



**CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET TEMPS DE TRAVAIL;
DE NOUVEAUX ENJEUX SOCIÉTAUX
LES RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE
DANS PLUSIEURS SECTEURS ÉCONOMIQUES**

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.

Note de recherche 2003-7

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

Télé-université
Université du Québec



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

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

NOTE : Nous tenons à remercier le CRSH, qui a financé cette recherche.

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.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

Introduction à la problématique de la conciliation emploi-famille

Depuis quelques années, un certain nombre de recherches ont été publiées sur la conciliation emploi-famille et certaines montrent 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. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroîtrait d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille.

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 (G. Guérin, S. St-Onge, R. Trottier, V. Haines et M. Simard, 1994). D'autres mettent plutôt l'accent sur l'importance de la catégorie socio-professionnelle 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. Les études ne sont toutefois pas parfaitement concluantes sur le sujet puisque la plupart ont été menées auprès de groupes réduits en nombre, souvent quelques centaines, ne permettant pas des analyses statistiques poussées. Nous nous sommes donc intéressés à ces diverses dimensions dans notre recherche, qui porte sur un grand nombre de secteurs d'activité (santé, éducation, et ministères du secteur public, et nombre d'organisations privées).¹

Dans les organisations, aujourd'hui, on a l'impression que le fonctionnement quotidien relève encore d'un modèle organisationnel et d'un style de gestion présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. On a l'impression 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». 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. Les aménagements au sein de la famille seront donc de plus en plus complexes. De ce fait, il importe, pour assurer une intégration équitable des deux genres sur le marché du travail et une participation équitable de chacun aux responsabilités parentales, d'identifier les facteurs et mesures pouvant faciliter 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) . Se prévaloir des congés pour raison familiale ou encore quitter tôt pour aller chercher ses enfants, par exemple, risquerait d'être vu comme un manque d'engagement dans son travail et à l'égard de l'employeur. Les incertitudes à l'égard de l'attitude de collègues et de supérieurs en milieu de travail s'ajoutent aux difficultés concrètes que

¹ Plusieurs des recherches réalisées au Québec ne portaient que sur une ou quelques grandes organisations spécifiques, alors que notre enquête touche un nombre plus grand d'organisations et de catégories professionnelles, d'où son intérêt, puisqu'elle permet certaines analyses statistiques. Notons par ailleurs que ce type de données n'est pas disponible à l'échelle québécoise ou canadienne, puisque Statistique Canada n'a pas posé de question sur la conciliation emploi-famille et le temps dans ses enquêtes.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

vivent les parents et il semble que cela accentue aussi les hésitations de certains pères à participer à la conciliation emploi-famille en profitant de mesures d'aménagement du temps de travail. (Tremblay et Amherdt, 2000). Il nous paraît important de noter toutefois que si certains pères sont plus actifs sur le plan des responsabilités parentales, ce n'est pas nécessairement le cas de tous, puisque les attentes de la société à l'égard des pères et des mères semblent avoir moins changé qu'on serait parfois porté à le penser (L. E. Duxbury et C. A. Higgins, 1991; L. E. Duxbury, C. A. Higgins et C. Lee, 1994).

C'est dans cette perspective que nous avons entrepris une recherche visant à mieux connaître les situations vécues par les hommes et les femmes en milieu de travail, les éléments qui peuvent faciliter ou rendre plus difficile l'articulation emploi-famille, par exemple les horaires de travail, la durée du travail, le soutien qu'ils obtiennent de leur conjoint, de leur supérieur ou de leurs collègues du point de vue de la conciliation emploi-famille, etc., autant de variables identifiées dans le modèle de St-Onge (1994). Notre enquête a permis d'obtenir des questionnaires complets et utilisables pour un peu plus d'un millier de répondants de secteurs d'activité divers : emplois de bureau et de fonction publique, santé, éducation. Nous voulons en arriver ainsi à mieux comprendre la situation des pères et des mères en milieu de travail et tenter de cerner les facteurs qui peuvent favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles.² Voyons la recension des principaux écrits pertinents pour notre recherche, avant d'en présenter les résultats dans la deuxième partie de notre article.

