'intérêt	7
Beaucoup plus d'intérêt	0

Les hommes ont clairement manifesté autant d'intérêt que les femmes dans l'implantation de la mesure 7.

B1a.12 Rôle du syndicat dans l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
A été informé	28	16	9
A été consulté	29	19	9
A eu l'initiative	28	13	18
A participé par négociation	69	14	11
A participé au sein d'un comité conjoint	17	7	24

Le syndicat a, avant tout, participé à la négociation dans l'implantation de la mesure (40.4% ; 69/171).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1a.13 Information auprès de employés concernant l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	Oui	Non
Journal d'entreprise	1	113
Brochures, mémos, notes de services	12	102
Vidéos	0	114
Instances syndicales	68	46
Réunions des employés avec la haute direction	19	95
Réunions des employés avec les superviseurs	17	97
Comité conjoint	6	108
Autre	17	97

Les instances syndicales ont souvent informé les employés de l'implantation des congés pour raisons personnelles (48.6%; 68/140).

B1a.14 Les impacts de l'implantation de la Mesure 7 (Congés pour des raisons personnelles)

	--	-	=	+	++	Total ⁷
L'absentéisme	12	23	42	4	5	-33
Le roulement	2	8	72	2	0	-10
Les retards	4	13	66	1	0	-20
La rétention du personnel-clé	1	5	66	9	2	6
L'identification à l'entreprise	1	0	69	10	1	10
L'implication des employés	0	1	63	17	2	20
La satisfaction des employés	2	2	21	36	26	82
Le rendement des employés	0	1	52	25	6	36
Le stress au travail	5	14	59	6	0	-18
La créativité et l'innovation	0	1	73	7	1	8
Les accidents du travail	0	9	72	1	1	-6
L'utilisation des équipements de travail	0	0	80	3	0	3
La satisfaction des clients	1	1	71	7	2	8
Le temps supplémentaire	2	4	63	10	3	8
Le contrôle du travail des employés par la direction	0	3	72	5	2	6
La capacité d'attirer de nouveaux employés	0	0	73	9	1	11
Les coûts de la main-d'œuvre	1	9	53	19	1	10
Autres	0	83	0	0	0	-83

Bien que les impacts de l'implantation de la Mesure 7 soient rarement évalués, seuls 12 répondant (moins de 10 %) ont répondu par l'affirmative, les DRH considèrent que cette implantation a des effets positifs. En effet, cette mesure peut réduire l'absentéisme et contribue à augmenter le rendement et la satisfaction des employés. **B1b) Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption): le point de vue des DRH.**

Cette mesure existe dans **46.3%** des entreprises interrogées et elle constitue une pratique formelle dans 94.7% des cas. De plus, l'employeur verse dans la majorité des cas

⁷ Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (-- = -2, - = -1, = = 0, + = 1, ++ = 2). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

(70,3%; 52/74) un complément de salaire à la mère pendant son congé maternité et dans une minorité de cas (15.5%; 11/71) un complément de salaire au père pendant son congé de paternité.

Abordons maintenant plus en détail cette mesure.

B1b.1a Nombre de semaines maximal pendant lequel le complément de salaire peut être versé à la mère (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
10 semaines et moins ⁸	7
11 à 15 semaines	5
16 à 20 semaines	27
21 à 25 semaines	2
26 à 30 semaines	6
31 à 35 semaines	1
36 à 40 semaines	0
Plus de 40 semaines ⁹	0

Le nombre de semaines maximal pendant lequel ce complément de salaire peut être versé à la mère est le plus souvent de *16 à 20 semaines* (56.3%; 27/48).

B1b.1b Nombre de semaines maximal pendant lequel le complément de salaire peut être versé au père (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
10 semaines et moins	9
11 à 15 semaines	1
16 à 20 semaines	0
21 à 25 semaines	0
26 à 30 semaines	1
31 à 35 semaines	0
36 à 40 semaines	0
Plus de 40 semaines ¹⁰	0

Pour les hommes, la durée du congé de paternité s'étend sur 10 semaines au maximum.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1b.2 Avantages sociaux accordés aux employés dans le cadre de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Avantages sociaux complets payés par l'employeur	27
Avantages sociaux complets avec partage de coûts	29
Avantages sociaux partiels	7
Aucun des avantages sociaux	5
Autre	6

En ce qui concerne les avantages sociaux accordés aux employés, les plus fréquents sont les avantages sociaux complets payés par l'employeur seul (36.5% ; 27/74) ou partagé avec l'employé (39.2% ; 29/74).

B1b.3 Les personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Tous les employés qui en font la demande	55
Au cas par cas selon des critères	1
Au cas par cas sur une autorisation du supérieur	0
Certaines catégories d'employés	15

Dans la majorité des situations (77.5; 55/71), tous les employés qui en font la demande peuvent bénéficier de cette mesure.

B1b.4 Les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Oui	Non
Cadres	12	63
Professionnels	6	69
Techniciens	4	71
Personnel de bureau	9	66
Personnel de production / entretien	3	72
Représentants / vendeurs	2	73
Personnel régulier / permanent	10	65
Employés syndiqués	11	64
Employés performants	0	75
Autre	6	69

Toutes les catégories de personnes peuvent bénéficier de cette mesure lorsqu'elle est implantée.

De plus, 17 répondants ont évoqué des conditions particulières imposées par l'employeur.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1b.5 Nombre d'hommes et de femme qui bénéficient de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	50	56
10 à 39 personnes	3	4
40 à 69 personnes	0	2
70 à 99 personnes	1	0
100 à 199 personnes	0	0
200 à 499 personnes	0	0
500 personnes et plus	0	0

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 10 personnes) qui bénéficient de cette mesure et il n'y a pas de différence quant au sexe.

De plus, la majorité des parents de leur entreprise (67.6%; 50/74) utilisent d'autres types de congés parentaux.

B1b.6 Nombre d'hommes et de femmes utilisant actuellement la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Hommes	Femmes
Moins de 10 personnes	37	41
10 à 39 personnes	0	4
40 à 69 personnes	0	0
70 à 99 personnes	0	0
100 à 199 personnes	1	0
200 à 499 personnes	0	0
500 personnes et plus	0	0

Ce sont surtout des petits groupes (moins de 10 personnes) qui utilisent cette alternative et il n'y a pas de différence quant au sexe.

B1b.7 Depuis combien d'années votre employeur offre-t-il la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Moins de 2 ans	2
2 à 5 ans	12
6 à 10 ans	25
11 à 15 ans	10
16 à 20 ans	7
21 à 25 ans	1
26 à 30 ans	0
Plus de 30 ans	1

Si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant. En effet, c'est entre 6 et 10 ans, qu'elle a été le plus implantée (43.1 % ; 25/58).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1b.8 Qui a décidé d'implanter la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
La haute direction de l'entreprise (siège social)	16
La haute direction de l'établissement	11
Le service des ressources humaines	2
Le supérieur immédiat	2
Un comité conjoint	15
Autre	21

C'est le plus souvent la haute direction de l'entreprise (siège sociale), la haute direction de l'établissement ou un comité conjoint qui décide de l'implantation de cette mesure.

B1b.9 Les facteurs qui ont influencé la décision d'offrir la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F1	F2	F3	F4	F5	Total
L'absentéisme élevé						0
Le roulement élevé						0
Les retards fréquents						0
La productivité faible						0
La pénurie de main d'œuvre						0
Les demandes syndicales	41	7	0	0	0	233
La volonté des dirigeants	13	13	3	1	0	128
La faible capacité d'attraction de la main d'œuvre	1	1	0	0	0	9
La volonté de conserver des employés talentueux	7	2	5	1	0	60
L'exemple des autres entreprises						0
Le stress élevé des employés		1	1		1	8
Les articles de revues professionnelles						0
Les colloques ou rencontres d'associations professionnelles						0
Les résultats d'enquêtes ou de recherches						0
Autres						0

Parmi les nombreux facteurs qui ont influencé la décision d'offrir des *compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*, les demandes syndicales apparaissent prédominante pour les DRH (53.2 %; 233/438).

B1b.10 Intérêt des hommes vis-à-vis des femmes dans l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	F
Aucun intérêt	12
Beaucoup moins d'intérêt	13
Moins d'intérêt	13
Autant d'intérêt	22
Plus d'intérêt	2
Beaucoup plus d'intérêt	0



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Les hommes ont clairement manifesté moins d'intérêt que les femmes dans l'implantation de la mesure 9.

B1b.11 Rôle du syndicat dans l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Beaucoup	Un peu	Pas du tout
A été informé	22	8	3
A été consulté	20	6	4
A eu l'initiative	26	8	7
A participé par négociation	47	6	4
A participé au sein d'un comité conjoint	9	7	12

Le syndicat a participé à la négociation dans l'implantation de la mesure (37.9%; 47/124).

B1b.12 Information auprès de employés concernant l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	Oui	Non
Journal d'entreprise	2	68
Brochures, mémos, notes de services	10	60
Vidéos	0	70
Instances syndicales	50	20
Réunions des employés avec la haute direction	8	62
Réunions des employés avec les superviseurs	5	65
Comité conjoint	5	65
Autre	11	69

Selon les DRH, les instances syndicales ont souvent informé les employés de l'implantation des *compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption* (54.9%; 50/91).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B1b.13 Les impacts de l'implantation de la Mesure 9 (Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption)

	--	-	=	+	++	Total ¹¹
L'absentéisme	3	11	34	2	0	-15
Le roulement	1	7	40	2	2	-3
Les retards	0	5	45	1	0	-4
La rétention du personnel-clé	1	2	43	6	0	2
L'identification à l'entreprise	0	0	44	7	0	7
L'implication des employés	0	0	43	8	0	8
La satisfaction des employés	0	17	24	11	0	-6
Le rendement des employés	0	1	41	8	2	11
Le stress au travail	0	9	37	5	0	-4
La créativité et l'innovation	0	0	49	2	0	2
Les accidents du travail	0	2	48	1	0	-1
L'utilisation des équipements de travail	0	0	50	0	0	0
La satisfaction des clients	0	1	47	3	0	2
Le temps supplémentaire	0	1	46	2	1	3
Le contrôle du travail des employés par la direction	0	1	49	1	0	0
La capacité d'attirer de nouveaux employés	0	0	41	9	1	11
Les coûts de la main-d'œuvre	0	2	30	15	3	19
Autres	0	51	0	0	0	-51

Bien que les impacts de l'implantation de la Mesure 9 soient rarement évalués (11.3 %; 8/71), les DRH considèrent qu'ils sont sans effet au sens où les effets positifs et négatifs tendent à s'équilibrer.

¹¹ Le calcul est effectué de la façon suivante: chaque facteur se voit attribuer une valeur (-- = -2, - = -1, = = 0, + = 1, ++ = 2). Par la suite on multiplie le nombre de réponses par la valeur du facteur. On additionne chaque colonne.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2) Caractéristiques des entreprises interrogées (cf. partie B du questionnaire)

B2.1 Appartenance de l'entreprise à un groupe plus large

		F	%	% V	% C
V	Oui	60	36,8	44,4	44,4
	Non	75	46,0	55,6	100,0
	Total	135	82,8	100,0	
M		28	17,2		
Total		163	100,0		

Près de la moitié d'entre elles font partie d'un groupe plus large (44.4% ; 60/135).

