



**ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE, MESURES DE CONCILIATION
ET TEMPS DE TRAVAIL ;
OBSERVATIONS ET DIFFÉRENCES SELON LE SEXE**

Diane-Gabrielle Tremblay,

Professeure et directrice de la recherche, 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
Directeur du Crievat-Sherbrooke
Courriel : chamherdt@courrier.usherb.ca

Note de recherche 2003-8

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

Télé-université
Université du Québec



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

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.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Introduction

Au cours des dernières années, un grand nombre de recherches ont rendu compte du fait que nombre de parents évoquent des sentiments de manque de temps, surtout les parents de jeunes enfants. Certaines de ces recherches ont montré qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent stressés parce qu'ils parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Certaines ont aussi indiqué que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents de jeunes enfants ont trait à la flexibilité des horaires (Lero et al., 1993, Tremblay et Vaillancourt, 2000) et c'est ce qui nous a amenée à nous intéresser à la présence de telles mesures relatives au temps de travail dans les organisations. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroît d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille. Aussi, nous sommes-nous aussi interrogés sur cette situation et son effet sur la conciliation emploi-famille.

Lorsque des mesures dites de «conciliation emploi-famille» existent dans les organisations, il semble que ce soit surtout les femmes qui y participent ; les hommes souhaitent parfois y participer, mais craignent parfois de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail (Tremblay, 2002; Tremblay et Amherdt, 2000).

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le *conflit* emploi-famille et que le soutien du conjoint serait plus important que le soutien organisationnel (Guérin et al., 1994). D'autres analyses statistiques font ressortir l'importance de la catégorie socio-professionnelle (Tremblay, 2002a) comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles, puisque ces deux éléments sont en quelque sorte des vases communicants. Si l'on participe davantage à l'un, il peut arriver que l'on participe moins à l'autre; dans certains couples, il y a bien sûr équilibre et participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas. (Tremblay et Villeneuve, 1998).

Dans les organisations, aujourd'hui, on a l'impression que la gestion relève encore d'un modèle organisationnel présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. Il semble que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique, reste du domaine de la vie privée des employés, ou encore, dans certains milieux, une «affaire de femmes», plutôt qu'une « affaire de société ». Pourtant, le problème de l'articulation emploi-famille ne peut se poser qu'avec plus d'acuité dans l'avenir, puisque les femmes sont de plus en plus actives à plein temps et que la progression est particulièrement marquée chez les femmes avec enfants. De plus, les familles se sont transformées, décomposées et recomposées, complexifiant ainsi l'articulation emploi-famille (Méda, 2001). Les aménagements au sein de la famille seront donc de plus en plus complexes à réaliser. Ainsi, pour assurer une intégration équitable des femmes sur le marché du travail et une participation équitable des hommes aux responsabilités parentales, il importe d'identifier les facteurs et mesures pouvant faciliter la conciliation emploi-famille. C'est là l'objet de notre programme de recherche, dans lequel le présent projet s'inscrit.

Dans ce rapport, nous présentons les résultats d'une recherche financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), qui a été réalisée au cours de



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

l'année 2002, en partenariat avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). En effet, ce dernier souhaitait obtenir un portrait de la situation au sein des organisations membres du SCFP. Nous avons donc utilisé un questionnaire que nous avons déjà validé dans deux recherches précédentes (Tremblay, 2002; Tremblay et De Sève, 2002; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000), questionnaire s'inspirant par ailleurs des recherches et travaux menés par St-Onge et Guérin (1994¹). Nous avons convenu avec le SCFP que le questionnaire serait mis en ligne, sur un site web dédié à cette fin et auquel un hyperlien serait attaché avec le site du SCFP. Nous espérons ainsi recueillir plus de réponses que ce n'aurait été le cas avec un questionnaire postal écrit, ce qui ne s'est malheureusement pas révélé être le cas. En effet, nous avons obtenu 571 réponses, réparties comme suit :

Tableau 1

Membre du syndicat canadien de la fonction publique		
	N	%
Oui	280	49.0
Non	291	51.0

Données Manquantes: 0

Notre objectif a été de recueillir de l'information sur les modes de conciliation de l'emploi et de la famille en tenant compte du contexte et du temps de travail. Notons que nous avons aussi mené des entrevues dans le cadre de la partie qualitative de la recherche, et ce, afin d'apporter un éclairage sur la participation des pères et des mères aux mesures de conciliation emploi-famille et de pouvoir mieux comprendre les données recueillies.²

Le contenu du présent rapport de recherche est donc de type quantitatif, puisqu'il ne regroupe que les données d'enquête, les données issues des entrevues sur le thème du temps de travail et de la conciliation emploi-famille ayant été regroupées dans un autre document (Tremblay, Amherdt, De Sève, 2002). Notons toutefois que le rapport qualitatif repose sur les résultats d'entrevues de groupe réalisées auprès de sept organisations syndiquées au SCFP. Les deux rapports sont ainsi complémentaires.

Passons donc maintenant à la présentation des résultats issus de l'enquête en ligne. Pour le moment, nous disposons surtout de données descriptives, des analyses statistiques plus poussées restant à faire, et certaines ne pouvant être faites en raison de la taille limitée de l'échantillon.

¹ Travaux dont ils rendent aussi compte dans St-Onge et al., 2002, notamment sur les sources de nombre d'énoncés que nous avons aussi utilisés, ayant obtenu leur questionnaire au début de notre première recherche, en 1997; nous avons ainsi utilisé un bon nombre de leurs énoncés sur le soutien du conjoint, du supérieur et sur le milieu de travail en général, mais nous avons ajouté un certain nombre de questions concernant le temps de travail et la durée du travail, étant donné notre intérêt particulier pour ce sujet.

² Voir Tremblay, Amherdt et De Sève (2002).



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

1. Les responsabilités familiales

Nous avons d'abord souhaité nous assurer que les personnes répondant au questionnaire avaient des responsabilités familiales et avons voulu prendre en compte diverses responsabilités familiales, incluant la charge de parents, ou d'adultes handicapés ou malades. Le tableau 2 présente les responsabilités dont ont fait état les répondants. On constate qu'ils ont surtout la charge d'enfants, puisque la très grande majorité déclarent avoir des enfants à domicile, quelques-uns des enfants handicapés et relativement peu d'entre eux des parents ou adultes malades dont ils ont la charge à leur domicile, un pourcentage plus élevé ayant des parents à charge à l'extérieur du domicile.

Tableau 2

Les personnes dont vous avez la charge		
	%	N
À votre domicile		
Enfant(s)	95.8	547
Enfant(s) handicapé(s)	1.6	9
Enfant(s) malade(s)	0.7	4
Parent(s)	2.8	16
Adulte(s) handicapé(s)	0.0	0
Adulte(s) malade(s)	0.5	3
Hors de votre domicile		
Enfant(s)	8.6	49
Enfant(s) handicapé(s)	0.4	2
Enfant(s) malade(s)	0.2	1
Parent(s)	6.1	35
Adulte(s) handicapé(s)	1.1	6
Adulte(s) malade(s)	4.6	9

Données Manquantes estimées: 2

Le tableau 3 présente des données sur la présence d'enfants au domicile, selon le sexe des répondants. Notons ici que 81,6 % de nos répondants sont des femmes...ce qui témoigne sans doute de leur intérêt plus grand pour le sujet, puisque le SCFP compte un grand nombre d'hommes syndiqués, et que les appels à répondre au questionnaire ont été publiés dans plusieurs documents et bulletins internes du syndicat. Le taux de réponse est donc globalement décevant, mais en particulier pour les hommes. Le tableau 3.1 permet de constater que les hommes ont, plus souvent que les femmes, la responsabilité d'enfants hors du domicile.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 3