1. La recension des écrits

Diverses recherches témoignent du sentiment de manque de temps exprimés par les parents de jeunes enfants et de conflits entre l'emploi et la famille (par exemple Conference Board du Canada, 1994 ; Cette, 1999 ; Bachmann, 2000 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000 ; Shor, 1991 ; Méda et Orain, 2002 ; Méda, 2003...). D'après Carlson *et al.* (2000), les études menées jusqu'à maintenant ont permis de dégager trois formes de conflit (Duxbury et Higgins, 1991 ; Frone *et al.*, 1992 ; Kossek et Ozeki, 1998 ; Lee *et al.*, 2000 ; Netemeyer *et al.*, 1996 ; Stephens et Sommer, 1997...) : les conflits de temps, de tension et de comportement. Le conflit de temps découle de la surcharge due aux multiples rôles (Chenevier, 1996) et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun d'eux, et c'est surtout à ceux-ci que nous nous intéressons. Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, à savoir celui de parent ou d'employé. Le conflit de comportement apparaît lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits ou ne peuvent être faits par la personne. Les deux derniers conflits intéressent surtout les psychologues, alors que nous nous intéressons à la conciliation emploi-famille du point de vue de ce que l'Etat, les entreprises et les syndicats peuvent éventuellement faire pour améliorer la situation dans les organisations. Aussi, nous intéresserons-nous essentiellement à la dimension *temporelle* et à l'impact des *mesures* offertes par les employeurs sur cette dimension temporelle. Cela se justifie d'autant plus que c'est sous cet aspect que se manifestent les demandes des parents de jeunes enfants (par exemple Lero *et al.*, 1993 ; Cette, 1999 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000 ; Tremblay et De Sève, 2002 ; Méda et Orain, 2002 ; Fagnani et Letablier, 2003).

Pour ce qui concerne l'employeur ou le travail, soit le facteur qui nous intéresse principalement ici, les chercheurs soulignent l'importance de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'emploi. Les caractéristiques de l'environnement de travail sont les pratiques d'équilibre « emploi-famille » offertes par les employeurs, ainsi que

² Nous tenons à remercier le CRSH, qui a financé cette recherche, ainsi qu'une autre auprès d'autres groupes, avec une orientation semblable, quoiqu'un peu différente.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

l'appui des dirigeants, des supérieurs et des collègues. Les caractéristiques de l'emploi sont le type d'emploi, la nature des tâches et des rôles, le nombre d'heures travaillées par semaine et l'horaire de travail. (Chenevier, 1996, St-Onge, 2002).

Trois types de facteurs sont habituellement distingués : ceux liés à l'emploi et à l'environnement du travail, ceux liés aux employés, et enfin ceux liés à la famille. Voyons ces éléments un peu plus en détail avant de passer aux résultats de notre enquête sur le sujet, dans la deuxième partie de notre texte.

1.1. Les facteurs liés à l'emploi

En se basant sur une recension des écrits, Nelson et Quick (1985) présentent un modèle des agents stresseurs chez les professionnelles en emploi. On y retrouve un bon nombre de variables liées à l'organisation, mais aussi des éléments associés au poste spécifique et à la personne (discrimination notamment).

Une autre étude réalisée en 2001 auprès d'un échantillon représentatif national de 1 003 travailleurs américains âgés de 18 ans et plus s'est penchée sur le facteur de la surcharge de travail en évaluant les différents aspects de l'emploi qui procurent cette impression chez les travailleurs : le nombre d'heures travaillées par semaine et leurs préférences, le nombre de jours travaillés par semaine et leurs préférences et, finalement, les employés ayant la conviction de ne pas pouvoir adapter leur horaire de travail (en heures et en jours) en fonction de leurs préférences. L'étude américaine effectuée par l'organisme Families and Work Institute (1997) intitulée *National Study of the Changing Workforce* s'est intéressée entre autres à l'effet des emplois exigeants et d'un faible soutien de la part de l'employeur sur la qualité de vie des employés.

Une analyse de Frederick et Fast (2001) basée sur les données tirées de l'*Enquête sociale générale de 1998 sur l'emploi du temps* de Statistique Canada a étudié la perception des répondants relativement à leur qualité de vie en utilisant les indicateurs d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, les contraintes de temps et la satisfaction à l'égard de la vie en général. Par ailleurs, au Canada, Duxbury *et al.* (1993) ont étudié l'influence du genre d'emploi et de famille sur le conflit et la perception du stress.