B2.2 Siège social

		F	%	% V	% C
V	Québécois	51	31,3	86,4	86,4
	Canadien	6	3,7	10,2	96,6
	Japonais	1	,6	1,7	98,3
	Autre	1	,6	1,7	100,0
	Total	59	36,2	100,0	
M		104	63,8		
Total		163	100,0		

Leur siège social est le plus souvent québécois (86.4%, 51/59).

B2.3 Ancienneté de l'entreprise

		F	%	% V	% C
V	10 ans et moins	19	11,7	14,5	14,5
	11 à 25 ans	26	16,0	19,8	34,4
	26 à 50 ans	45	27,6	34,4	68,7
	51 à 100 ans	31	19,0	23,7	92,4
	101 à 250 ans	10	6,1	7,6	100,0
	Total	131	80,4	100,0	
M		32	19,6		
Total		163	100,0		

La majorité d'entre elles sont des entreprises qui existent depuis plus de 25 ans (65.6%, 86/131).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2.4a Nombre de personnes dans les entreprises touchées

Nombre de personnes	Total
25 personnes et moins	45 (34.1)
26 à 100 personnes	44 (33.3)
101 à 250 personnes	23 (17.4)
251 à 500 personnes	11 (8.3)
501 à 1000 personnes	4 (3.0)
Plus de 1000 personnes	5 (3.8)

B2.4b Nombre d'hommes, de pères, de femmes et de mères dans les entreprises touchées

Nombre de personnes	Hommes (%)	Pères (%)	Femmes (%)	Mères (%)
25 personnes et moins	65 (50.4)	78 (66.7)	81 (64.8)	88 (74.6)
26 à 100 personnes	35 (27.1)	25 (21.4)	35 (28.0)	26 (22.0)
101 à 250 personnes	17 (13.2)	10 (8.5)	4 (3.2)	3 (2.5)
251 à 500 personnes	5 (3.9)	1 (.9)	3 (2.4)	1 (.8)
501 à 1000 personnes	4 (3.1)	3 (2.6)	1 (.8)	---
Plus de 1000 personnes	3 (2.3)	---	1 (.8)	---
Total	129	117	125	118

L'effectif d'employés le plus fréquent est inférieur à 100 (67.4% ; 89/132). Le nombre d'hommes (50.4%, 65/129) et de pères (66.7 % ; 78/117) se retrouvent le plus souvent dans le groupe de moins de 25 personnes. Ce second constant est un plus accentué pour les femmes (64.8% ; 81/125) et les mères (74.6% ; 88/118).

B2.5 Proportion de la main d'oeuvre selon le statut

Statut	0 à 10 %	11 à 20 %	21 à 30 %	Plus de 30 %
Cadres	57.9	33.3	7.9	.8
Professionnels	77.4	8.9	7.3	6.5
Techniciens	80.3	9.0	3.3	7.4
Employés de bureau	48.0	20.5	7.9	23.6
Employés de production	39.5	4.8	2.4	53.2
Représentants	92.7	2.4	.8	4.1
Autres	84.6	2.4	1.6	11.4

La plupart des cadres (57.9% ; 73/126), des professionnels (77.4 ; 96/124), des techniciens (80.3 ; 98/122), des représentants (92.7% ; 114/123) et des autres employés (84.6% ; 104/123) se retrouvent dans une proportion ne dépassant le 10 %. Les employés de bureau se retrouvent partagés d'une part dans des entreprises où ils se retrouvent dans une proportion de moins de 10 % (48.0 ; 61/127) et d'autre part dans des entreprises où ils se retrouvent dans une proportion de plus de 30 % (23.6 ; 30/127). Quant aux employés de production, ils se retrouvent dans une majorité d'entreprises (53.2% ; 66/124) dans une proportion dépassant le 30 %. En outre, dans une importante minorité d'entreprise (39.5 % ; 49/124) ils se retrouvent dans une proportion inférieure à 10 %.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2.6 Proportion d'hommes

Statut	0 à 24 %	25 à 49 %	50 à 74 %	75 à 100 %
Cadres	26.4	8.0	14.4	51.2
Professionnels	56.9	8.6	14.7	19.8
Techniciens	68.1	4.3	11.2	16.4
Employés de bureau	66.7	11.7	12.6	9.0
Employés de production	38.5	4.3	12.8	44.4
Représentants	83.8	1.8	---	14.4
Autres	89.4	2.7	3.5	4.4

Dans la moitié de ces entreprises, les emplois de cadres (51.2% ; 64/125) et d'employés de production (44.4% ; 52/117) sont très majoritairement (75 à 100 %) occupés par des hommes ; à l'inverse et dans la même proportion (75 à 100 %), les emplois de professionnels (56.9% ; 66/116), techniciens (68.1% ; 79/116), employés de bureau (66.7% ; 74/111), représentants (83.8% ; 93/111) et autres (89.4% ; 101/113) sont majoritairement occupés par des femmes.

B2.7 Répartition des employés selon le statut représentés par la CSN dans les entreprises touchées par l'enquête

Statut	0 à 24 %	25 – 49 %	50 – 74 %	75 – 100 %
Cadres	97.4	---	.9	1.7
Professionnels	75.7	1.7	1.7	20.9
Techniciens	69.9	.9	1.8	27.4
Employés de bureau	46.1	2.6	5.2	46.1
Employés de production et d'entretien	34.2	1.7	4.2	60.0
Représentants et vendeurs	93.6	---	---	6.4
Autres métiers et professions	84.7	.9	---	14.4

Si la plupart des cadres (97.4% ; 113/116), des représentants (93.6% ; 103/110), des personnes regroupées sous la catégorie autres (84.7% ; 94/111) ainsi que des professionnels (75.7 % ; 87/115) sont peu syndiqués (moins de 25 %), la majorité des employés de production (60.0% ; 72/120) le sont fortement (75 à 100%). Ajoutons à propos de ces derniers, qu'une minorité (34.2% ; 41/120) l'est peu (moins de 25 %). En ce qui concerne les employés de bureau, on observe deux groupes contrastés et de taille identique : ceux qui sont peu syndiqués (46.1% ; 53/115) et ceux qui le sont fortement (46.1% ; 53/115). Enfin, en ce qui concerne les techniciens, on observe également deux groupes de taille différente : une majorité (69.9% ; 79/113) est peu syndiquée et une minorité l'est fortement (27.4 % ; 31/113).

B2.8 L'âge des employés

% / Age	25 - 29 ans	30 – 34 ans	35 – 39 ans	40 – 44 ans	45 – 49 ans
0 – 24 %	84.1	73.9	57.5	64.5	68.5
25 – 49 %	12.1	24.3	35.4	29.1	23.1

En ce qui concerne l'âge des employés, les personnes les plus nombreuses se retrouvent dans la tranche d'âge 35 à 39 ans.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2.9 Stratégie principale pour se démarquer

		F	%	% V	% C
V	produire au meilleur coût possible	35	21,5	32,4	32,4
	produire un produit de meilleure qualité	46	28,2	42,6	75,0
	Produire un produit ou un service différent (innovation)	27	16,6	25,0	100,0
	Total	108	66,3	100,0	
M		55	33,7		
	Total	163	100,0		

Produire un produit de meilleure qualité constitue la stratégie principale pour se démarquer la plus fréquente (42.6%; 46/108), suivie de Produire au meilleur coût possible (32.4% ; 35/108) et Produire un produit ou un service différent (innovation) (25.0% ; 27/108).

B2.10 Importance de la concurrence

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	67	41,1	52,3	52,3
	Grande importance	27	16,6	21,1	73,4
	Moyenne importance	15	9,2	11,7	85,2
	Faible importance	4	2,5	3,1	88,3
	Très faible importance	15	9,2	11,7	100,0
	Total	128	78,5	100,0	
M		35	21,5		
	Total	163	100,0		

La concurrence est importante (*très grande* ou *grande importance*) pour la très grande majorité des entreprises (73.4% ; 94/128).

B2.11 Evaluation au cours des trois dernières années

		F	%	% V	% C
V	Forte croissance	38	23,3	29,9	29,9
	Faible croissance	42	25,8	33,1	63,0
	Stable	30	18,4	23,6	86,6
	Faible décroissance	14	8,6	11,0	97,6
	Forte décroissance	3	1,8	2,4	100,0
	Total	127	77,9	100,0	
M		36	22,1		
	Total	163	100,0		

Si la grande majorité des entreprises se trouvent en situation de croissance (63.0% ; 80/127), une très faible minorité, à l'inverse, se considèrent en décroissance (13.4% ; 17/127).

B2.12 Situation financière



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

		F	%	% V	% C
V	Très mauvaise	1	,6	,8	,8
	Mauvaise	8	4,9	6,2	6,9
	Moyenne	28	17,2	21,5	28,5
	Bonne	57	35,0	43,8	72,3
	Très bonne	36	22,1	27,7	100,0
	Total	130	79,8	100,0	
M		33	20,2		
	Total	163	100,0		

La majorité des entreprises (71.5%, 93/130) considère que leur situation financière est bonne ou très bonne. A l'inverse, un très petit nombre d'entre elles (6.9%, 9/130) la considère comme mauvaise ou très mauvaise.

B2.13 Importance accordée à la conciliation par les dirigeants

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	2	1,2	1,5	1,5
	Grande importance	24	14,7	18,5	20,0
	Moyenne importance	57	35,0	43,8	63,8
	Faible importance	31	19,0	23,8	87,7
	Très faible importance	16	9,8	12,3	100,0
	Total	130	79,8	100,0	
M		33	20,2		
	Total	163	100,0		

Les DRH pensent que leurs dirigeants (43.8 %; 57/130) attachent une importance relative (*moyenne importance*) à la conciliation emploi / famille.

B2.14 Importance accordée à la conciliation par le syndicat

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	6	3,7	4,7	4,7
	Grande importance	31	19,0	24,4	29,1
	Moyenne importance	57	35,0	44,9	74,0
	Faible importance	23	14,1	18,1	92,1
	Très faible importance	10	6,1	7,9	100,0
	Total	127	77,9	100,0	
M		36	22,1		
	Total	163	100,0		

Les DRH pensent que les syndicats (44.9 %; 57/127) attachent également une importance relative (*moyenne importance*) à la conciliation emploi /famille.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2.15 Philosophie compatible

		F	%	% V	% C
V	Très compatible	16	9,8	11,0	11,0
	Compatible	48	29,4	32,9	43,8
	Moyennement compatible	40	24,5	27,4	71,2
	Peu compatible	32	19,6	21,9	93,2
	Très peu compatible	10	6,1	6,8	100,0
	Total	146	89,6	100,0	
M		17	10,4		
	Total	163	100,0		

Les DRH pensent que la majorité des entreprises (82.2% ; 120/146) ont une philosophie de gestion de l'entreprise qui est plutôt compatible avec la conciliation emploi / famille.