Enfant(s) au domicile * Sexe

		Enfant(s) au domicile		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	97,0%	3,0%	81,6%
	masculin	96,3%	3,7%	
		18,3%	21,4%	18,4%
Total		96,9%	3,1%	100,0%

Tableau 3.1

Enfant(s) hors du domicile * Sexe

		Enfant(s) hors du domicile		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	8,5%	91,5%	81,6%
	masculin	12,2%	87,8%	
		24,4%	17,8%	18,4%
Total		9,2%	90,8%	100,0%

Le tableau 4 indique les situations familiales que l'on retrouve chez nos répondants. La majorité sont en couple avec enfants, mais on note que 16 % des femmes sont seules avec enfants, alors que c'est le cas de 6 % des hommes. Les familles recomposées sont au nombre de 9 % chez les femmes répondantes et de 7,3 % chez les hommes répondants. Le tableau 4.1 fournit des informations sur les groupes d'âges; on constate que les groupes d'âge où les gens sont plus susceptibles d'avoir des enfants sont bien représentés.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 4

La situation familiale * Sexe

	La situation familiale							Total
	seul-e avec enfants (s)	seul-e sans enfant	seul-e avec personne(s) à charge	garde part. de mon(mes) enfant(s) avec mon(ma) ex-conjoint-e	en couple avec enfant(s)	en couple, avec personne(s) à charge	famille reconstituée	
Sexe féminin	15,9%	1,1%	,5%	3,6%	67,9%	1,9%	9,1%	81,6%
	92,1%	66,7%	66,7%	81,3%	79,7%	77,8%	84,6%	
masculin	6,1%	2,4%	1,2%	3,7%	76,8%	2,4%	7,3%	18,4%
	7,9%	33,3%	33,3%	18,8%	20,3%	22,2%	15,4%	
Total	14,1%	1,3%	,7%	3,6%	69,5%	2,0%	8,7%	100,0%

Tableau 4.1

Groupe d'âge * Sexe

	Groupe d'âge									Total
	20 ans et -	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans	41 à 45 ans	46 à 50 ans	51 à 55 ans	55 ans et +	
Sexe féminin	,3%	3,6%	15,4%	26%	29%	15%	9,9%	1,4%		81,6%
	100%	92,9%	93,3%	90%	85%	68%	70,6%	42%		
masculin		1,2%	4,9%	12%	22%	32%	18,3%	8,5%	1,2%	18,4%
		7,1%	6,7%	9,7%	15%	33%	29,4%	58%	100%	
Total	,2%	3,1%	13,5%	23%	28%	18%	11,4%	2,7%	,2%	100,0%

Le tableau 5 indique qui est la personne responsable d'aller conduire les enfants le matin; on observe qu'un pourcentage plus important de femmes que d'hommes assument cette tâche sur une base régulière (38 % contre 17 %). Environ un cinquième des répondants partagent cette tâche entre les deux conjoints.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 5

La personne responsable d'aller conduire les enfants le matin * Sexe

	La personne responsable d'aller conduire les enfants le matin								Total
	je me charge toujours d'aller conduire les enfants	c'est toujours mon (ma) conjoint-e	mon (ma) conjoint-e et moi partageons cette responsabilité	un parent, un-e ami-e, un-e voisin-e	les enfants sont assez âgés et s'y rendent seuls	les enfants prennent le transport scolaire	les enfants demeurent à la maison avec une gardienne	autre	
Sexe féminin	38,8%	9,0%	21,9%	1,1%	11,2%	12,1%	2,2%	3,7%	81,7%
	90,8%	76,2%	83,9%	100,0%	72,7%	67,2%	88,9%	76,5%	
masculin	17,5%	12,5%	18,8%		18,8%	26,3%	1,3%	5,0%	18,3%
	9,2%	23,8%	16,1%		27,3%	32,8%	11,1%	23,5%	
Total	34,9%	9,6%	21,3%	,9%	12,6%	14,7%	2,1%	3,9%	100,0%

Nous avons aussi demandé aux personnes de nous dire si oui ou non elles pensaient avoir de la difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Près des deux tiers des femmes ont répondu que oui, et près de 54 % des hommes; ceci correspond à peu près aux taux obtenus dans d'autres recherches (Tremblay, 2002).

Tableau 6

Difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles * Sexe

	Difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles		Total
	oui	non	
Sexe féminin	64,8%	35,2%	81,6%
	84,3%	77,1%	
masculin	53,7%	46,3%	18,4%
	15,7%	22,9%	
Total	62,8%	37,2%	100,0%

2. Le milieu de travail

Le milieu de travail a une incidence sur la conciliation, d'où un certain nombre de questions sur ce sujet. Le tableau 7 présente le type de contrat de travail qu'ont les répondants, en fonction du sexe. On observe que chez nos répondants, les femmes comme les hommes ont surtout des postes réguliers à plein temps, ce qui s'explique en partie par le fait que la moitié d'entre au moins sont syndiqués. Par ailleurs, un pourcentage non



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

négligeable sont temporaires à plein temps, soit 11 % chez les hommes et près de 9 % chez les femmes. On compte par ailleurs 5,8 % de personnes régulières à temps partiel chez les femmes et 2,4 % chez les hommes. Notons que 3,3 % des femmes sont aussi travailleuses autonomes, contre 1,2 % chez les hommes. Ces pourcentages d'emplois précaires ou atypiques sont plus faibles que ce que l'on observe dans la population active en général (Tremblay, 1997); en effet, le travail autonome compte pour environ 16 % de la population active, et le temps partiel pour environ 17 %.

Tableau 7

Le type de contrat de travail * Sexe

	Le type de contrat de travail								Total
	régulier à temps plein	régulier à temps partiel	temporaire et à temps plein	temporaire et à temps partiel	sur appel	travail en sous-traitance ou à contrat	travailleur autonome	autre	
Sexe féminin	73,1%	5,8%	8,8%	2,2%	1,1%	1,6%	3,3%	4,1%	81,6%
	79,6%	91,3%	78,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,3%	93,8%	
masculin	82,9%	2,4%	11,0%		1,2%		1,2%	1,2%	18,4%
	20,4%	8,7%	22,0%		10,0%		7,7%	6,3%	
Total	74,9%	5,2%	9,2%	1,8%	1,1%	1,3%	2,9%	3,6%	100,0%

On note aussi que chez les femmes, un pourcentage légèrement supérieur des répondantes provient de l'extérieur du SCFP, alors que c'est l'inverse chez les hommes, bien que les deux groupes soient assez proches de la moitié dans les deux cas.

Tableau 8

Membre du SCFP * Sexe

	Membre du SCFP		Total
	oui	non	
Sexe féminin	46,7%	53,3%	81,6%
	79,1%	84,0%	
masculin	54,9%	45,1%	18,4%
	20,9%	16,0%	
Total	48,2%	51,8%	100,0%

Le tableau 9 présente les horaires de travail des hommes et des femmes répondants. On observe que si les formes ou statuts d'emploi vus au tableau 6 ne présentent pas des taux élevés de précarité ou d'atypisme, le tableau 7 indique qu'à peine un peu plus de la moitié des répondants ont un horaire fixe entre 7 et 18 heures, tant du côté des hommes que des femmes. Par ailleurs 33 % des femmes ont un horaire variable avec plage fixe (23 %) ou non (10 %), alors que c'est le cas de 16 % (horaire variable avec plage fixe) et de 14,6 % (sans plage fixe) des hommes.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 9

Forme de l' horaire de travail actuel * Sexe

	Forme de l' horaire de travail actuel								Total
	horaire fixe (entre 7h et 18 h)	horaire fixe mais incluant des heures avant 7h et/ou 18h	équipe du soir	équipe de nuit	équipe de jour/nuit (horaire rotatif)	horaire variable avec une plage horaire fixe	horaire variable	autre	
Sexe féminin	53,0%	8,0%	,3%	,5%	,5%	23,4%	10,2%	4,1%	81,6%
	81,4%	76,3%	00,0%	100,0%	50,0%	86,7%	75,5%	88,2%	
masculin	53,7%	11,0%			2,4%	15,9%	14,6%	2,4%	18,4%
	18,6%	23,7%			50,0%	13,3%	24,5%	11,8%	
Total	53,1%	8,5%	,2%	,4%	,9%	22,0%	11,0%	3,8%	100,0%

Le Tableau 10 présente la durée des vacances payées dont bénéficient les répondants. Alors que beaucoup de gens n'ont que deux semaines au Québec, nombre de nos répondants ont 4 semaines, en partie parce qu'ils ont des emplois réguliers à plein temps, et sont pour une bonne part syndiqués.