Au Québec, peu de recherches ont été menées sur le sujet. Celle menée par Guérin *et al.* (1997) auprès de 1345 employés syndiqués de la CSN ayant au moins un enfant à charge (75,6 % de femmes et 24,3 % d'hommes) portait sur l'effet de la nature du travail, des conflits de rôles, de l'ambiguïté du travail, de la surcharge du travail, de l'horaire et des déplacements pour se rendre au travail sur le niveau de stress des employés. Au sein de cette même équipe, Chenevier (1996), a testé seize déterminants du conflit, regroupés sous les catégories suivantes : caractéristiques de l'emploi, de l'employé et de la famille. Cette étude a été réalisée auprès 167 membres de neuf fédérations affiliées au syndicat de la Confédération des syndicats nationaux (CSN); malheureusement, la très forte prédominance de femmes chez les répondants s'est traduite par un très petit nombre de variables explicatives de différences en raison d'une trop grande homogénéité des répondants.

Le secteur d'activité et la catégorie professionnelle sont des variables susceptibles d'influer sur les difficultés de conciliation emploi-famille. Frederick et Fast (2001) indiquent que les Canadiennes exerçant des professions libérales ou occupant des postes de gestion sont moins satisfaites de leur équilibre travail-famille que les travailleurs non qualifiés et qu'elles manquent de temps dans une proportion beaucoup plus élevée (40 %).

Galinsky *et al.* (2001) observent que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés. Le nombre



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes, même s'ils préfèrent travailler moins. Duxbury *et al.* (1993) obtiennent les mêmes résultats : les personnes occupant un emploi professionnel travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes de travailleurs, ce qui peut amplifier le conflit emploi-famille.

Mentionnons que certaines catégories socioprofessionnelles sont sujettes à des horaires de travail plus chargés, tout en laissant à l'employé davantage de souplesse dans l'organisation des horaires. C'est le cas notamment des gestionnaires et des professions libérales. Inversement, d'autres catégories socioprofessionnelles sont plus rigides quant à l'organisation des horaires, tout en imposant des horaires de travail moins chargés.

Les résultats obtenus par Prunier-Poulmaire et Gadbois (1999) révèlent que l'organisation du temps de travail constitue un agent stressant pour les employées de supermarchés puisqu'elle influence leur vie au travail tout en perturbant leur vie extraprofessionnelle et en fragilisant leur état de santé. Chenevier (1996) n'a pas trouvé de différence significative à cause du manque de variance de son échantillon, celui-ci étant constitué essentiellement de répondants travaillant selon un horaire régulier (86,8 %). Compte tenu du fait que la dimension temporelle semble importante, il paraît pertinent de s'intéresser plus particulièrement aux mesures de conciliation fondées sur un aménagement du temps de travail pour voir si l'offre de telles mesures par les employeurs permet de faciliter la conciliation.

Les caractéristiques de l'environnement de travail

Chenevier (1996) recense les écrits portant sur les bienfaits sur le conflit emploi-famille de la présence en milieu de travail de mesures d'aide à l'employé et à sa famille. Parmi les pratiques d'aide à l'employé et à sa famille les plus populaires au sein de l'entreprise, Guérin *et al.* (1997) ont trouvé les garderies, les compléments de salaire et de congés à la naissance, le temps partiel volontaire et le travail à domicile. Tremblay et Amherdt (2000) ont constaté que les aménagements de temps de travail (la mesure de conciliation la plus recherchée par les parents, selon Frederick, 1995) n'existaient que dans un cinquième des organisations étudiées, alors que les congés étaient offerts dans les deux tiers des cas.

Les résultats d'une étude américaine (Families and Work Institute, 1998) effectuée auprès de 1 057 entreprises de 100 employés et plus œuvrant dans le secteur privé révèlent que les plus importants déterminants de la présence de programmes, de politiques et de soutien à la personne et aux familles dans l'environnement du travail sont, par ordre d'importance, les suivants : le secteur d'activité, la taille de l'organisation, la proportion de femmes aux postes de cadre supérieur, etc.

L'attitude des dirigeants et supérieurs

Guérin *et al.* (1997) ont trouvé que la culture organisationnelle influence le niveau de conflit emploi-famille; ainsi, lorsque l'employé ne se sent pas pénalisé à cause de ce qu'il fait pour sa famille, il ressent moins de difficultés de conciliation. Le conflit est aussi réduit lorsque l'employé considère que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter la vie professionnelle avec la vie familiale. Chenevier (1996) recense trois études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité du supérieur sur l'employé et le conflit emploi-famille : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stresse l'employé, le rend insatisfait et il s'absente plus souvent de son travail. Selon les résultats de l'étude de Caussignac (2000) l'appui organisationnel aide significativement à diminuer le conflit emploi-famille. Cette étude englobe dans cette variable à la fois l'appui des dirigeants et des supérieurs.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

L'attitude des collègues

L'appui des collègues semble une variable d'importance mais encore peu étudiée dans le cadre de son influence sur le conflit emploi-famille. Nous en traiterons plus loin dans nos résultats.