B2.16 Explications sur la philosophie de l'entreprise

		F	%	% V	% C
V	Oui	91	55,8	60,3	60,3
	Non	60	36,8	39,7	100,0
	Total	151	92,6	100,0	
M		12	7,4		
	Total	163	100,0		

Ce constat faisant l'objet d'explications dans une majorité de cas (60.3% ; 91/151).

B2.17 Les pères éprouvent des difficultés à concilier l'emploi et la famille.

		F	%	%	% C
V	Oui	21	12,9	15,4	15,4
	Non	115	70,6	84,6	100,0
	Total	136	83,4	100,0	
M		27	16,6		
	Total	163	100,0		

Pour une majorité de DRH (84.6% ; 115/136), les pères n'éprouvent pas de difficultés à concilier le travail avec la famille.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B2.18 Obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier l'emploi et la famille

		F	%	% V	% C
V	oui	29	17,8	22,0	22,0
	non	103	63,2	78,0	100,0
	Total	132	81,0	100,0	
M		31	19,0		
	Total	163	100,0		

Pour une majorité de DRH (78.0% ; 103/132), il n'y a pas d'obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi avec la famille.

B3) Profil du répondant (DRH) (cf. partie C du questionnaire)

B3.1a Secteurs d'activité (28 fédérations)

		F	%	% V	% C
V	agro-alimentaire	10	6,1	6,4	6,4
	caisses populaires, d'économie et institutions financières	27	16,6	17,3	23,7
	Commerces de détail et service divers	13	8,0	8,3	32,1
	restauration, hôtellerie et loisirs	13	8,0	8,3	40,4
	textiles, vêtements et chaussures	4	2,5	2,6	42,9
	Entrepôts	2	1,2	1,3	44,2
	métallurgie lourde, fonderie/aluminium	5	3,1	3,2	47,4
	Equipement et matériel	7	4,3	4,5	51,9
	mines et carrières	4	2,5	2,6	54,5
	Plastique	1	,6	,6	55,1
	forêt et scierie	5	3,1	3,2	58,3
	usines de pâtes et papier	6	3,7	3,8	62,2
	édition, journaux, quotidiens et hebdos	2	1,2	1,3	63,5
	divers (maisons de sondages, distributeurs de journaux)	1	,6	,6	64,1
	Municipal	20	12,3	12,8	76,9
	Transport	4	2,5	2,6	79,5
	transport scolaire	3	1,8	1,9	81,4
	divers (organismes non gouvernementaux)	29	17,8	18,6	100,0
	Total	156	95,7	100,0	
M		7	4,3		
	Total	163	100,0		



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B3.1b Fédération syndicale

Fédération syndicale	Effectifs	%
Commerce	69	44.2
Métallurgie	17	10.9
Papier et forêt	11	7.1
Communication	3	1.9
Services publics et autres	56	35.9

Ces DRH sont issus principalement des secteur du *commerce* (44.2% ; 69/156) et des *services et autres* (35.9% ; 56/156).

B3.2 L'âge du DRH

		F	%	% V	% C
V	Moins de 25 ans	2	1,2	1,3	1,3
	25 à 29 ans	7	4,3	4,5	5,7
	30 à 34 ans	15	9,2	9,6	15,3
	35 à 39 ans	30	18,4	19,1	34,4
	40 à 44 ans	47	28,8	29,9	64,3
	45 à 49 ans	31	19,0	19,7	84,1
	50 ans et plus	25	15,3	15,9	100,0
	Total	157	96,3	100,0	
M		6	3,7		
	Total	163	100,0		

Le répondant DRH se situe surtout dans la tranche d'âge *40 à 44 ans* (29.9% ; 47/157) et dans une moindre mesure dans les tranches *35 à 39 ans* (19.1% ; 30/157) et *45 à 49 ans* (19.7% ; 31/157).

B3.3 Le sexe du DRH

		F	%	% V	% C
V	Masculin	86	52,8	55,1	55,1
	Féminin	70	42,9	44,9	100,0
	Total	156	95,7	100,0	
M		7	4,3		
	Total	163	100,0		

Il est un peu plus souvent de sexe masculin (55.1% ; 86/156).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B3.4 Le niveau de scolarité du DRH

		F	%	% V	% C
V	Secondaire	21	12,9	13,5	13,5
	Collégial	38	23,3	24,5	38,1
	Universitaire, Niveau baccalauréat	74	45,4	47,7	85,8
	Universitaire, Niveau maîtrise ou doctorat	22	13,5	14,2	100,0
	Total	155	95,1	100,0	
M		8	4,9		
	Total	163	100,0		

Il a poursuivi sa formation le plus souvent jusqu'au *niveau baccalauréat universitaire* (47.7% ; 74/155).

B3.5 Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation dans l'entreprise

		F	%	% V	% C
V	Oui	52	31,9	34,2	34,2
	Non	100	61,3	65,8	100,0
	Total	152	93,3	100,0	
M		11	6,7		
	Total	163	100,0		

Souvent (65.8%, 100/152), il n'a pas participé à la mise en place de mesure de conciliation.

B3.6 Point de vue personnel sur la conciliation emploi-famille

		F	%	% V	% C
V	Très grande importance	35	21,5	22,4	22,4
	Grande importance	59	36,2	37,8	60,3
	Moyenne importance	53	32,5	34,0	94,2
	Faible importance	7	4,3	4,5	98,7
	Très faible importance	2	1,2	1,3	100,0
	Total	156	95,7	100,0	
M		7	4,3		
	Total	163	100,0		

A titre personnel il considère que la conciliation emploi / famille est important (60.2 % ; 94/156).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B3.7 Heures consacrées au travail par semaine

		F	%	% V	% C
V	Moins de 15 heures	2	1,2	1,3	1,3
	De 15 à 34 heures	12	7,4	7,7	9,0
	De 35 à 49 heures	90	55,2	58,1	67,1
	50 heures et plus	51	31,3	32,9	100,0
	Total	155	95,1	100,0	
M		8	4,9		
	Total	163	100,0		

Son temps de travail le plus fréquent (58.1% ; 90/155) se situe dans la tranche 35 à 49 heures mais une importance minorité (32.9% ; 51/155) travaille *plus de 50 heures*.

B3.8 Heures consacrées à la famille par semaine

		F	%	% V	% C
V	Moins de 15 heures	25	15,3	21,2	21,2
	De 15 à 29 heures	16	9,8	13,6	34,7
	De 30 à 44 heures	39	23,9	33,1	67,8
	De 45 à 59 heures	22	13,5	18,6	86,4
	De 60 à 99 heures	12	7,4	10,2	96,6
	100 heures et plus	4	2,5	3,4	100,0
	Total	118	72,4	100,0	
M		45	27,6		
	Total	163	100,0		

Le temps consacré à sa famille est très variable. En effet, il peut varier entre *moins de 15 heures* et *100 heures* et c'est la tranche 30 à 44 heures (33.1% ; 39/118) qui est la plus fréquente.

B3.9 Souhait de recevoir les résultats de l'enquête

		F	%	% V	% C
V	Oui	95	58,3	65,1	65,1
	Non	51	31,3	34,9	100,0
	Total	146	89,6	100,0	
M		17	10,4		
	Total	163	100,0		

La majorité d'entre eux (65.1% ; 95/146) souhaitent recevoir les résultats de l'enquête.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B3.10 Commentaires ou suggestions à faire au sujet du questionnaire

		F	%	% V	% C
V	Oui	15	9,2	9,7	9,7
	Non	140	85,9	90,3	100,0
	Total	155	95,1	100,0	
M		8	4,9		
	Total	163	100,0		

Très peu d'entre eux (9.7% ; 15/155) ont fait des commentaires et suggestions au sujet du questionnaire.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B4) Les relations les plus intéressantes (DRH)

Corrélations DRH

		BQ6 Hom	BQ6 pères	BQ6 MÈRES	BQ6 Fm	stratégie principale pour se démarquer	importance de la concurrence	évolution au cours des trois dernières années	situation financière actuelle de votre compagnie	importance accordée à la conciliation par la direction	importance accordée à la conciliation par le syndicat	philosophie compatible	présence d'explications	les pères éprouvent des difficultés	il existe des obstacles dans votre entreprise
BQ6 Hom	P	1,000	,924(**)	,387(**)	,515(**)	-,238(*)	-,190(*)	-,197(*)	,117	,271(**)	,246(**)	,328(**)	-,065	-,004	-,408(**)
BQ6 Pères	P	,924(**)	1,000	,416(**)	,450(**)	-,211(*)	-,154	-,192(*)	,120	,274(**)	,256(**)	,286(**)	-,044	-,051	-,347(**)
BQ6 mères	P	,387(**)	,416(**)	1,000	,921(**)	,160	-,099	-,110	,108	-,007	-,119	-,049	-,147	-,022	-,172
BQ6 Fm	P	,515(**)	,450(**)	,921(**)	1,000	,039	-,086	-,021	,053	-,039	-,049	,037	-,099	,017	-,216(*)
stratégie principale pour se démarquer	P	-,238(*)	-,211(*)	,160	,039	1,000	-,003	-,132	,047	-,274(**)	-,155	-,306(**)	-,062	,008	,243(*)
importance de la concurrence	P	-,190(*)	-,154	-,099	-,086	-,003	1,000	,112	-,006	-,050	-,031	-,157	,042	,204(*)	,126
	N	121	111	112	119	108	128	126	128	128	125	124	128	119	114
évolution au cours des trois dernières années	P	-,197(*)	-,192(*)	-,110	-,021	-,132	,112	1,000	-,344(**)	,074	,107	,064	-,043	-,073	-,077
	N	120	110	111	118	106	126	127	126	127	124	124	127	119	113
situation financière actuelle de votre compagnie	P	,117	,120	,108	,053	,047	-,006	-,344(**)	1,000	-,093	-,161	-,048	,045	-,065	-,052
	N	123	113	114	121	108	128	126	130	129	126	126	130	119	114