Tableau 10

La durée des vacances payées * Sexe

	La durée des vacances payées								Total
	2 sem.	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.	+ de 6 sem.	aucune	Autre	
Sexe féminin	10,7%	14,3%	43,4%	12,6%	2,7%	4,1%	8,8%	3,3%	100,0%
	84,8%	82,5%	77,8%	80,7%	76,9%	93,8%	94,1%	85,7%	
masculin	8,5%	13,4%	54,9%	13,4%	3,7%	1,2%	2,4%	2,4%	100,0%
	15,2%	17,5%	22,2%	19,3%	23,1%	6,3%	5,9%	14,3%	
Total	10,3%	14,1%	45,5%	12,8%	2,9%	3,6%	7,6%	3,1%	100,0%

Le tableau 11 fait état de l'utilisation des pauses. On note qu'un pourcentage non négligeable de femmes ne prennent pas leurs pauses afin de terminer plus tôt (près de 10 %; contre près de 5 % pour les hommes). On observe par ailleurs que 26 % des femmes les utilisent pour régler des affaires familiales, contre 14,6 % des hommes. Ces derniers les utilisent davantage pour la détente personnelle (44 %), comme un bon pourcentage de femmes (31,4 %), alors que 29 % d'hommes rattrapent du retard de travail accumulé, contre 23,4 % de femmes qui font de même.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 11

Utilisation des pauses permises à l'horaire de travail * Sexe

	Utilisation des pauses permises à l'horaire de travail					Total
	À la détente personnelle	au rattrapage du retard qui s'est accumulé au travail	à régler certaines affaires familiales	je les accumule pour terminer le travail plus tôt	ne sait pas	
Sexe féminin	32,4%	23,4%	26,1%	9,9%	8,2%	81,6%
	76,6%	78,0%	88,8%	90,0%	83,3%	
masculin	43,9%	29,3%	14,6%	4,9%	7,3%	18,4%
	23,4%	22,0%	11,2%	10,0%	16,7%	
Total	34,5%	24,4%	24,0%	9,0%	8,1%	100,0%

Nous avons aussi posé des questions concernant la résistance au stress. Le tableau 11 fournit les informations recueillies à ce sujet. Comme on peut le constater, la majorité se considère moyennement, assez ou très résistant au stress. Le tableau 12 indique toutefois que les gens considèrent vivre plutôt souvent des situations de stress, de sorte que cela peut influencer sur les difficultés de conciliation emploi-famille.

Tableau 11

Résistance au stress * Sexe

	Résistance au stress							Total
	pas du tout résistant	très peu résistant	un peu résistant	moyennement résistant	assez résistant	très résistant	extrêmement résistant	
Sexe féminin	1,4%	9,3%	9,6%	23,4%	29,9%	19,2%	7,1%	81,6%
	71,4%	89,5%	85,4%	87,6%	77,3%	77,8%	81,3%	
masculin	2,4%	4,9%	7,3%	14,6%	39,0%	24,4%	7,3%	18,4%
	28,6%	10,5%	14,6%	12,4%	22,7%	22,2%	18,8%	
Total	1,6%	8,5%	9,2%	21,7%	31,6%	20,2%	7,2%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 12

Fréquence des situations de stress * Sexe

		Fréquence des situations de stress					Total	
		rarement	parfois	assez souvent	souvent	très souvent		toujours
Sexe	feminin	,3%	23,9%	19,8%	23,1%	24,7%	8,2%	81,6%
	masculin	33,3%	89,7%	81,8%	81,6%	78,3%	75,0%	
Total		2,4%	12,2%	19,5%	23,2%	30,5%	12,2%	18,4%
		66,7%	10,3%	18,2%	18,4%	21,7%	25,0%	
Total		,7%	21,7%	19,7%	23,1%	25,8%	9,0%	100,0%

Les tableaux 13 et 14 fournissent des informations au sujet des personnes qui ont déjà songé à quitter leur emploi et au sujet des motifs de cette intention. On observe que les deux tiers des hommes comme des femmes ont déjà songé à quitter leur emploi. Le tableau 14 fournit des informations sur les motifs

Tableau 13

Déjà songé à quitter leur emploi * Sexe

		Déjà songé à quitter leur emploi		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	67,3%	32,7%	81,6%
	masculin	81,4%	82,1%	
Total		68,3%	31,7%	18,4%
		18,6%	17,9%	
Total		67,5%	32,5%	100,0%

Le tableau 14 fournit des informations sur les motifs pour lesquels ces personnes ont déjà songé à quitter leur emploi. On constate que 14,7 % des femmes considèrent ne pas avoir assez de temps avec les enfants, 12 % ont trop de stress à tenter de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, alors que 19 % jugent trop difficile de tout faire, donc près d'une femme sur deux qui a considéré quitter son emploi pour des raisons de difficultés de conciliation emploi-famille. Du côté des hommes, le quart seulement donne ces raisons, alors que d'autres y ont songé parce qu'ils étaient malheureux au travail, avaient d'autres possibilités ou d'autres motifs. Ils sont proportionnellement plus nombreux (5 % contre moins de 1 %) à y avoir songé parce qu'ils jugeaient ne pas avoir assez de temps avec leur conjointe.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 14

Raison qui a fait songé à quitter son emploi * Sexe

	Raison qui a fait songé à quitter son emploi								Total
	pas assez de temps avec les enfants	stress à concilier resp. fam. et prof.	malheureux au travail	possibilité d'avoir un nouvel emploi	pas assez de temps pour moi	trop difficile de tout faire	pas assez de temps avec mon (ma) conjoint-e	autre	
Sexe féminin	14,7%	12,2%	22,4%	11,4%	4,1%	19,2%	8,8%	15,1%	81,4%
masculin	100,0%	75,0%	79,7%	75,7%	71,4%	92,2%	40,0%	75,5%	
Total	12,0%	13,3%	22,9%	12,3%	4,7%	16,9%	1,7%	16,3%	100,0%

Le tableau 15 fait état du pourcentage de personnes qui ont déjà refusé une mutation en raison de leurs responsabilités familiales. C'est le cas de près du quart des hommes et de 15 % des femmes. Il faut évidemment souligner que les hommes se voient plus fréquemment proposer des mutations, étant généralement plus mobiles sur le marché du travail.

Tableau 15

Déjà refusé une mutation à cause resp. fam * Sexe

	Déjà refusé une mutation à cause resp. fam		Total
	oui	non	
Sexe féminin	15,1%	84,9%	81,6%
masculin	74,3%	83,1%	
Total	23,2%	76,8%	18,4%
	25,7%	16,9%	100,0%

On note au tableau 16 que des pourcentages semblables d'hommes et de femmes ont déjà refusé une promotion pour des raisons familiales



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 16

Déjà refusé une promotion à cause resp. fam. * Sexe

		Déjà refusé une promotion à cause resp. fam.		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	17,6%	82,4%	81,6%
	masculin	19,5%	80,5%	
Total		17,9%	82,1%	100,0%

On observe au tableau 17 que des pourcentages semblables d'hommes et de femmes ont déjà refusé des responsabilités supplémentaires en milieu de travail pour des raisons familiales. C'est le cas d'environ le tiers des hommes et des femmes répondants, ce qui n'est certes pas négligeable pour les entreprises. Ceci indique que les organisations ont intérêt à se pencher sur cette question afin de tenter de retenir leur personnel et de pouvoir les faire évoluer dans l'organisation, sans que ces personnes ne considèrent que cela représente un coût trop élevé du point de vue familial.