1.2. Les caractéristiques de l'employé-e

Selon Descarries et Corbeil (1995a), la situation de monoparentalité induit des différences dans la conciliation emploi-famille et certaines variables peuvent influencer la charge de travail des mères monoparentales, notamment l'âge des enfants ainsi que la situation professionnelle, l'absence du conjoint, ou encore le fait que le conjoint travaille de longues heures. Pour sa part, Chenevier (1996) n'a pas obtenu de différence significative entre ces deux situations de vie, soit biparentales et monoparentales. Selon Duxbury *et al.* (1993) cette variable est surdéterminée par les qualifications professionnelles de la personne et le type d'emploi qu'elle occupe.

L'âge des répondants de l'échantillon de Chenevier (1996) ne semble pas avoir d'incidence sur le niveau de stress et l'âge à lui seul ne pourrait expliquer l'ampleur du conflit ; d'autres facteurs semblent en cause, soit l'horaire de travail atypique et l'appui du conjoint. Caussignac (2000) fait état d'une incidence significative positive de l'engagement vis-à-vis du travail sur le conflit emploi-famille.

Duxbury et Higgins (1991) définissent ainsi l'engagement vis-à-vis de la famille : « [...] the degree to which a person identifies psychologically with family roles, the importance of the family to the person's self-image and self-concept, and the individual's commitment to family roles. » (p. 62) C'est donc d'implication psychologique dont il s'agit, ainsi que de l'importance accordée par la personne à sa famille et de son engagement envers ses rôles familiaux. Après avoir recensé les écrits de plusieurs auteurs ayant trouvé une relation entre l'engagement vis-à-vis de la famille et le conflit entre les exigences professionnelles et familiales, Chenevier (1996) n'a pu démontrer cette influence dans le groupe étudié, apparemment parce qu'il n'y avait pas suffisamment de sujets masculins dans son échantillon. Par contre, l'étude de Caussignac (2000) révèle une incidence significative positive de la variable « engagement vis-à-vis de la famille » sur le conflit famille-emploi.

1.3. Les caractéristiques de la famille

Selon certaines recherches québécoises, dont Guérin *et al.* (1997) et Caussignac (2000), le conflit emploi-famille augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable. Guérin *et al.* ajoutent que le nombre d'enfants ne peut être dissocié de leur âge, et que cette dernière variable est en fait plus déterminante. Chenevier (1996) ne trouve pas de relation significative liée au nombre d'enfants. Pourtant, d'autres enquêtes le montrent (Descarries et Corbeil, 1995a; Frederick, 1995 et Guérin *et al.*, 1997).

Comme le soulignent Maillé, Guberman et Maheu (1995), la prise en charge d'une personne dépendante par un employé est souvent une situation méconnue de l'employeur. Parfois, le supérieur immédiat en est informé, mais l'employeur ou le service des ressources humaines, pas nécessairement. Selon Santé Canada, environ un quart des femmes âgées de 35 à 55 ans aident gratuitement les personnes âgées dans leurs tâches quotidiennes, un phénomène qui prendra plus d'ampleur dans l'avenir.

Le soutien du conjoint est une autre variable où les résultats de recherche existants sont différents. Contrairement aux résultats rapportés par Caussignac (2000), la recherche de Chenevier (1996) montre que l'appui du conjoint a un effet significatif sur le conflit emploi-famille, d'où notre intérêt à inclure cette variable. La qualité de la relation et des interactions du conjoint aurait aussi des répercussions sur la conciliation du travail



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

avec la famille (Guérin *et al.*, 1997). Cette conciliation sera d'autant facilitée par la présence d'un appui et d'un partage des tâches entre les conjoints, des éléments dont nous tiendrons compte.