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

		BQ6 Hom	BQ6 pères	BQ6 MÈRES	BQ6 Fm	stratégie principale pour se démarquer	importance de la concurrence	évolution au cours des trois dernières années	situation financière actuelle de votre compagnie	importance accordée à la conciliation par la direction	importance accordée à la conciliation par le syndicat	philosophie compatible	présence d'explications	les pères éprouvent des difficultés	il existe des obstacles dans votre entreprise
importance accordée à la conciliation par la direction	P	,271(**)	,274(**)	-,007	-,039	-,274(**)	-,050	,074	-,093	1,000	,729(**)	,614(**)	,061	,047	-,276(**)
	N	123	113	114	121	108	128	127	129	130	127	126	130	120	115
importance accordée à la conciliation par le syndicat	P	,246(**)	,256(**)	-,119	-,049	-,155	-,031	,107	-,161	,729(**)	1,000	,554(**)	,017	,117	-,173
	N	120	111	112	118	106	125	124	126	127	127	124	127	119	114
philosophie compatible	P	,328(**)	,286(**)	-,049	,037	-,306(**)	-,157	,064	-,048	,614(**)	,554(**)	1,000	-,029	,124	-,188(*)
	S	,000	,002	,607	,689	,002	,082	,480	,591	,000	,000	,	,730	,153	,034
	N	121	113	114	119	105	124	124	126	126	124	146	146	134	128
présence d'explications	P	-,065	-,044	-,147	-,099	-,062	,042	-,043	,045	,061	,017	-,029	1,000	,068	,263(**)
	S	,474	,640	,116	,278	,521	,637	,630	,613	,488	,852	,730	,	,431	,002
	N	125	115	116	123	108	128	127	130	130	127	146	151	136	132
difficultés	P	-,004	-,051	-,022	,017	,008	,204(*)	-,073	-,065	,047	,117	,124	,068	1,000	,255(**)
	S	,965	,604	,826	,856	,936	,026	,430	,484	,607	,206	,153	,431	,	,004
	N	114	105	106	112	102	119	119	119	120	119	134	136	136	126
obstacles	P	-,408(**)	-,347(**)	-,172	-,216(*)	,243(*)	,126	-,077	-,052	-,276(**)	-,173	-,188(*)	,263(**)	,255(**)	1,000
	S	,000	,000	,084	,025	,016	,181	,415	,581	,003	,065	,034	,002	,004	,
	N	110	101	102	108	97	114	113	114	115	114	128	132	126	132

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Correlations

		Fédération syndicale	fédérations syndicales (secteurs)	âge	sexe	Niveau de scolarité	Participation à la mise en place	importance personnelle	Heures/ sem. travail	Heures /sem. famille	Souhaite recevoir les résultats	fait partie d'une filiale plus large	Le siège social	Siège social québécois ou non	ancienneté de l'entreprise
Fédération syndicale	P	1,000	,993(**)	,130	-,060	,102	-,071	-,002	-,128	-,062	-,036	,446(**)	,163	,218	,082
	S	,	,000	,108	,462	,211	,390	,980	,117	,507	,665	,000	,221	,100	,359
	N	156	156	154	153	152	149	153	152	116	143	130	58	58	126
fédérations syndicales (secteurs)	P	,993(**)	1,000	,132	-,060	,101	-,071	-,010	-,123	-,069	-,035	,448(**)	,186	,244	,117
	S	,000	,	,103	,463	,215	,392	,905	,133	,458	,680	,000	,163	,065	,194
	N	156	156	154	153	152	149	153	152	116	143	130	58	58	126
âge	P	,130	,132	1,000	-,267(**)	-,142	-,203(*)	,219(**)	,155	-,222(*)	,006	,149	,266(*)	,354(**)	,148
	S	,108	,103	,	,001	,077	,012	,006	,054	,016	,944	,087	,042	,006	,097
	N	154	154	157	156	155	152	156	155	118	146	132	59	59	127
sexe	P	-,060	-,060	-,267(**)	1,000	-,147	,187(*)	-,172(*)	-,361(**)	,078	,149	-,104	-,054	-,092	-,289(**)
	S	,462	,463	,001	,	,069	,022	,032	,000	,406	,073	,238	,682	,487	,001
	N	153	153	156	156	154	151	155	154	117	145	131	59	59	126
Niveau de scolarité	P	,102	,101	-,142	-,147	1,000	-,074	-,171(*)	,194(*)	-,048	-,104	-,155	,003	-,084	,235(**)
	S	,211	,215	,077	,069	,	,366	,034	,016	,605	,214	,078	,985	,533	,008
	N	152	152	155	154	155	150	154	153	118	144	130	58	58	125
Participation à la mise en place	P	-,071	-,071	-,203(*)	,187(*)	-,074	1,000	,149	,008	,195(*)	,174(*)	-,173	-,008	-,224	-,071
	S	,390	,392	,012	,022	,366	,	,067	,927	,036	,038	,052	,949	,089	,439
	N	149	149	152	151	150	152	152	150	116	142	127	59	59	122
importance personnelle	P	-,002	-,010	,219(**)	-,172(*)	-,171(*)	,149	1,000	,172(*)	,021	,111	,181(*)	-,157	-,198	-,077
	S	,980	,905	,006	,032	,034	,067	,	,033	,819	,185	,039	,234	,133	,392
	N	153	153	156	155	154	152	156	154	118	145	131	59	59	126



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

		Fédération syndicale	fédérations syndicales (secteurs)	âge	sexe	Niveau de scolarité	Participation à la mise en place	importance personnelle	Heures/sem. travail	Heures/sem. famille	Souhaite recevoir les résultats	fait partie d'une filiale plus large	Le siège social	Siège social québécois ou non	ancienneté de l'entreprise
heures /sem. travail	P	-,128	-,123	,155	-,361(**)	,194(*)	,008	,172(*)	1,000	,091	-,070	-,214(*)	,057	,040	,126
	S	,117	,133	,054	,000	,016	,927	,033	,	,325	,404	,015	,670	,761	,161
	N	152	152	155	154	153	150	154	155	118	145	130	59	59	125
heures /sem famille	P	-,062	-,069	-,222(*)	,078	-,048	,195(*)	,021	,091	1,000	,026	-,118	,035	-,030	-,291(**)
	S	,507	,458	,016	,406	,605	,036	,819	,325	,	,784	,239	,811	,836	,004
	N	116	116	118	117	118	116	118	118	118	113	101	49	49	97
Présence de commentaires	P	,000	,003	,040	-,012	-,160(*)	,039	-,012	-,122	-,067	,011	,025	,100	,133	,132
	S	,995	,970	,624	,880	,048	,636	,882	,134	,475	,892	,781	,451	,314	,143
	N	152	152	155	154	153	151	154	153	117	146	130	59	59	125
fait partie d'une filiale plus large	P	,446(**)	,448(**)	,149	-,104	-,155	-,173	,181(*)	-,214(*)	-,118	,082	1,000	-,056	-,074	,114
	S	,000	,000	,087	,238	,078	,052	,039	,015	,239	,371	,	,675	,577	,196
	N	130	130	132	131	130	127	131	130	101	122	135	59	59	130
le siège social	P	,163	,186	,266(*)	-,054	,003	-,008	-,157	,057	,035	-,170	-,056	1,000	,750(**)	-,042
	S	,221	,163	,042	,682	,985	,949	,234	,670	,811	,207	,675	,	,000	,757
	N	58	58	59	59	58	59	59	59	49	57	59	59	59	57
Siège social québécois ou non	P	,218	,244	,354(**)	-,092	-,084	-,224	-,198	,040	-,030	-,224	-,074	,750(**)	1,000	-,047
	S	,100	,065	,006	,487	,533	,089	,133	,761	,836	,095	,577	,000	,	,730
	N	58	58	59	59	58	59	59	59	49	57	59	59	59	57
ancienneté de l'entreprise	P	,082	,117	,148	-,289(**)	,235(**)	-,071	-,077	,126	-,291(**)	-,047	,114	-,042	-,047	1,000
	S	,359	,194	,097	,001	,008	,439	,392	,161	,004	,614	,196	,757	,730	,
	N	126	126	127	126	125	122	126	125	97	117	130	57	57	131

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

		BQ 6a	BQ 6b	BQ 6c	BQ 6d	STRATEGIE	IMPCO	EVOLUT3	SIFIN	IMDIR	IMPSYND	PHILO	EXPLIQ	DIFF	OBS TACL ES
BQ6a	P	1,000	,924 (**)	,387 (**)	,515 (**)	-,238 (*)	-,190 (*)	-,197 (*)	,117	,271 (**)	,246 (**)	,328 (**)	-,065	-,004	-,408 (**)
BQ6b	P		1,000	,416 (**)	450 (**)	-,211 (*)	-,154	-,190 (*)	,120	,274 (**)	,256 (**)	,286 (**)	-,044	-,051	-,347 (**)
BQ6c	P			1,000	,921 (**)	,160	-,099	-,110	,108	-,007	-,119	-,049	-,147	-,022	-,172
BQ6d	P				1,000	,039	-,086	-,021	,053	-,039	-,049	,037	-,099	,017	-,216 (*)
STRATEGIE	P					1,000	-,003	-,132	,047	-,274 (**)	-,155	-,306 (**)	-,062	,008	,243 (*)
IMPCO	P						1,000	,112	-,006	-,050	-,031	-,157	,042	,204 (*)	,126
EVOLUT3	P							1,000	-,344 (**)	,074	,107	,064	-,043	-,073	-,077
SIFIN	P								1,000	-,093	-,161	-,048	,045	-,065	-,052
IMDIR	P									1,000	,729 (**)	,614 (**)	,061	,047	-,276 (**)
IMPSYND	P										1,000	,554 (**)	,017	,117	-,173
PHILO	P											1,000	-,029	,124	-,188 (*)
EXPLIQ	P												1,000	,068	,263 (**)
DIFF	P													1,000	,255 (**)
OBSTACLES	P														1,000
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Notes :

- BQ6a Nombre d'hommes dans l'entreprise (QTHOM)
- BQ6b Nombre de pères dans l'entreprise (QTPERE)
- BQ6c Nombre de mères dans l'entreprise (QTMERE)
- BQ6d Nombre de femmes dans l'entreprise (QTFEM)
- BQ .. Stratégie principale pour se démarquer (STRATEGIE)
- BQ.. Importance de la concurrence pour votre organisation (IMPCO)
- BQ .. Evolution au cours des trois dernières années (EVOLUT3)
- BQ .. Situation financière de votre entreprise (SIFIN)
- BQ.. Importance de la conciliation pour les dirigeants (IMDIR)
- BQ.. Importance de la conciliation pour les représentants syndicaux (IMPSYND)
- BQ.. Philosophie de gestion compatible avec la conciliation (PHILO)
- BQ .. Présence d'explication : philosophie de gestion compatible avec la conciliation (EXPLIQ)
- BQ.. Pères éprouvent des difficultés de conciliation travail - famille (DIFF)
- BQ.. Obstacles à la conciliation travail – famille (OBSTACLES)

Nombre d'hommes dans l'entreprise

Plus il y a d'hommes dans l'entreprise, plus il y a de pères, de femmes, de mères, plus la stratégie c'est *produire au meilleur coût possible* et moins *produire un produit ou un service différent (innovation)*, plus la concurrence est considérée comme importante, plus



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

l'évaluation de la croissance au cours des trois dernières années est considérée comme forte, moins la conciliation est jugée importante pour les dirigeants et les syndicats, moins la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Nombre de pères dans l'entreprise

Plus il y a de pères dans l'entreprise, plus il y a de femmes, de mères, plus la stratégie c'est *produire au meilleur coût possible* et moins *produire un produit ou un service différent (innovation)*, plus l'évaluation de la croissance au cours des trois dernières années est considérée comme forte, moins la conciliation est jugée importante pour les dirigeants et les syndicats, moins la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Nombre de mères dans l'entreprise

Plus il y a de mères dans l'entreprise, plus il y a de femmes.