Tableau 17

Déjà refusé des resp. supplémentaire(même emploi) à cause resp. fam * Sexe

		Déjà refusé des resp. supplémentaire(même emploi) à cause resp. fam		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	34,1%	65,9%	81,6%
	masculin	32,9%	67,1%	
Total		33,9%	66,1%	100,0%

3. Intérêt pour la réduction du temps de travail

Nous nous sommes intéressés à la réduction du temps de travail, puisqu'elle est souvent évoquée comme solution possible aux difficultés de conciliation emploi-famille. On note au tableau 18 que si un cinquième (20 %) des hommes voient dans la réduction du temps de travail une façon de réduire le chômage, les femmes (92 %) y voient majoritairement une façon de réduire les tensions entre le travail et la famille.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 18

Une réduction du temps de travail contribuera à réduire d'avantage... * Sexe

		Une réduction du temps de travail contribuera à réduire d'avantage...		Total
		les tensions personnelles entre le travail et la famille	la question du chômage	
Sexe	feminin	92,0%	8,0%	81,6%
	masculin	83,8%	63,0%	
Total		79,3%	20,7%	18,4%
		16,3%	37,0%	
Total		89,7%	10,3%	100,0%

On observe par ailleurs que les femmes sont plus disposées à accepter une réduction de salaire dans le contexte de la réduction du temps de travail que ce n'est le cas pour les hommes, ce que nous avons aussi observé dans une recherche précédente (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).

Tableau 19

Une forte réduction du temps de travail avec effet réel sur l'emploi est envisageable avec.. * Sexe

		Une forte réduction du temps de travail avec effet réel sur l'emploi est envisageable selon vous avec :			Total
		baisse de salaire prop.au nombre d'heures	baisse de salaire moins importante que le nombre d'heures	aucune baisse de salaire	
Sexe	feminin	39,0%	35,4%	25,5%	81,6%
	masculin	84,5%	85,4%	73,2%	
Total		31,7%	26,8%	41,5%	18,4%
		15,5%	14,6%	26,8%	
Total		37,7%	33,9%	28,5%	100,0%

Nous avons demandé aux gens s'ils souhaiteraient idéalement travailler un peu ou beaucoup moins, ou encore beaucoup plus. ON note que les femmes sont plus nombreuses (61 %) à souhaiter travailler beaucoup moins, alors que les hommes sont malgré tout 45 % dans ce cas.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 20

Désire travailler.. * Sexe

	Désire travailler..				Total
	plus	autant	légèrem ent moins (1 à 2 heures)	beauco up moins (4h et +)	
Sexe féminin	1,4%	14,6%	22,3%	61,8%	81,6%
	62,5%	69,7%	81,0%	85,9%	
masculin	3,7%	28,0%	23,2%	45,1%	18,4%
	37,5%	30,3%	19,0%	14,1%	
Total	1,8%	17,0%	22,4%	58,7%	100,0%

les femmes sont aussi proportionnellement plus nombreuses à accepter de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires afin de les tensions entre le travail et la famille, mais le pourcentage d'hommes n'est pas très loin derrière, et dans les deux cas, la majorité des gens seraient prêts à le faire.

Tableau 21

Accepterait de réduire le nombre d'heures rémunéré effectuez hebdomadairement * Sexe

	Accepterait de réduire le nombre d'heures rémunéré effectuez hebdomadairement		Total
	oui	non	
Sexe féminin	71,2%	28,8%	81,6%
	83,5%	77,2%	
masculin	62,2%	37,8%	18,4%
	16,5%	22,8%	
Total	69,5%	30,5%	100,0%

Comme je l'avais observé dans une recherche antérieure (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme), c'est surtout la semaine de 4 jours qui suscite l'intérêt, tant chez les femmes que chez les hommes. Le fait de ne pas travailler durant les congés scolaires suscite aussi un certain intérêt.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 22

Intéressé par une formule de temps réduit permettant de... * Sexe

		Intéressé par une formule de temps réduit permettant de...					Total
		travailler 50% de l'horaire normale (17-20 h)	travailler 4 jours par semaine	de ne pas travailler durant les congés scol.	par aucune formule	autre	
Sexe	feminin	7,7%	58,0%	17,3%	6,9%	10,2%	81,6%
	masculin	90,3%	84,4%	84,0%	61,0%	75,5%	
Total		3,7%	47,6%	14,6%	19,5%	14,6%	18,4%
		9,7%	15,6%	16,0%	39,0%	24,5%	
Total		7,0%	56,1%	16,8%	9,2%	11,0%	100,0%

La formule de réduction du temps de travail la plus intéressante * Sexe

		La formule de réduction du temps de travail la plus intéressante							Total	
		une journée de travail plus courte	une semaine de travail ramenée à 4 jours	des jours de congé supplémentaires	une retraite anticipée ou progressive	des congés plus longs	des congés sabbatiques	des vacances plus longues		une autre forme de variation du temps de travail
Sexe	feminin	14,6%	54,9%	6,6%	3,6%	1,8%	4,1%	7,7%	7,7%	81,6%
	masculin	85,5%	81,6%	85,7%	76,5%	37,5%	93,8%	87,5%	73,7%	
Total		11,0%	54,9%	4,9%	4,9%	6,1%	1,2%	4,9%	12,2%	18,4%
		14,5%	18,4%	14,3%	23,5%	62,5%	6,3%	12,5%	26,3%	
Total		13,9%	54,9%	6,3%	3,8%	1,8%	3,6%	7,2%	8,5%	100,0%

Comme la réduction et le réaménagement du temps de travail impliquent aussi souvent des réaménagements d'horaires, des horaires décalés et de soirée, nous avons interrogé les répondants à ce sujet. Les tableaux 23 et 24 fournissent des informations à ce sujet. On note que les horaires décalés (sortant du 9 à 5 ou 6 pm) et l'annualisation du temps de travail sont relativement acceptables (tableaux 23 et 26) alors que les équipes de soir et de nuit, ainsi que le travail du samedi ou du dimanche paraissent nettement moins acceptables aux répondants.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 23

Le travail en horaires décalés est acceptable * Sexe

		Le travail en horaires décalés est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	54,7%	45,3%	81,6%
	masculin	81,2%	82,1%	
Total		54,9%	45,1%	100,0%

Tableau 24

Le travail en équipe de soir est acceptable * Sexe

		Le travail en équipe de soir est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	9,9%	90,1%	81,6%
	masculin	75,0%	82,4%	
Total		14,6%	85,4%	18,4%
Total		10,8%	89,2%	100,0%

Tableau 25

Le travail en équipe de nuit est acceptable * Sexe

		Le travail en équipe de nuit est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	5,2%	94,8%	81,6%
	masculin	73,1%	82,1%	
Total		8,5%	91,5%	18,4%
Total		26,9%	17,9%	100,0%
Total		5,8%	94,2%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 26

L'annualisation du temps de travail est acceptable * Sexe

		L'annualisation du temps de travail est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	58,5%	41,5%	81,6%
	masculin	58,5%	41,5%	
		18,4%	18,4%	18,4%
Total		58,5%	41,5%	100,0%

Tableau 27

Le travail le samedi est acceptable * Sexe

		Le travail le samedi est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	8,0%	92,0%	81,6%
	masculin	70,7%	82,7%	
		14,6%	85,4%	18,4%
Total		29,3%	17,3%	18,4%
		9,2%	90,8%	100,0%

Tableau 28

Le travaille le dimanche est acceptable * Sexe

		Le travaille le dimanche est acceptable		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	6,6%	93,4%	81,6%
	masculin	77,4%	81,9%	
		8,5%	91,5%	18,4%
Total		22,6%	18,1%	18,4%
		7,0%	93,0%	100,0%

On observe que ce sont surtout les raisons familiales qui rendent les horaires divers exposés précédemment inacceptables, et ce, surtout pour les femmes (71 % contre 57 % pour les hommes).