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille, un certain nombre de variables ont été mises en évidence, mais que les travaux n'ont pas permis de conclure définitivement sur les variables les plus déterminantes, en raison soit du caractère limité de certaines études (une ou deux organisations étudiées), ou encore en raison de la faible variance dans les échantillons. Nous avons donc repris un certain nombre de questions des études québécoises (Guérin *et al.*, 1997) mais aussi d'autres provenant d'une étude européenne sur le temps de travail, soit celle de Boulin, Cette et Verger (1998), puisque cette dimension nous intéresse plus particulièrement et qu'elle est aussi au centre des intérêts et des demandes des parents en matière de conciliation.

2. Notre recherche et sa méthodologie

En ce qui concerne le questionnaire dont les résultats sont exposés ici, il comporte donc des questions sur le temps de travail inspirées du questionnaire de Boulin, Cette et Verger (1998), ainsi que des questions sur la conciliation emploi-famille, les attitudes des supérieurs et des collègues notamment, qui sont inspirées principalement du questionnaire de Guérin *et al.* (1997). Nous avons ajouté quelques éléments spécifiques sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et sur la conciliation emploi-famille à partir de notre propre revue des écrits, que nous avons résumée plus haut.

Pour répondre au questionnaire, les personnes devaient avoir au moins un enfant ou une personne (handicapée ou âgée) à leur charge. De ce fait, le taux de réponse n'a pas le sens habituel, puisqu'un grand nombre de personnes ne se trouvent pas dans cette situation et qu'il est impossible pour nous de savoir combien de personnes se trouvent ou non dans cette situation. Quoi qu'il en soit, soulignons que nous avons posté environ 6000 questionnaires et que nous avons reçu quelque 1200 questionnaires, ce qui représente un taux de réponse de 20 %, soit un taux acceptable pour une enquête postale, d'autant plus que le taux serait plus élevé si l'on tenait compte du nombre de personnes qui pouvaient effectivement répondre au questionnaire parce qu'elles ont une personne à leur charge (enfant ou personne âgée ou handicapée).

Le questionnaire s'adressait aux hommes et femmes, parce que nous ne voulons pas limiter la problématique de la conciliation aux seules femmes et que de plus en plus de pères souhaitent effectivement s'impliquer activement auprès de la famille. Aussi, même si nombre d'études qui traitent de la conciliation ne s'adressent qu'aux mères³, pour notre part, nous avons voulu intégrer les opinions et visions des pères et des mères précisément parce que peu de recherches se sont intéressées à la perspective des pères au regard de la conciliation emploi-famille. Ainsi, notre recherche sur la conciliation s'intéresse simultanément à la situation et aux perceptions des pères, car nous considérons que l'articulation emploi-famille n'est pas une « question de femmes », mais bien une question de société, qui touche plus particulièrement les parents, hommes et femmes, ainsi que les membres de famille qui ont des personnes handicapées ou âgées à charge (5 % environ chez nos répondants).

3. Les résultats de l'enquête

Dans cette partie, nous présentons des résultats sur les éléments qui expliquent les difficultés de conciliation, selon une recherche menée auprès de divers groupes d'hommes et de femmes de divers milieux de travail (secteurs de l'éducation, de la santé

³ Voir notamment Descarries et Corbeil (1995).



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

et gouvernemental, ainsi que nombre d'entreprises privées, emplois de bureaux et de services surtout).

La recherche a été menée par questionnaire postal et nous avons obtenu 1200 questionnaires, et des questionnaires utilisables ici pour quelque 1045 sujets. Notons que certaines personnes ont reçu le questionnaire mais ne pouvaient y répondre puisqu'il fallait avoir au moins un enfant ou une personne âgée, malade ou handicapée à charge pour être considérée avoir des responsabilités familiales et pouvoir répondre au questionnaire.

Les femmes répondantes à notre questionnaire sont donc finalement des employées de bureau (50,5 %), des professionnelles (35,5 %), des techniciennes (5,4 %), des employées de soutien (5,1 %), des cadres (1,4 %) et d'ouvrières (0,4 %). Les hommes sont principalement des professionnels (42 %), des techniciens (16,8 %), des ouvriers (13,2 %), des cadres (11,4 %), des employés de soutien (7,5 %), des employés de bureau (5,7 %).

3.1. Les différences entre les hommes et les femmes

Nous avons d'abord voulu voir s'il existait des différences significatives entre les hommes et les femmes sous différents angles pertinents du point de vue de la conciliation emploi-famille.