Nombre de femmes dans l'entreprise

Plus il y a de femmes dans l'entreprise, plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

La stratégie principale pour se démarquer

Plus la stratégie *produire au meilleur coût possible* prédomine moins les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, moins la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

À l'inverse, plus la stratégie *produire un produit ou un service différent (innovation)* prédomine plus les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et moins il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Importance de la concurrence

Plus la concurrence est jugée importante plus les pères éprouvent des difficultés à concilier emploi et famille.

Evaluation au cours des trois dernières années

Plus l'évaluation au cours des trois dernières années est jugée forte, plus la situation financière de l'entreprise est jugée bonne.

Importance de la conciliation pour les dirigeants

Plus la conciliation est jugée importante pour les dirigeants, plus elle est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation et moins il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Importance de la conciliation pour les syndicats

Plus la conciliation est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Philosophie de gestion

Plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation, moins il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Explication sur la philosophie de gestion

Plus il y a d'explication sur la philosophie de gestion de l'entreprise, plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Difficultés pour les pères de concilier emploi et famille

Plus les pères éprouvent des difficultés de concilier emploi et famille, plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.

Corrélations DRH (suite)

		CQ 5	CQ 6	CQ 7	CQ 8	BQ 15	BQ 16	BQ 17	BQ 19	BQ 21
FEDS YND.	P	-,071	-,002	-,128	-,062	,006	,147	,003	,093	,038
AGE	P	-,203(*)	,219(**)	,155	-,222(*)	-,042	-,007	-,033	-,012	,028
SEXE	P	,187(*)	-,172(*)	-,361(**)	,078	-,039	-,065	,058	-,033	,010
NIVSC OL	P	-,074	-,171(*)	,194(*)	-,048	,034	-,067	-,108	-,093	-,298(**)
CQ5	P	1,000	,149	,008	,195(*)	,296(**)	,263(**)	,372(**)	-,044	-,029
CQ6	P		1,000	,172(*)	,021	,359(**)	,410(**)	,285(**)	,250(**)	,041
CQ7	P			1,000	,091	,217(*)	,150	,082	-,043	-,106
CQ8	P				1,000	-,092	,071	,112	,147	,083
BQ15	P					1,000	,729(**)	,614(**)	,047	-,276(**)
BQ16	P						1,000	,554(**)	,117	-,173
BQ17	P							1,000	,124	-,188(*)
BQ19	P								1,000	,255(**)
BQ21	P									1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- CQ5 Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation
- CQ6 Importance personnelle accordée à la conciliation travail - famille
- CQ7 Nombre d'heures par semaine de travail
- CQ8 Nombre d'heures par semaine pour la famille
- BQ15 Importance de la conciliation pour les dirigeants
- BQ16 Importance de la conciliation pour les instances syndicales
- BQ17 Philosophie de gestion compatible avec la conciliation
- BQ19 Pères éprouvent des difficultés de conciliation travail – famille
- BQ21 Obstacles à la conciliation travail - famille

Age du répondant (DRH)

Plus les DRH sont âgés, plus ils ont participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins ils accordent de l'importance personnellement à la conciliation et moins ils consacrent d'heures de travail à la famille.

Sexe du répondant

En comparaison de leurs collègues femmes, les hommes ont davantage participé à la mise en place de mesure de conciliation et ils consacrent plus de temps au travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Niveau de scolarité du répondant

Plus le DRH est scolarisé, plus il accorde de l'importance à la conciliation, plus il consacre du temps à son travail et plus il pense qu'il existe des obstacles chez les pères à la conciliation.

Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation

Plus la personne a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins elle consacre d'heures à sa famille, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation et plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation.

Importance personnelle accordée à la conciliation travail – famille

Plus la personne accorde de l'importance à la conciliation, moins elle consacre du temps à son travail, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation, plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation et plus elle pense que les pères éprouvent des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec celle de leur travail.

Nombre d'heures par semaine de travail

Plus la personne consacre d'heures à son travail, moins elle pense que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation.

Importance de la conciliation pour les dirigeants

Plus le répondant pense que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus il pense que les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation, plus il pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation et moins il pense qu'il existe dans son organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.

Importance de la conciliation pour les instances syndicales

Plus le répondant pense que les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation emploi - famille, plus il pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation emploi - famille.

Philosophie de gestion compatible avec la conciliation

Plus le DRH pense que la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation emploi – famille, moins il pense qu'il existe dans son organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.

Difficultés de conciliation emploi - famille

Plus les DRH pensent que les pères éprouvent des difficultés de conciliation emploi - famille, plus ils pensent que les pères rencontrent des obstacles dans la conciliation emploi - famille.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

B4.2 Corrélations entre les Mesures 7 et 9 et les caractéristiques de l'entreprise (répondant DRH)

Caractéristiques de l'entreprise (répondant DRH)	Mesure 7	Mesure 9
Faire partie d'une filiale plus large	-,027	-,188*
Siège social	-0,67	-,255
Siège social québécois ou non	-0,12	-,247
Nombre personnes dans l'entreprise	-,094	,010
Nombre d'hommes	-,106	-,008
Nombre de pères	,012	,097
Nombre de femmes	-,023	,142
Nombre de mères	,014	,160
Nombre de cadres	-,040	,015
Nombre de Professionnels	,071	,161
Nombre de Techniciens	,039	,158
Nombre d'employés de bureau	,087	,146
Nombre d'employés d'entretien	-,116	-,221*
Nombre de représentants	,046	-,230*
Autres	,092	,021
Nombre de cadres hommes	-,005	-,064
Nombre de Professionnels hommes	,020	,050
Nombre de Techniciens hommes	,070	,000
Nombre d'employés de bureau hommes	,045	,077
Nombre d'employés d'entretien hommes	-,057	-,150
Nombre de représentants hommes	-,130	-,076
Autres hommes	-,002	,122
25 - 29 ans	,049	-,154
30 - 34 ans	,064	-,006
35 - 39 ans	-,020	-,030
40 - 44 ans	-,019	-,013
45 - 49 ans	-,043	,113
Stratégie principale pour se démarquer	,099	,195*
Importance de la concurrence	,020	-,022
Evolution au cours des 3 dernières années	-,050	-,083
Situation financière	-,035	,053
Importance de la conciliation par dirigeants	-,210*	-,172
Importance de la conciliation par syndicat	-,266**	-,239**
Philosophie compatible	-,284**	-,164*
Pères éprouvent des difficultés	-,143	-,036
Existe des obstacles	,032	,112
Fédération syndicale (28)	,031	,029
Fédération syndicale (5)	,030	,037

Pearson (*) Significatif à 0.05 (**) Significatif à 0.01

La mesure 7 (*Congés pour raisons personnelles*) existe plus souvent dans les entreprises où la direction et les instances syndicales accordent peu d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

La mesure 9 (*Les compléments de salaire et les congés à la naissance et à l'adoption*) existe plus souvent dans les entreprises qui ne font pas partie d'un groupe plus large, où l'on retrouve plus souvent des employés d'entretien et des représentants / vendeurs, où la stratégie pour se démarquer est plus souvent *produire au meilleur coût possible*, où les instances syndicales accordent peu d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.

B5) Synthèse des résultats concernant les DRH (N=163 réponses ; 14.8%)

Existences des mesures de conciliation

Ces mesures apparaissent dans l'ensemble peu implantées dans les entreprises :

- la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*) est présente dans trois entreprises sur quatre ;
- la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*) apparaît dans un cas sur deux ;
- les 8 autres mesures existent dans un cas sur cinq ou moins ;
- les 4 mesures d'aménagement du temps de travail réunies apparaissent dans un cas sur trois.

En ce qui concerne la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*), relevons : le temps maximal offert est le plus souvent de 5 jours et moins ; les motifs des femmes et des hommes pour l'utilisation de cette mesure ne sont pas les mêmes : si les femmes ont recours à cette mesure dans le cas de *soins aux enfants*, de *maladie de l'employé* et de *maladie d'un membre de la famille*, les hommes l'utilisent lors de la *maladie de l'employé*, les *activités sociales et la* et *maladie d'un membre de la famille*; elle est offerte à tous les employés qui en font la demande même si les employés syndiqués en bénéficient le plus souvent ; c'est le supérieur immédiat qui l'accorde le plus souvent ; ce sont souvent des groupes de moins de 40 personnes qui en bénéficient ; cette mesure a été le plus souvent implantée dans un passé récent (entre 6 et 10 ans) ; c'est le plus souvent la haute direction ou un comité conjoint qui a décidé de son implantation ; le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés); les hommes et les femmes manifestent le même intérêt à l'égard de cette mesure même si c'est pour des motifs différents ; enfin, bien que les impacts de cette mesure ont rarement fait l'objet d'une évaluation, on estime qu'elle a des effets positifs : diminution de l'absentéisme et augmentation du rendement et de la satisfaction des employés.

En ce qui concerne la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance*), relevons : le temps maximal offert est le plus souvent de 16 à 20 semaines ; en ce qui concerne les hommes, la durée du congé de paternité s'étend sur 10 semaines au maximum ; les avantages sociaux accordés le plus fréquemment sont les avantages sociaux complets payés par l'employeur seul ou partagés avec l'employé ; elle est offerte à tous les employés qui en font la demande même si un certain nombre de répondants évoquent des conditions particulières imposées par l'employeur ; ce sont souvent des groupes de moins de 10 personnes qui en bénéficient ; la majorité des parents recourent à d'autres types de congés parentaux, ce sont surtout des petits groupes (moins de 10 personnes) qui les utilisent et il n'y a pas de différence quant au sexe ; si cette mesure n'est pas particulièrement ancienne, elle n'est pas récente pour autant : c'est entre 6 et 10 ans,



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

qu'elle a été le plus implantée; c'est le plus souvent la haute direction de l'entreprise (siège sociale), la haute direction de l'établissement ou un comité conjoint le supérieur immédiat qui décide de son implantation ; le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés); les hommes manifestent clairement moins d'intérêt que les femmes pour cette mesure ; enfin, bien que les impacts de cette mesure aient rarement fait l'objet d'une évaluation, on estime qu'ils sont en fin de compte sans effet : les effets positifs et négatifs tendant à s'équilibrer.