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 29

Les raisons qui rendent un ou plusieurs mesures précédentes pas acceptables * Sexe

		Les raisons qui rendent un ou plusieurs mesures précédentes pas acceptables					Total
		À cause des contraintes familiales	À cause de l'horaire de mon (ma) conjoint-e	À cause de mes contraintes personnelles	Cela diminuerait trop les possibilités de sorties entre amis	autre	
Sexe	feminin	71,5%	10,2%	6,4%	1,9%	9,9%	82,1%
	masculin	85,2%	75,5%	63,9%	87,5%	81,8%	
Total		57,0%	15,2%	16,5%	1,3%	10,1%	17,9%
		14,8%	24,5%	36,1%	12,5%	18,2%	
Total		68,9%	11,1%	8,2%	1,8%	10,0%	100,0%

Nous avons noté que 80 % de nos répondants ont indiqué qu'ils n'ont pas assez de temps libre, ce qui explique aussi leur intérêt pour la réduction du temps de travail.

Tableau 30

Le temps consacré au travail laisse ... * Sexe

		Le temps consacré au travail laisse ...			Total
		suffisamment de temps hors travail	pas assez de temps libre	trop de temps libre	
Sexe	feminin	14,0%	85,2%	,8%	81,6%
	masculin	79,7%	82,0%	75,0%	
Total		15,9%	82,9%	1,2%	18,4%
		20,3%	18,0%	25,0%	
Total		14,3%	84,8%	,9%	100,0%

Nous nous sommes intéressés à l'utilisation des heures hors du lieu de travail; on observe que les femmes les consacrent prioritairement aux soins aux enfants (56 % d'entre elles), alors que ce n'est le cas que pour 33 % des hommes.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 31

Utilisation des heures hors du lieu de travail * Sexe

	Utilisation des heures hors du lieu de travail								Total
	au rattrapage de ce qui n'a pu être fait au travail	aux travaux ménagers	aux soins aux enfants	aux soins aux personnes à charge	aux loisirs personnels	aux loisirs en famille	au bénévolat	à des activités de formation personnelle	
Sexe féminin	1,1%	28,3%	56,6%	1,9%	2,7%	6,9%		2,5%	81,6%
	50,0%	83,7%	88,4%	50,0%	66,7%	62,5%		81,8%	
masculin	4,9%	24,4%	32,9%	8,5%	6,1%	18,3%	2,4%	2,4%	18,4%
	50,0%	16,3%	11,6%	50,0%	33,3%	37,5%	100,0%	18,2%	
Total	1,8%	27,6%	52,2%	3,1%	3,4%	9,0%	,4%	2,5%	100,0%

L'activité la plus souvent reportée est le loisir personnel dans le cas des femmes, les sorties avec le conjoint dans le cas des hommes. Les travaux ménagers sont reportés par le quart des répondants hommes et femmes....

Tableau 32

L'activité la plus souvent reportée * Sexe

	L'activité la plus souvent reportée								Total
	les travaux ménagers	le soin aux enfants	le soin à d'autres personnes à charge	des sorties ou du ' bon temps ' avec mon conjoint-e	les loisirs personnels	les loisirs en famille	le bénévolat	les activités de formation (cours)	
Sexe féminin	22,5%	1,4%	,5%	25,8%	35,7%	5,8%	2,2%	6,0%	81,6%
	78,8%	100,0%	66,7%	77,0%	89,0%	75,0%	88,9%	75,9%	
masculin	26,8%		1,2%	34,1%	19,5%	8,5%	1,2%	8,5%	18,4%
	21,2%		33,3%	23,0%	11,0%	25,0%	11,1%	24,1%	
Total	23,3%	1,1%	,7%	27,4%	32,7%	6,3%	2,0%	6,5%	100,0%

Malgré cela, c'est surtout à la vie de famille que les hommes comme les femmes consacraient le temps libéré à la suite d'une réduction du temps de travail...les travaux domestiques venant en troisième place après les loisirs personnels et le repos en deuxième place, comme le montre le tableau 33.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 33

Utilisation du temps libéré à la suite d'une réduction du temps de travail * Sexe

	Utilisation du temps libéré à la suite d'une réduction du temps de travail							Total
	au travail domestiques	aux responsabilités familiales	à la vie de famille	aux loisirs personnels, au repos ou aux relations amicales	à la vie associative ou aux actions bénévoles	à la formation	des activités complémentaires rémunérées	
Sexe féminin	15,7%	9,6%	42,9%	26,6%	1,6%	3,3%	,3%	81,6%
	83,8%	83,3%	80,8%	83,6%	85,7%	75,0%	25,0%	
masculin	13,4%	8,5%	45,1%	23,2%	1,2%	4,9%	3,7%	18,4%
	16,2%	16,7%	19,2%	16,4%	14,3%	25,0%	75,0%	
Total	15,2%	9,4%	43,3%	26,0%	1,6%	3,6%	,9%	100,0%

Utilisation du temps réaménagé à la suite d'un réaménagement du temps de travail * Sexe

	Utilisation du temps réaménagé à la suite d'un réaménagement du temps de travail							Total
	au travail domestiques	aux responsabilités familiales	à la vie de famille	aux loisirs personnels, au repos ou aux relations amicales	à la vie associative ou aux actions bénévoles	à la formation	des activités complémentaires rémunérées	
Sexe féminin	16,5%	17,9%	38,5%	21,2%	1,4%	3,8%	,8%	81,6%
	83,3%	89,0%	80,0%	80,2%	100,0%	73,7%	50,0%	
masculin	14,6%	9,8%	42,7%	23,2%		6,1%	3,7%	18,4%
	16,7%	11,0%	20,0%	19,8%		26,3%	50,0%	
Total	16,1%	16,4%	39,2%	21,5%	1,1%	4,3%	1,3%	100,0%

Il est intéressant de savoir comment les répondants hommes et femmes arrivent à faire tout ce qu'ils ont à faire. La répartition entre conjoints semble venir au premier rang pour les hommes, alors que pour les femmes, c'est l'assouplissement de leurs exigences personnelles, suivie de l'organisation personnelle.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 33

Comment ils arrivent à faire tout ce qu'ils ont à faire * Sexe

	Comment ils arrivent à faire tout ce qu'ils ont à faire						Total
	répartition des responsabilités avec mon (ma) conjoint-e	embauche d'une tierce personne pour faire les trav. dom.	aide apporté à la famille	organisation personnelle	assouplissement de mes exigences personnelles	participation des enfants aux différents trav. dom.	
Sexe féminin	23,9%	14,3%	3,6%	21,7%	31,9%	4,7%	81,6%
masculin	74,4%	83,9%	00,0%	88,8%	81,1%	77,3%	
	36,6%	12,2%		12,2%	32,9%	6,1%	18,4%
	25,6%	16,1%		11,2%	18,9%	22,7%	
Total	26,2%	13,9%	2,9%	20,0%	32,1%	4,9%	100,0%

Nous avons aussi demandé aux répondants hommes et femmes ce qui les aiderait à mieux s'en sortir, et le tableau 34 fournit leurs réponses. La réduction du temps de travail vient au premier rang, suivie de l'aménagement de l'horaire. Les pourcentages sont si élevés que l'on s'étonne que le débat ne soit pas plus actif dans les syndicats en ce moment, d'autant plus que nous avons observé des résultats analogues dans deux autres milieux de travail (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000; Tremblay et De Sève, 2002). Il semble que ce serait le moment pour les syndicats de reprendre la discussion sur la réduction du temps de travail....