En ce qui concerne les mesures d'aménagement du temps de travail, relevons : ces mesures sont formelles dans une minorité d'entreprises; pour une majorité d'entreprises, ces mesures ont été implantées dans les quinze dernières années ; pour la majorité des employés qui en bénéficient, les perspectives de carrière sont les mêmes que celles de leurs collègues qui travaillent à horaire fixe ; les conditions pour en bénéficier sont variables ; dans la majorité des cas tous les employés, quel que soit leur statut, peuvent en bénéficier et ce sont des groupes d'hommes et de femmes de 15 personnes ou moins qui utilisent actuellement ces mesures ; si les femmes les utilisent avant tout pour les soins aux enfants (50.2 %), l'horaire des garderies ou des écoles (28.2 %) et pour s'ajuster à l'horaire du conjoint (21.6 %), les hommes, par contre, les utilisent avant tout pour s'ajuster à l'horaire du conjoint (47.0 %), pour l'horaire des garderies ou des écoles (32.1 %) et pour les soins aux enfants (20.8 %) ; dans près de la moitié des cas (43.1%), ce n'est pas une autorité unique qui a décidé de l'implantation de ces mesures; la volonté des dirigeants a été un facteur important dans la décision de les offrir; les hommes ont manifesté autant d'intérêt que les femmes dans leur implantation ; pour les DRH, les syndicats ont joué un rôle dans l'introduction de ces mesures mais ce rôle apparaît moins important que celui que leurs attribuent les répondants représentants syndicaux (par exemple, ils ne pensent pas, contrairement aux représentants syndicaux interrogés que les syndicats ont participé aux négociations ou pris l'initiative de la démarche.) ; pour les DRH interrogés, les employés ont avant tout été consultés et informés sur ces mesures d'aménagement par des réunions avec les supérieurs (en outre contrairement aux représentants syndicaux, ils ne considèrent pas que les syndicats aient joué un rôle majeur à ce niveau.) ; dans la majorité deux cas sur trois, il n'y a pas d'évaluation formelle de l'impact de l'implantation des mesures d'aménagement ; selon les évaluations formelles ou l'opinion des DRH interrogés, l'implantation de ces mesures ont plusieurs effets bénéfiques tels que l'augmentation de la satisfaction, du rendement et de l'implication des employés, de l'identification à l'entreprise et de la satisfaction du client ; de plus, elles entraînent une diminution des retards et de l'absentéisme.

Caractéristiques des entreprises interrogées

Près de la moitié d'entre elles font partie d'un groupe plus large, leur siège social est le plus souvent québécois et la majorité d'entre elles sont des entreprises qui existent depuis plus de 25 ans ; la majorité de ces entreprises (67.4%) ont un effectif inférieur à 100; si dans la plupart des situations les cadres, les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les représentants et les autres employés se retrouvent dans une proportion ne dépassant le 10%, ce n'est pas le cas des employés de production qui constituent dans une majorité d'entreprises (53.2%) un effectif dépassant le 30 % ; la répartition hommes / femmes varie avec la catégorie d'employés : si dans la moitié de ces entreprises, les emplois de cadres et d'employés de production sont très majoritairement (75 à 100 %) occupés par des hommes ; à l'inverse et dans la même proportion, les emplois de professionnels, techniciens, employés de bureau, représentants et autres sont majoritairement occupés par des femmes ; si les cadres, les représentants, les personnes



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

regroupées sous la catégorie autres ainsi que les professionnels sont peu syndiqués, les employés de bureau et les techniciens le sont moyennement et la majorité des employés de production (60.0%) le sont fortement ; la classe d'âge des employés la plus importante se situe entre 35 et 39 ans ; *Produire un produit de meilleure qualité* constitue la stratégie principale pour se démarquer la plus fréquente (42.6%), suivie de *Produire au meilleur coût possible* (32.4%) et *Produire un produit ou un service différent (innovation)* (25.0%) et la concurrence est considérée comme importante pour la très grande majorité des entreprises (73.4%) ; la grande majorité des entreprises se trouvent en situation de croissance (63.0%) et considèrent que leur situation financière est bonne (71.5%) ; les DRH pensent que leurs dirigeants (43.8 %) et les syndicats (44.9 %) attachent une importance relative à la conciliation emploi/famille ; ils pensent que la majorité des entreprises (82.2%) ont une philosophie de gestion qui est plutôt compatible avec la conciliation emploi / famille ; une majorité de DRH considèrent que les pères n'éprouvent pas de difficultés à concilier le travail avec la famille (84.6%) et qu'il n'y a pas d'obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi avec la famille (78.0%).

Profil du répondant : le directeur du service des ressources humaines

Il provient avant tout des fédérations du *commerce* (44.2 %) et des *services et autres* (35.9%) ; les tranches d'âge les mieux représentées sont 40 à 44 ans et dans une moindre mesure dans les tranches 35 à 39 ans et 45 à 49 ans ; il est plus souvent de sexe masculin (55.1%) ; dans un cas sur deux (47.7%), il a poursuivi sa formation jusqu'au *niveau baccalauréat universitaire* ; souvent (65.8%) il n'a pas participé à la mise en place de mesures de conciliation et il considère personnellement que la conciliation est un problème important (60.3%) ; son temps de travail le plus fréquent (58.1%) se situe dans la tranche 35 à 39 heures mais une importance minorité (32.9%) travaille *plus de 50 heures* ; le temps consacré à sa famille peu varier considérablement : de *moins de 15 heures* jusqu'à 100 heures et c'est la tranche 30 à 44 heures (33.1%) qui est la plus fréquente ; enfin une majorité d'entre eux (65.1%) souhaitent recevoir les résultats de l'enquête.

Corrélations les plus intéressantes

- Plus il y a d'hommes dans l'entreprise, plus il y a de pères, de femmes, de mères, plus la stratégie c'est *produire au meilleur coût possible* et moins *produire un produit ou un service différent (innovation)*, plus la concurrence est considérée comme importante, plus l'évaluation de la croissance au cours des trois dernières années est considérée comme forte, moins la conciliation est jugée importante pour les dirigeants et les syndicats, moins la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus la stratégie *produire au meilleur coût possible* prédomine moins les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, moins la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille. À l'inverse, plus la stratégie *produire un produit ou un service différent (innovation)* prédomine plus les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation et moins il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus la concurrence est jugée importante plus les pères éprouvent des difficultés à concilier emploi et famille.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- Plus l'évaluation au cours des trois dernières années est jugée forte, plus la situation financière de l'entreprise est jugée bonne.
- Plus la conciliation est jugée importante pour les dirigeants, plus elle est jugée importante pour les syndicats, plus la philosophie de gestion est jugée compatible avec la conciliation et moins il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus il y a d'explication sur la philosophie de gestion de l'entreprise, plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus les pères éprouvent des difficultés de concilier emploi et famille, plus il y a des obstacles qui empêchent les pères de concilier l'emploi et la famille.
- Plus les DRH sont âgés, plus ils ont participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins ils accordent de l'importance personnellement à la conciliation et moins ils consacrent d'heures de travail à la famille.
- En comparaison de leurs collègues femmes, les hommes ont davantage participé à la mise en place de mesure de conciliation et ils consacrent plus de temps au travail.
- Plus le DRH est scolarisé, plus il accorde de l'importance à la conciliation, plus il consacre du temps à son travail et plus il pense qu'il existe des obstacles chez les pères à la conciliation.
- Plus la personne a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins elle consacre d'heures à sa famille, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation et plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation.
- Plus la personne accorde de l'importance à la conciliation, moins elle consacre du temps à son travail, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation, plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation et plus elle pense que les pères éprouvent des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec celle de leur travail.
- Plus la personne consacre d'heures à son travail, moins elle pense que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation.
- Plus le répondant pense que les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation emploi - famille, plus il pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation emploi - famille.
- Plus le DRH pense que la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation emploi – famille, moins il pense qu'il existe dans son organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.
- La mesure 7 (*Congés pour raisons personnelles*) existe plus souvent dans les entreprises où la direction et les instances syndicales accordent peu d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- La mesure 9 (*Les compléments de salaire et les congés à la naissance et à l'adoption*) existe plus souvent dans les entreprises qui ne font pas partie d'un groupe plus large, où l'on retrouve plus souvent des employés d'entretien et des représentants / vendeurs, où la stratégie pour se démarquer est plus souvent *produire au meilleur coût possible*, où les instances syndicales accordent peu d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

C) Analyse portant sur la comparaison : Syndicat / DRH

C1) Existence des mesures de conciliation travail / famille

Globalement en comparant les réponses des syndicats et des DRH, on ne relève pas de différence en ce qui concerne l'existence des mesures conciliation si ce n'est le fait que l'on observe des scores légèrement plus élevés pour les DRH.

En effet, ces 10 mesures peuvent être regroupées en trois catégories, à savoir :

- les mesures bien implantées : nous retrouvons ici une mesure, en l'occurrence la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*), présente dans plus d'une entreprise sur deux.
- Les mesures moyennement implantées : nous retrouvons ici une mesure, en l'occurrence la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*), présente dans près d'une entreprise sur deux.
- Les mesures faiblement implantées : nous retrouvons ici les huit autres mesures qui sont présentes dans moins d'une entreprise sur quatre.

C1a Existence des mesures de conciliation emploi/famille

Mesures	% (N) Syndicat	% (N) DRH
1 Horaire flexible	15,0 (34)	19,1 (31)
2 Horaire sur mesure	11,5 (27)	12,3 (20)
3 Semaine de travail comprimée volontaire	8,8 (21)	9,9 (16)
4 Réduction volontaire du temps de travail	17,3 (41)	21,6 (35)
5 Travail à domicile	2,3 (5)	5,6 (9)
6 Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	1,9 (4)	4,3 (7)
7 Congés pour des raisons personnelles	61,1 (120)	74,1 (120)
8 Services de garde à l'enfance	2,7 (7)	2,5 (4)
9 Compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption	36,2 (77)	46,3 (75)
10 Services d'information et de référence	8,8 (20)	9,9 (16)

C1.1) Motifs de l'existence de ces mesures : le cas de la mesure 7

Ici encore on ne perçoit pas de différence selon que l'on interroge des représentants syndicaux ou des DRH. Dans les deux cas en effet, les motifs d'utilisation de ces mesures varie passablement selon que l'on soit un homme ou une femme .



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Chez les femmes, on fait appel aux congés pour des raisons personnelles dans l'ordre :

- pour des soins aux enfants,
- lors de la maladie de l'employé,
- lors de la maladie d'un membre de la famille.

Chez les hommes, on a recours aux congés pour des raisons personnelles dans l'ordre :

- lors de la maladie de l'employé,
- pour des activités sociales,
- lors de la maladie d'un membre de la famille.

C'est ainsi que deux motifs sur trois chez les femmes sont d'ordre altruistes alors que chez l'homme il y en a qu'un seul et il apparaît qu'en troisième position

C1.1a Motifs de l'utilisation de la mesure 7 (Congés pour raisons personnelles) chez les femmes

	Femmes (Syndicat)	Femmes (DRH)
Soins des enfants	351	316
Tâches domestiques	75	78
Horaires de la garderie	109	86
Horaire du conjoint	0	44
Transports	0	0
Maladie de l'employé	295	258
Maladie d'un membre de la famille	280	203
Cumul d'emplois	0	0
Activités de formation	86	82
Activités sociales	130	155
Autre	114	46

C1.1b Motifs de l'utilisation de la mesure 7 (Congés pour raisons personnelles) chez les hommes

	Hommes (Syndicat)	Hommes (DRH)
Soins des enfants	202	140
Tâches domestiques	0	0
Horaires de la garderie	58	36
Horaire du conjoint	0	62
Transports	0	0
Maladie de l'employé	364	232
Maladie d'un membre de la famille	265	169
Cumul d'emplois	47	0
Activités de formation	120	80
Activités sociales	293	205
Autre	140	0



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

C1.2) L'examen de la mesure 7 (Congés pour raisons personnelles)

Si l'on compare les résultats des syndicats et des DRH, on observe un grand nombre de similitudes :

- le temps maximal offert est le plus souvent de 5 jours et moins ;
- elle est offerte à tous les employés qui en font la demande même si les employés syndiqués en bénéficient le plus souvent ;
- c'est le supérieur immédiat qui l'accorde le plus souvent ;
- ce sont souvent des groupes de moins de 40 personnes qui en bénéficient ;
- cette mesure a été le plus souvent implantée dans un passé récent (entre 6 et 10 ans) ;
- le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés) lors de l'implantation de cette mesure ;
- les hommes et les femmes manifestent le même intérêt à l'égard de cette mesure même si c'est pour des motifs différents ;
- les impacts de cette mesure ont rarement fait l'objet d'une évaluation mais on estime qu'elle a des effets positifs : diminution de l'absentéisme et augmentation de la satisfaction des employés.

On observe également quelques différences :

- Si pour les syndicats c'est le plus souvent un comité conjoint qui a décidé de son implantation, pour les DRH c'est le plus souvent la haute direction ou un comité ;
- Pour les syndicats l'implantation de cette mesure peut contribuer à diminuer les retards alors que pour les DRH elle peut augmenter le rendement des employés.

C1.3) L'examen de la mesure 9 (Compléments de salaire et congés à la naissance)

Si l'on compare les résultats des syndicats et des DRH, on observe un grand nombre de similitudes :

- le temps maximal offert est le plus souvent de 16 à 20 semaines ;
- les avantages sociaux accordés le plus fréquemment sont les avantages sociaux complets payés par l'employeur seul ou partagés avec l'employé ;
- ce sont souvent des groupes de moins de 10 personnes qui en bénéficient ;
- la majorité des parents utilisent d'autres types de congés parentaux ;
- en ce qui concerne les hommes, un congé de paternité existe dans une minorité de cas (10 à 20 %) ;
- elle est offerte à tous les employés qui en font la demande ;
- cette mesure a été le plus souvent implantée dans un passé récent (entre 6 et 10 ans) ;
- ce sont souvent des groupes de moins de 10 personnes qui en bénéficient et il n'y a pas de différence quant au sexe ;



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- le syndicat a joué un rôle important (initiative, négociation, information auprès des employés) lors de l'implantation de cette mesure;
- les hommes manifestent moins d'intérêt que les femmes pour cette mesure ;
- les impacts de cette mesure ont rarement fait l'objet d'une évaluation.

On observe également quelques différences :

- en ce qui concerne le congé de paternité, les DRH évoquent 10 semaines alors que les syndicats ne donnent aucune réponse ;
- pour les syndicats ce sont les employés syndiqués qui en bénéficie le plus souvent alors que les DRH évoquent des conditions particulières imposées par l'employeur pour pouvoir bénéficier de cette mesure ;
- alors que pour les syndicats c'est le plus souvent le supérieur immédiat qui a décidé de son implantation , pour les DRH c'est le plus souvent la haute direction de l'entreprise (siège sociale), la haute direction de l'établissement ou un comité conjoint le supérieur immédiat ;
- si les syndicats estiment que cette mesure a des effets positifs (diminution des retards et augmentation de l'implication, du rendement et de la satisfaction des employés), les DRH par contre pensent qu'elle est sans effet (les effets positifs et négatifs tendant à s'équilibrer).

C2) Caractéristiques des entreprises interrogées

En comparant les résultats des syndicats et des DRH, on observe un grand nombre de similitudes :

- leur siège social est le plus souvent québécois ;
- dans un cas sur deux environ, elles font partie d'un groupe plus large ;
- la majorité de ces entreprises existent depuis plus de 25 ans et leur effectif est inférieur à 100 personnes ;
- la distribution des différentes catégories de personnel est identique, à savoir que la plupart des cadres, des professionnels, des techniciens, des employés de bureau, des représentants et des autres employés se retrouvent dans une proportion ne dépassant le 10% et les employés de production constituent dans une majorité d'entreprises un effectif dépassant le 30 % ;
- la répartition homme / femme n'est pas la même selon la catégorie de personnel : dans la majorité de ces entreprises, les emplois de cadres (Syndicat : 52.4%; DRH : 51.2%) et d'employés de production (Syndicat : 53.8% ; DRH : 44.4%) sont très majoritairement (75 à 100 %) occupés par des hommes, à l'inverse et dans la même proportion, les emplois de professionnels (Syndicat : 66.8% ; DRH : 56.9%), techniciens (Syndicat : 63.2%; DRH : 68.1%), employés de bureau (Syndicat : 61.3% ; DRH : 66.7%), représentants (Syndicat : 69.9%; DRH : 83.8%) et autres (Syndicat : 88.8%; DRH : 89.4%) sont occupés majoritairement par des femmes
- le taux de syndicalisation varie passablement selon le statut professionnel : les cadres, les représentants, les personnes regroupées sous la catégorie autres et les professionnels sont peu syndiqués, les employés de bureau et les techniciens le sont moyennement et les employés de production le sont fortement ;



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- la concurrence est jugée importante pour une grande majorité d'entreprises;
- la majorité des entreprises se trouve en situation de croissance (Syndicat : 65.1% ; DRH : 63.0%) et en bonne santé financière (Syndicat : 68.6% ; DRH : 71.5%) ;
- la majorité des répondants estiment que les pères n'éprouvent pas de difficultés de conciliation (Syndicat : 71.8% ; DRH : 84.6%) et qu'il n'y a pas d'obstacles qui empêchent de concilier l'emploi avec la famille (Syndicat : 60.6% ; DRH : 78.0%) ;

On observe également quelques différences :

- le personnel des entreprises où les syndicats ont été interrogés est un peu plus âgé (la classe d'âge la plus fréquente se situe *entre 40 et 44 ans* pour les syndicats et *entre 35 et 39 ans* pour les DRH) ;
- la stratégie la plus fréquente pour se démarquer n'est pas la même : pour les syndicats *Produire à meilleur coût* constitue la stratégie la plus fréquente pour se démarquer (49.7%), suivie de *Produire un produit de meilleure qualité* (29.8%) et *Produire un produit ou un service différent (innovation)* (20.4%) alors que pour les DRH ; *Produire un produit de meilleure qualité* constitue la stratégie principale pour se démarquer la plus fréquente (42.6%), suivie de *Produire au meilleur coût possible* (32.4%) et *Produire un produit ou un service différent (innovation)* (25.0%) ;
- (C5a) la perception de l'importance de la problématique de la conciliation n'est pas la même : si le représentant syndical considère que les dirigeants attachent peu d'importance à la conciliation emploi / famille et que les syndicats, à l'inverse une certaine importance, par contre le DRH pense que les dirigeants aussi bien que les syndicats attachent une importance moyenne à la conciliation emploi/famille.
- La perception de la compatibilité entre la philosophie de gestion et la conciliation emploi /famille n'est pas la même : alors que pour une majorité (62.6%) de répondants syndicaux la philosophie de gestion de l'entreprise n'est pas compatible avec la conciliation, les DRH au contraire pensent que la majorité des entreprises (82.2%) ont une philosophie de gestion qui est plutôt compatible.

C2a Importance de la conciliation

		Dirigeant (Syndicat)	Syndicat (Syndicat)	Dirigeant (DRH)	Syndicat (DRH)
V	Très grande importance	.4	12.4	1,5	4,7
	Grande importance	4.2	34,9	18,5	24,4
	moyenne importance	23.5	33,6	43,8	44,9
	Faible importance	31.9	14,1	23,8	18,1
	Très faible importance	39.9	5,0	12,3	7,9

C3) Profil du répondant : syndicat / DRH

En comparant les résultats des syndicats et des DRH, on observe quelques similitudes :

- les fédérations du *Commerce* et des *Services publics et autres* sont les mieux représentées auprès de nos répondants ;
- (C3c) les hommes sont majoritaires parmi les répondants ;



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- la majorité des répondants (syndicat : 75.6% ; DRH : 65.8) n'ont pas participé à la mise en place de mesures de conciliation et ils considèrent personnellement (syndicat : 70.0% ; DRH : 60.3) que la conciliation est un problème important ;
- (C3h) le temps que consacre le répondant à sa famille peu varier considérablement (*moins de 15 heures jusqu'à 100 heures*) et c'est la tranche *30 à 44 heures* qui est la plus fréquente (Syndicat : 28.9% ; DRH : 33.1%);
- une majorité de répondants (Syndicat : 76.2% ; DRH : 65.1%) souhaitent recevoir les résultats de l'enquête.

On observe également plusieurs différences :

- (C3a) si les fédérations du *Commerce* et des *Services publics et autres* sont davantage représentées auprès des répondants DRH, les trois autres fédérations (Métallurgie, Papier et forêt, Communication) sont sous-représentées.
- (C3b) les représentants syndicaux sont légèrement plus jeunes que les DRH ;
- (C3c) les hommes sont davantage majoritaires chez les syndicats que les DRH ;
- (C3d) les DRH sont davantage scolarisés que les représentants syndicaux dont le statut est avant tout celui d'employé de production (53.0%) et d'employé de bureau (24.3%) ;
- (C3e) les représentants syndicaux ont participé un peu moins souvent que les DRH à la mise en place de mesures de conciliation ;
- (C3f) les représentants syndicaux attribuent un peu plus d'importance que les DRH à la conciliation ;
- (C3g) les DRH consacrent davantage d'heures au travail que les représentants syndicaux.

Enfin, en ce qui concerne certains points particuliers qui n'ont pas été identifiés chez les deux groupes de répondants, il convient de relever en ce qui concerne les représentants syndicaux que leur ancienneté dans l'entreprise peut varier considérablement et que le syndicat est disposé à déléguer dans la moitié des cas (50.2%) l'un de ses membres afin de participer à un focus group.