Tableau34

Ce qui aiderait à mieux faire face aux obligations * Sexe

	Ce qui aiderait à mieux faire face aux obligations									Total
	un meilleur partage des responsabilités entre conjoint-e	de meilleures services de garde aux enfants après la classe	des services de garde ou d'aide aux parents	act. organisé pour les enfants	un appui de la famille étendue	de plus longues heures d'ouverture pour les garderies	des rapports ou échanges avec parents et amis	un meilleur aménagement de l'horaire de travail	une réduction de non temps de travail	
Sexe féminin	13,5%	1,9%	,3%	4,7%	2,2%	3,6%	12,6%	52,7%	8,5%	81,6%
masculin	87,5%	87,5%	00,0%	77,3%	80,0%	92,9%	63,9%	84,2%	88,6%	
	8,5%	1,2%		6,1%	2,4%	1,2%	31,7%	43,9%	4,9%	18,4%
	12,5%	12,5%		22,7%	20,0%	7,1%	36,1%	15,8%	11,4%	
Total	12,6%	1,8%	,2%	4,9%	2,2%	3,1%	16,1%	51,1%	7,8%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

4. Le partage des tâches

Le partage des tâches est certes l'une des modalités permettant aux parents de réduire leurs difficultés de conciliation individuelles, dans la mesure évidemment où un conjoint peut partager certaines responsabilités. Le tableau 35 fournit des informations sur ce que le ou la conjoint-e fait pour faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Les hommes comme les femmes indiquent que le ou la conjoint-e se charge de certains travaux ménagers, alors que les hommes sont un peu plus nombreux à indiquer que la conjointe se charge des soins aux enfants.

Tableau 35

le (la) conjoint-e pour aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales

	que fait le (la) conjoint-e pour aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales						Total
	il ou elle se charge des travaux ménagers	il ou elle se charge des soins aux enfants	il ou elle se charge des soins aux autres personnes à charge	il ou elle prend des initiatives par rapp. aux besoins fam.	il ou elle ajuste son horaire de travail au besoin	autre	
Sexe féminin	29,5%	26,4%	,3%	20,1%	15,3%	8,3%	80,2%
masculin	80,2%	77,6%	100,0%	77,3%	83,0%	92,3%	
	29,6%	31,0%		23,9%	12,7%	2,8%	19,8%
	19,8%	22,4%		22,7%	17,0%	7,7%	
Total	29,5%	27,3%	,3%	20,9%	14,8%	7,2%	100,0%

Le tableau suivant indique que 5 % des femmes jugent que leur conjoint ne participe aucunement aux responsabilités familiales; le pourcentage est assez faible. De sorte qu'on conclut que le partage des responsabilités est assez généralisé



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 36

**Le conjoint-e assume certaines responsabilités familiales *
Sexe**

		Le conjoint-e assume certaines responsabilités familiales		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	95,1%	4,9%	80,2%
	masculin	79,4%	100,0%	
Total		100,0%	20,6%	19,8%
		96,1%	3,9%	100,0%

Nous avons voulu savoir si les conjoints étaient satisfaits du partage des responsabilités au sein de la famille. Les femmes manifestent des taux d'insatisfaction plus élevés que les hommes, et les hommes sont plus nombreux (40 %) à être très satisfaits de la situation. En fait, les deux tiers des hommes sont assez ou très satisfaits, alors que c'est le cas de 55 % des femmes, qui sont 26 % à être assez ou très insatisfaites, contre 17 % des hommes.

Tableau 37

Satisfaction du partage des responsabilités au sein de la famille * Sexe

		Satisfaction du partage des responsabilités au sein de la famille					Total
		très satisfait-e	assez satisfait-e	neutre	assez insatisfait-e	très insatisfait-e	
Sexe	feminin	24,0%	31,3%	17,4%	22,9%	4,5%	80,2%
	masculin	70,4%	83,3%	82,0%	85,7%	86,7%	
Total		40,8%	25,4%	15,5%	15,5%	2,8%	19,8%
		29,6%	16,7%	18,0%	14,3%	13,3%	100,0%
		27,3%	30,1%	17,0%	21,4%	4,2%	

Un élément important pour concilier emploi et famille a trait à la latitude dont on dispose dans son travail. En effet, nos recherches antérieures (Tremblay, 2002, Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000) ont montré que le soutien du supérieur et l'autonomie de la personne étaient des éléments déterminants, d'où notre intérêt à les étudier ici. Il ne semble pas y avoir de différenciation selon le sexe ici, car les pourcentages d'hommes et de femmes ayant des conjoints ayant plus ou moins de latitude sont assez semblables.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 38

Degré de latitude ou de souplesse dans l'organisation de son temps de travail du (de la) conjoint-e * Sexe

		Degré de latitude ou de souplesse dans l'organisation de son temps de travail du (de la) conjoint-e			Total
		il ou elle a plus de latitude ou de souplesse que moi	il ou elle a la même latitude ou souplesse que moi	il ou elle a moins de latitude que moi	
Sexe	feminin	30,2%	20,1%	49,7%	80,2%
	masculin	78,4%	75,3%	83,6%	
Total		33,8%	26,8%	39,4%	19,8%
		21,6%	24,7%	16,4%	
Total		30,9%	21,4%	47,6%	100,0%

Le tableau 39 permet de voir que les gens ayant plus de latitude facilitent parfois la conciliation, comme ceux ayant moins de latitude peuvent rendre la conciliation plus difficile, mais dans un tiers des cas, il n'y a aucune incidence.

Tableau 39

Si votre conjoint-e jouit de plus ou moins de latitude ou de souplesse, de quelle façon cela influe-t-il sur la recherche d'un équilibre entre l'emploi et la famille ? * Sexe

		Si votre conjoint-e jouit de plus ou moins de latitude ou de souplesse, de quelle façon cela influe-t-il sur la recherche d'un équilibre entre l'emploi et la famille ?			Total
		l'équilibre est plus facile à obtenir	l'équilibre est plus difficile à obtenir	aucune influence	
Sexe	feminin	25,8%	39,0%	35,2%	80,2%
	masculin	80,4%	78,9%	81,5%	
Total		25,4%	42,3%	32,4%	19,8%
		19,6%	21,1%	18,5%	
Total		25,7%	39,7%	34,6%	100,0%

5. Les mesures de conciliation emploi-famille

Les mesures de conciliation emploi-famille peuvent aider les parents à concilier leurs responsabilités parentales et professionnelles, comme nous l'avons évoqué dans une recherche précédente (Tremblay et Amherdt, 2000). Nous avons donc intégré quelques questions de notre recherche précédente à cette recherche.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 40

Existence d'un certain nombre de pratique de gestion dans l' entreprise pour favoriser l'équilibre emploi-famille * Sexe

		Existence d'un certain nombre de pratique de gestion dans l' entreprise pour favoriser l'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	26,2%	73,8%	81,4%
	masculin	34,1%	65,9%	
Total		27,7%	72,3%	100,0%

On observe dans le tableau 40 que seulement le quart des femmes affirment que leur organisation offre des mesures ou pratiques de gestion favorisant l'articulation emploi-famille. Pour les hommes, ce sont 34 % d'entre eux qui ont de telles mesures dans leur organisation. Nous avons ensuite demandé aux répondants quelle mesure leur paraît la plus importante pour faciliter la conciliation emploi-famille. On observe que c'est le congé pour raisons personnelles et familiales qui recueille le plus de suffrages chez les hommes comme chez les femmes. Les horaires flexibles sont réclamés par plus du quart des hommes et des femmes, les horaires comprimés par 14 % des hommes et femmes. Le travail à temps partiel est souhaité par 15 % des répondantes et le travail à domicile par 14 % des homes et 8,5 % des femmes. Voilà autant de solutions qui peuvent faire l'objet de négociation dans les conventions collectives, puisque comme nous l'avons constaté dans une recherche précédente, les mesures d'aménagement du temps de travail ne sont présentes que dans moins d'une entreprise sur cinq au Québec.