C3a Fédération syndicale du répondant

Fédération syndicale	Effectifs (Syndicat)	% (Syndicat)	Effectifs DRH)	% (DRH)
Commerce	97	38.5	69	44.2
Métallurgie	45	17.9	17	10.9
Papier et forêt	43	17.1	11	7.1
Communication	14	5.6	3	1.9
Services publics et autres	53	21.0	56	35.9



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

C3b L'âge des répondants

		Syndicat	%	DRH	(%)
V	Moins de 25 ans	3	1,2	2	1,3
	25 à 29 ans	11	4,4	7	4,5
	30 à 34 ans	25	10,1	15	9,6
	35 à 39 ans	80	32,3	30	19,1
	40 à 44 ans	60	24,2	47	29,9
	45 à 49 ans	40	16,1	31	19,7
	50 ans et plus	29	11,7	25	15,9

C3c Le sexe des répondants

		Syndicat	%	DRH	%
V	Masculin	168	67,5	86	55,1
	Féminin	81	32,5	70	44,9

C3d Le niveau de scolarité des répondants

		Syndicat	%	DRH	%
V	Secondaire	145	58,5	21	13,5
	Collégial	83	33,5	38	24,5
	Universitaire, Niveau baccalauréat	17	6,9	74	47,7
	Universitaire, Niveau maîtrise ou doctorat	3	1,2	22	14,2

C3e Participation personnelle à la mise en place de mesures de conciliation dans l'entreprise

		Syndicat	%	DRH	%
V	Oui	60	24,4	52	34,2
	Non	186	75,6	100	65,8

C3f Point de vue personnel sur la conciliation emploi-famille

		Syndicat	%	DRH	%
V	Très grande importance	86	34,8	35	22,4
	Grande importance	87	35,2	59	37,8
	Moyenne importance	59	23,9	53	34,0
	Faible importance	12	4,9	7	4,5
	Très faible importance	3	1,2	2	1,3

C3g Heures consacrées au travail par semaine

		Syndicat	%	DRH	%
V	Moins de 15 heures	1	,4	2	1,3
	De 15 à 34 heures	27	10,9	12	7,7
	De 35 à 49 heures	201	81,0	90	58,1
	50 heures et plus	19	7,7	51	32,9



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

C3h Heures consacrées à la famille par semaine

		Syndicat	%	DRH	%
V	Moins de 15 heures	27	14,2	25	21,2
	De 15 à 29 heures	46	24,2	16	13,6
	De 30 à 44 heures	55	28,9	39	33,1
	De 45 à 59 heures	21	11,1	22	18,6
	De 60 à 99 heures	28	14,7	12	10,2
	100 heures et plus	13	6,8	4	3,4

C4) Corrélations les plus intéressantes

Taille de l'entreprise

Selon notre échantillon d'entreprises interrogées, la taille de l'entreprise serait un facteur qui défavoriserait la conciliation travail - famille dans la mesure où ces entreprises sont plutôt de type traditionnel et où la stratégie est *produire à meilleur coût*.

Mais on ne peut pas prétendre à une quelconque généralisation de ce résultat.

Age

- Plus les représentants syndicaux sont âgés, plus ils travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel.
- Plus les DRH sont âgés, plus ils ont participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins ils accordent de l'importance personnellement à la conciliation et moins ils consacrent d'heures de travail à la famille.

Sexe

- Chez les représentants syndicaux, les hommes travaillent depuis plus longtemps pour leur employeur actuel que les femmes ; ils considèrent davantage que les femmes que les dirigeants accordent peu d'importance à la conciliation travail / famille ; ils donnent davantage que les femmes des explications concernant les difficultés à concilier travail / famille.
- Chez les DRH en comparaison de leurs collègues femmes, les hommes ont davantage participé à la mise en place de mesure de conciliation. De plus, ils accordent moins d'importance à la conciliation et consacrent plus de temps au travail.

Participation à la mise en place de mesures de conciliation

- Chez les représentants syndicaux, les moins anciens dans l'entreprise ont davantage participé à la mise en place de mesures de conciliation ; en outre, ceux qui ont participé à la mise en place de mesures pensent davantage que leurs collègues que les dirigeants ainsi que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

- Chez les DRH, plus la personne a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, moins elle consacre d'heures à sa famille, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation et plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation.

Importance attachée à la conciliation travail / famille

- Chez les représentants syndicaux, les personnes suivantes attachent plus d'importance à la conciliation travail / famille : les représentants syndicaux dont le statut professionnel est celui de cadre ou de professionnel ; ceux qui considèrent plus négativement la situation financière de leur entreprise ; ceux qui pensent que les dirigeants et, dans une moindre mesure, les représentants syndicaux attribuent de l'importance à la conciliation.
- Chez les DRH, plus la personne accorde de l'importance à la conciliation, moins elle consacre du temps à son travail, plus elle pense que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation, plus elle pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation et plus elle pense que les pères éprouvent des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec celle de leur travail.

Difficultés de conciliation

- Chez les représentants syndicaux, le fait de considérer la situation financière de son entreprise comme très bonne et de penser que les représentants syndicaux attribuent une importance faible à la conciliation est lié au fait de percevoir chez les pères des difficultés de conciliation. En outre, ceux qui perçoivent ces difficultés apportent souvent des explications.
- Chez les DRH, plus ils pensent que les pères travaillant au sein de leur entreprise éprouvent des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail, plus ils attachent personnellement de l'importance à la conciliation et plus ils pensent qu'il existe dans son organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.

Existence d'obstacles à la conciliation

- Chez les représentants syndicaux, le fait de considérer la situation financière de son entreprise comme très bonne et de penser que les représentants syndicaux attribuent une importance faible à la conciliation est lié au fait de percevoir chez les pères l'existence d'obstacles à la conciliation. En outre, ceux qui perçoivent ces obstacles apportent souvent des explications.
- Chez les DRH, plus ils pensent qu'il existe dans leur organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail, plus il pense que la direction de son entreprise accorde peu d'importance à la conciliation, que la philosophie de gestion de son entreprise est peu compatible avec les préoccupations de conciliation et que les pères travaillant au sein de leur entreprise éprouvent des difficultés à concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Importance de la conciliation pour les dirigeants

- Chez les représentants syndicaux, penser que la conciliation travail – famille est importante pour les dirigeants est lié au fait d'être employé depuis peu longtemps par son entreprise, de considérer la situation financière de son entreprise comme moins favorable et de penser que les représentants syndicaux accordent de l'importance à la conciliation.
- Chez les DRH, plus le répondant pense que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation, plus il a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, plus il attache personnellement de l'importance à la conciliation, moins il consacre d'heures au travail, plus il pense que les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation, plus il pense que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation et moins il pense qu'il existe dans son organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.

Importance de la conciliation pour les syndicats

- Chez les représentants syndicaux, le fait d'appartenir à la catégorie cadre ou professionnel, d'être employé depuis moins longtemps par son entreprise, de considérer la situation financière de son entreprise comme peu favorable et de penser que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation est lié au fait de penser que son syndicat accorde de l'importance à la conciliation.
- Chez les DRH, plus le répondant pense que les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation emploi / famille, plus il a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, plus il attache personnellement de l'importance à la conciliation, plus il pense que la direction de l'entreprise accorde de l'importance à cette question et que la philosophie de gestion de son entreprise est compatible avec les préoccupations de conciliation emploi / famille.

Compatibilité de la philosophie de gestion de l'entreprise avec la conciliation travail / famille

- Chez les représentants syndicaux, le fait d'appartenir à la catégorie cadre ou professionnel, d'être employé depuis moins longtemps par son entreprise, de considérer la situation financière de son entreprise comme peu favorable et de penser que les dirigeants accordent de l'importance à la conciliation est lié au fait de penser que la philosophie de gestion est compatible avec les préoccupations de conciliation. En outre, ceux qui donnent des explications sur la compatibilité de la philosophie de gestion avec la conciliation et sur les difficultés éprouvées par les pères dans la conciliation considèrent que la philosophie de gestion est peu compatible avec la conciliation.
- Chez les DRH, plus ils pensent que la philosophie de gestion est compatible avec la conciliation emploi / famille, plus ils ont participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation, plus ils attachent personnellement de l'importance à la conciliation, plus ils pensent que la direction de l'entreprise et les instances syndicales accordent de l'importance à la conciliation et moins ils pensent qu'il existe dans leur organisation des obstacles qui empêchent les pères travailleurs de concilier leurs responsabilités familiales avec celle du travail.



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

Niveau de scolarité du répondant

- Chez les représentants syndicaux, plus le répondant est scolarisé moins il travaille un grand nombre d'heures.
- Chez les DRH, plus le répondant est scolarisé, plus il accorde de l'importance à la conciliation, plus il consacre du temps à son travail et plus il pense qu'il existe des obstacles chez les pères à la conciliation.

Heures consacrées au travail

- Chez les représentants syndicaux, moins on travaille un grand nombre d'heures (moins de 35 heures), plus on a de chance d'être de sexe masculin et d'appartenir à la Fédération syndicale regroupant les *services publics et autres*. A l'inverse, plus on travaille un grand nombre d'heures (plus de 50 heures), plus on a de chance d'être de sexe féminin et d'appartenir à la Fédération syndicale regroupant le *commerce*.
- Chez les DRH, plus la personne consacre d'heures à son travail, moins elle accorde de l'importance à la conciliation et moins elle pense que la direction en accorde également.

Heures consacrées à la famille

- Chez les représentants syndicaux, plus le répondant consacre du temps à sa famille, plus il est jeune, plus il accorde personnellement de l'importance à la conciliation et plus il est favorable à l'idée de déléguer quelqu'un pour participer à un *focus group*.
- Chez les DRH, moins la personne consacre d'heures à sa famille, plus elle a participé personnellement à la mise en place de mesures de conciliation et plus elle est âgée.

Existence de la mesure 7 (Congés pour raisons personnelles)

- Chez les représentants syndicaux, la mesure 7 existe plus souvent dans les entreprises où il y a un grand nombre de techniciens, où la stratégie pour se démarquer est plutôt *produire au meilleur coût possible*, où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation et où il existe des obstacles qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales avec celles du travail. En outre, elle ne se retrouve pas équitablement répartie selon les fédérations syndicales : elle apparaît un peu plus souvent dans la fédération des *Services publics et autres* et un peu moins souvent dans les fédérations du *Commerce* et du *Papier et de la forêt*.
- Chez les DRH, la mesure 7 existe plus souvent dans les entreprises où la direction et les instances syndicales accordent peu d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.

Existence de la mesure 9 (Les compléments de salaire et les congés à la naissance et à l'adoption)

- Chez les représentants syndicaux, la mesure 9 est corrélée avec aucune variable !
- Chez les DRH, la mesure 9 existe plus souvent dans les entreprises qui ne font pas partie d'un groupe plus large, où l'on retrouve plus souvent des employés d'entretien et des représentants / vendeurs, où la stratégie pour se démarquer est plus souvent *produire au meilleur coût possible*, où les instances syndicales accordent peu



La vie en double : obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères

d'importance à la conciliation et où la philosophie de gestion est peu compatible avec les préoccupations de conciliation.

Ancienneté dans l'entreprise

- Chez les représentants syndicaux, plus les personnes travaillent depuis longtemps pour leur employeur actuel, moins elles consacrent de temps à la famille.
(Cette variable n'a pas été testée chez les DRH)

¹ Nous avons indiqué dans notre projet que ce mode de diffusion nous paraissait le plus approprié. Les travaux en vue de la mise en place de ce site sont entamés et, comme prévu au projet, ils devraient se terminer au cours de la prochaine année. Nous bénéficions pour ce faire d'autres financements, entre autres de financement associé à un cours de la Téluc, puisque comme prévu, nous souhaitons intégrer une partie de ce matériel qualitatif au cours, afin d'en assurer une diffusion plus large auprès d'étudiants en gestion et en relations industrielles.