Tableau 41

La mesure qui paraît la plus importante * Sexe

	La mesure qui paraît la plus importante										Total	
	service de garde	service d'information	congé pour raisons personnelles et familiales	horaire flexible	horaire comprimé	travail à temps partiel	travail partagé	travail à domicile	reminer de carrière adapté aux exigences familiales	autre		
Sexe	feminin	2,1%		30,9%	26,6%	13,8%	13,8%	1,1%	8,5%	1,1%	2,1%	77,0%
	mascul	6,7%		78,4%	75,8%	76,5%	00,0%	00,0%	66,7%	50,0%	66,7%	
Total		3,6%	3,6%	28,6%	28,6%	14,3%			14,3%	3,6%	3,6%	23,0%
		3,3%	100,0%	21,6%	24,2%	23,5%			33,3%	50,0%	33,3%	
Total		2,5%	,8%	30,3%	27,0%	13,9%	10,7%	,8%	9,8%	1,6%	2,5%	100,0%

Nombre d'écrits américains recommandent qu'une personne soit responsable de l'articulation emploi-famille dans l'organisation; or, on observe que 96 % des femmes disent qu'il n'y en a pas dans leur organisation, alors que c'est le cas de 95 % des hommes. .



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 42

Il y a une personne responsable de l'équilibre emploi-famille dans l'entreprise * Sexe

		Il y a une personne responsable de l'équilibre emploi-famille dans l'entreprise		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	3,3%	96,7%	81,6%
	masculin	63,2%	82,4%	
Total		4,3%	95,7%	100,0%

Nombre d'écrits recommandent la diffusion d'information concernant les mesures offertes par l'organisation. On observe qu'il n'y a à peu près pas de brochures, ni comités, ni autres mesures d'information dans les organisations où travaillent nos répondants. Il y a donc beaucoup à faire sur le plan de l'information...

Tableau 43

Dans mon entreprise il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques et les programme d'équilibre emploi-famille * Sexe

		Dans mon entreprise il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques et les programme d'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	4,7%	95,3%	100,0%
	masculin	54,8%	83,6%	
Total		7,0%	93,0%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Tableau 43.b

Dans mon entreprise il y a un ou des comités mis sur pied pour promouvoir l'équilibre emploi-famille * Sexe

		Dans mon entreprise il y a un ou des comités mis sur pied pour promouvoir l'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	6,0%	94,0%	81,6%
	masculin	4,9%	95,1%	
Total		5,8%	94,2%	100,0%

Tableau 43.c

Dans mon entreprise il y a d'autres mesures qui ont été mis en place. * Sexe

		Dans mon entreprise il y a d'autres mesures qui ont été mis en place.		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	14,6%	85,4%	81,6%
	masculin	17,1%	82,9%	
Total		15,0%	85,0%	100,0%

6. Données supplémentaires sur les répondants

Voici pour conclure un certain nombre de tableaux fournissant des données descriptives supplémentaires sur les répondants à l'enquête.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Type de garde * Sexe

	Type de garde					Total
	j'ai la garde à plein temps	j'ai la garde une fin de semaine sur deux	j'ai la garde une semaine sur deux	j'ai la garde toutes les semaines (pas les fins de semaines)	autre	
Sexe féminin	5,9%	5,9%	58,8%	11,8%	17,6%	77,3%
	50,0%	33,3%	100,0%	100,0%	60,0%	
Sexe masculin	20,0%	40,0%			40,0%	22,7%
	50,0%	66,7%			40,0%	
Total	9,1%	13,6%	45,5%	9,1%	22,7%	100,0%

Nombre d'enfants avec qui ils habitent * Sexe

	Nombre d'enfants avec qui ils habitent						Total
	0	1	2	3	4	5	
Sexe féminin	3,0%	35,4%	47,5%	11,0%	2,5%	,5%	81,8%
	78,6%	83,8%	80,8%	81,6%	81,8%	66,7%	
Sexe masculin	3,7%	30,9%	50,6%	11,1%	2,5%	1,2%	18,2%
	21,4%	16,2%	19,2%	18,4%	18,2%	33,3%	
Total	3,1%	34,6%	48,1%	11,0%	2,5%	,7%	100,0%

Dernier niveau de formation complété * Sexe

	Dernier niveau de formation complété						Total
	non diplômé	secondaire ou équivalent	cégep ou équivalent	certificat univ ou études univ. non complétées	baccalauréat	maîtrise ou doctorat	
Sexe féminin		14,9%	27,8%	16,0%	28,7%	12,7%	81,8%
		83,1%	84,2%	89,2%	81,9%	70,8%	
Sexe masculin	2,5%	13,6%	23,5%	8,6%	28,4%	23,5%	18,2%
	100,0%	16,9%	15,8%	10,8%	18,1%	29,2%	
Total	,5%	14,6%	27,0%	14,6%	28,6%	14,6%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Le salaire brut personnel par année * Sexe

	Le salaire brut personnel par année								Total
	moins de 10 000\$	de 10 à 20 000\$	de 20 à 30 000\$	de 30 à 40 000\$	de 40 à 50 000\$	de 50 à 60 000\$	de 60 à 70 000\$	plus de 70 000\$	
Sexe féminin	2,2%	5,2%	19,3%	37,6%	15,5%	13,3%	5,0%	1,9%	81,7%
	80,0%	95,0%	93,3%	89,5%	77,8%	73,8%	48,6%	58,3%	
masculin	2,5%	1,2%	6,2%	19,8%	19,8%	21,0%	23,5%	6,2%	18,3%
	20,0%	5,0%	6,7%	10,5%	22,2%	26,2%	51,4%	41,7%	
Total	2,3%	4,5%	16,9%	34,3%	16,3%	14,7%	8,4%	2,7%	100,0%

Le(la) conjoint-e travaille à l'extérieur du domicile * Sexe

	Le(la) conjoint-e travaille à l'extérieur du domicile		Total
	oui	non	
Sexe féminin	94,8%	5,2%	80,3%
	83,6%	46,9%	
masculin	75,7%	24,3%	19,7%
	16,4%	53,1%	
Total	91,0%	9,0%	100,0%

Type de travail du (de la) conjoint-e * Sexe

	Type de travail du (de la) conjoint-e		Total
	à temps plein(35 à 40 h/semaine)	à temps partiel (moins que 35 h/semaine)	
Sexe féminin	92,0%	8,0%	80,3%
	84,8%	50,0%	
masculin	67,1%	32,9%	19,7%
	15,2%	50,0%	
Total	87,1%	12,9%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Le (la) conjoint-e est travailleur autonome * Sexe

		Le (la) conjoint-e est travailleur autonome		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	13,3%	86,7%	80,3%
	masculin	10,0%	90,0%	
Total		12,6%	87,4%	100,0%

La catégorie professionnelle * Sexe

		La catégorie professionnelle						Total	
		employé-e de soutien	employé-e de bureau	ouvrier-ère	technicien(ne)	professionnel(le)	cadre-gestionnaire		autre
Sexe	feminin	4,7%	30,9%	1,1%	12,7%	34,3%	6,6%	9,7%	81,7%
	masculin	3,7%	16,0%	3,7%	17,3%	44,4%	11,1%	3,7%	
Total		4,5%	28,2%	1,6%	13,5%	36,1%	7,4%	8,6%	100,0%

Catégorie professionnelle du (de la) conjoint-e * Sexe

		Catégorie professionnelle du (de la) conjoint-e						Total	
		employé-e de soutien	employé-e de bureau	ouvrier-ère	technicien(ne)	professionnel(le)	cadre-gestionnaire		autre
Sexe	feminin	3,1%	4,9%	14,3%	16,8%	25,5%	18,2%	17,1%	80,3%
	masculin	5,7%	15,7%	1,4%	17,1%	32,9%	7,1%	20,0%	
Total		3,7%	7,0%	11,8%	16,9%	27,0%	16,0%	17,7%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Responsabilités syndicales au sein de l'entreprise * Sexe

		Responsabilités syndicales au sein de l'entreprise		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	13,9%	86,1%	81,9%
	masculin	28,8%	71,3%	
		68,5%	84,5%	
		31,5%	15,5%	18,1%
Total		16,6%	83,4%	100,0%
		16,6%	83,4%	100,0%

Pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources humaines au sein de votre entreprise * Sexe

		Pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources humaines au sein de votre entreprise		Total
		oui	non	
Sexe	feminin	11,1%	88,9%	81,9%
	masculin	17,5%	82,5%	
		74,1%	82,9%	
		25,9%	17,1%	18,1%
Total		12,2%	87,8%	100,0%

Le nombre total d'employé-e-s dans l'établissement * Sexe

		Le nombre total d'employé-e-s dans l'établissement					Total
		moins de 50 personnes	entre 51 et 100 personnes	entre 101 et 500 personnes	entre 501 et 1000 personnes	plus de 1000 personnes	
Sexe	feminin	28,7%	8,3%	26,5%	7,2%	29,3%	81,7%
	masculin	14,8%	6,2%	25,9%	9,9%	43,2%	
		89,7%	85,7%	82,1%	76,5%	75,2%	
		10,3%	14,3%	17,9%	23,5%	24,8%	18,3%
Total		26,2%	7,9%	26,4%	7,7%	31,8%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Le secteur de travail * Sexe

	Le secteur de travail										Total
	municipal	santé, services sociaux	hydro-électricité	Société d'Énergie	Éducation (université)	Éducation (scolaire)	transport urbain	transport aérien	communications	autres	
Sexe féminin	4,7%	11,1%	8,1%	5,0%	22,2%	5,3%	1,7%	1,9%	6,7%	33,3%	
	81,0%	87,0%	67,4%	66,7%	85,1%	86,4%	85,7%	87,5%	77,4%	85,1%	81,8%
masculin	5,0%	7,5%	17,5%	11,3%	17,5%	3,8%	1,3%	1,3%	8,8%	26,3%	
	19,0%	13,0%	32,6%	33,3%	14,9%	13,6%	14,3%	12,5%	22,6%	14,9%	18,2%
Total	4,8%	10,5%	9,8%	6,1%	21,4%	5,0%	1,6%	1,8%	7,0%	32,0%	100,0%

Connaissance des positions de leur organisation syndicale en matière de réduction du temps de travail * Sexe

	Connaissance des positions de leur organisation syndicale en matière de réduction du temps de travail		Total
	oui	non	
Sexe féminin	32,3%	67,7%	
	76,5%	84,8%	81,9%
masculin	45,0%	55,0%	
	23,5%	15,2%	18,1%
Total	34,6%	65,4%	100,0%

Nombre d'absence durant les 3 derniers mois * Sexe

	Nombre d'absence durant les 3 derniers mois						Total
	aucune absence	1 ou 2 absences	3 ou 4 absences	entre 5 et 10 absences	entre 11 et 20 absences	plus de 20 absences	
Sexe féminin	22,9%	35,6%	28,5%	10,5%	2,3%	,3%	
	81,0%	82,9%	77,7%	88,1%	88,9%	50,0%	81,4%
masculin	23,5%	32,1%	35,8%	6,2%	1,2%	1,2%	
	19,0%	17,1%	22,3%	11,9%	11,1%	50,0%	18,6%
Total	23,0%	34,9%	29,9%	9,7%	2,1%	,5%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Le pourcentage de responsabilités familiales assumé par votre conjoint-e. * Sexe

		Le pourcentage de responsabilités familiales assumé par votre conjoint-e.						Total	
		moins de 10 %	entre 11% et 25 %	entre 26% et 40%	entre 41% et 50%	entre 51% et 60%	entre 61% et 75%		plus de 75%
Sexe	feminin	6,3%	16,0%	45,3%	27,2%	3,1%	1,4%	,7%	80,4%
	masculin	1,4%	4,3%	8,6%	34,3%	25,7%	15,7%	10,0%	
Total		5,3%	13,7%	38,1%	28,6%	7,6%	4,2%	2,5%	100,0%

Le pourcentage approximatif de femmes que compte l'entreprise * Sexe

		Le pourcentage approximatif de femmes que compte l'entreprise						Total	
		moins de 10 %	entre 10% et 25%	entre 25% et 40%	entre 40% et 50%	entre 50% et 60%	entre 60% et 75%		plus de 75%
Sexe	feminin	4,6%	6,0%	13,1%	19%	12%	21,1%	24,2%	81,8%
	masculin	3,8%	2,6%	23,1%	24%	23%	17,9%	5,1%	
Total		4,4%	5,4%	14,9%	20%	14%	20,5%	20,7%	100,0%

Le temps nécessaire pour se rendre de la résidence au lieu de travail * Sexe

		temps nécessaire pour se rendre de la résidence au lieu de travail						Total	
		moins de 10 minutes	entre 10 et 20 minutes	entre 20 et 30 minutes	entre 30 et 40 minutes	entre 40 et 50 minutes	entre 50 et 60 minutes		plus de 60 minutes
Sexe	feminin	25,0%	21,7%	16,1%	8,6%	14,2%	10,8%	3,6%	82,0%
	masculin	20,3%	29,1%	15,2%	8,9%	12,7%	7,6%	6,3%	
Total		24,1%	23,0%	15,9%	8,7%	13,9%	10,3%	4,1%	100,0%



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

Références bibliographiques

- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès. 1992. *La division familiale du travail : La vie en double*, Paris : Presses universitaires de France.
- Conference Board du Canada. 1994. *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*, Ottawa.
- Développement des ressources humaines Canada. 1994. «Le travail et la famille», *La sécurité sociale au Canada : Données documentaires*, (fiche d'information).
- Guérin, Gilles, Sylvie Saint-Onge, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard. 1994. «Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec», *Gestion*, mai, vol. 19, no 2, p. 74-82.
- Lero, Donna S., Hillel Goelman, Alan R. Pence, Lois M. Brockman et Sandra Nuttal. 1992. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, Ottawa : Statistique Canada, cat. 89-529F.
- Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman, Karen L. Johnson. 1993. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail : tous d'horizon des expériences vécues par les parents*, Ottawa : Statistique Canada, cat. 89-530F.
- Saint-Onge, Sylvie, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard. 1994. « L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations », *Gestion*, mai, vol. 19, no 2, p. 64-73.
- Tremblay, D.-G. (2002a). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec (à paraître mi-octobre 2002).
- Tremblay, D.-G. et M. K. De Sève (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.telug.quebec.ca.
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez*



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; Observations et différences selon le sexe

les pères et les mères. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca .

Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de divers secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*.

Montréal : Direction de la recherche, Télé-université et CRIEVAT-Laval. Rapport de recherche. 30 pages.

Tremblay, D.-G. et Vaillancourt-Laflamme, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau; résultats d'une recherche menée au Québec*. 46 p. Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal : Ed. St-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1997). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, vol. 20, no 1, sept. 1997. Québec: PUQ. 107-159.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1997. *Économie du travail I: Les réalités et les approches théoriques*, Québec : Télé-université/Éditions Saint-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1990. *L'emploi en devenir*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.