En ce qui concerne les données descriptives sur l'emploi, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes : en moyenne 35 000 \$ pour les femmes et 46 000 \$ pour les hommes. La durée hebdomadaire du travail est également significativement différente : 34,5 heures en moyenne pour les femmes, contre 40,1 heures pour les hommes, ce qui s'apparente à l'écart de 6 heures (33 contre 39 heures) que l'on retrouve sur le marché du travail en général. On note aussi que les pourcentages de responsabilités familiales assumées par le conjoint sont significativement différents, soit 39,02 % en moyenne pour les conjoints des femmes et 55,22 % pour les conjointes des hommes. Notre millier de répondants (1045 pour être précis) travaille souvent en horaires décalés, hors du 9 à 5; c'est le cas de 55 % des femmes et de 47 % des hommes. Ces derniers sont toutefois plus nombreux à travailler le soir (18 % contre 12 % pour les femmes), de nuit (11 % contre 3 % pour les femmes), ainsi que le samedi (13 % contre 8 %).

Le nombre de semaines de vacances est très semblable, près de 4 en moyenne chez les hommes comme les femmes. Le nombre moyen d'enfants est de 1.76 chez les femmes et 1.91 chez les hommes et l'âge moyen des enfants est de 10.7 chez les femmes et de 19.7 chez les hommes, ce qui signifie que nos groupes ont des enfants assez âgés en moyenne; nous verrons que cette variable de l'âge ressort comme une variable explicative des difficultés de conciliation.

Nous avons aussi identifié un certain nombre de variables nominales qui sont significativement liées au sexe. Ainsi, le type de contrat de travail, l'horaire de travail, l'utilisation des pauses pour rattraper des tâches familiales, le transport des enfants, sont autant de phénomènes différenciés selon le sexe. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel (13 % contre 3,3 % pour les hommes), elles sont plus souvent temporaires dans leur emploi (6,3 % contre 3 % pour le temps plein temporaire et 2,6 % contre 0,9 % pour le temps partiel temporaire). Les femmes transportent davantage les enfants, surtout en fin de journée, et elles utilisent davantage leurs pauses pour rattraper des tâches familiales. On note aussi que les femmes ont moins de latitude et d'autonomie que les hommes dans l'organisation de leur travail, ce qui complexifie la conciliation emploi-famille.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

Il est intéressant de noter par ailleurs que les femmes semblent bénéficier de davantage de soutien de la part de leurs collègues et de leur supérieur que ce n'est le cas pour les hommes. L'écart est significatif pour le soutien des collègues : 4.69 sur une échelle de 7 pour les femmes et 4.14 pour les hommes. Il faut noter que l'écart n'est toutefois pas statistiquement significatif pour le soutien du supérieur. Les femmes jouissent d'un soutien du supérieur évalué à 4.15 en moyenne sur une échelle de 7, alors que c'est de 4.02 pour les hommes. Les femmes utilisent un peu plus de services de conciliation (1.46 contre 1.07 pour les hommes).

Nous avons étudié le comportement des hommes et des femmes dans l'emploi et les décisions relatives à l'emploi. Nous faisons ressortir ici les variables dichotomiques qui sont significativement liées au sexe. Nous observons que les femmes ont plus souvent que les hommes refusé des responsabilités professionnelles à cause de leurs obligations familiales (27,9 % contre 17,9 % chez les hommes- voir le tableau 1), qu'elles ont un peu plus souvent refusé des promotions, que les deux groupes sont à égalité pour le refus de mutations, mais que les femmes sont nettement plus nombreuses à avoir songé à quitter leur emploi pour des raisons liées à la conciliation travail-famille (18 %) et aux enfants (12 %), donc pour des raisons liées à la conciliation dans 30 % des cas; ce n'est le cas que de 13 % des hommes.

Tableau 1. Décisions relatives à l'emploi en lien avec la conciliation emploi-famille

	Femmes	Hommes
Refusé responsabilités supplémentaires	27,9 %	17,9 %
Refusé mutation	12,7 %	12,9 %
Refusé promotion	11,9 %	9,7 %
Déjà songé à quitter son emploi	54,0 %	50,4 %
-songé à quitter <i>pour des raisons liées à la conciliation</i>	30 %	13 %

En ce qui concerne les aménagements du temps de travail, nous avons observé que les femmes seraient plus disposées à accepter une réduction volontaire du temps de travail (57,6 % contre 50,3 %), alors que les hommes sont un peu plus nombreux (65 %) à souhaiter une semaine comprimée à 4 jours (60 % pour les femmes), ou encore une annualisation (variation des horaires sur l'année : 46 % pour les hommes contre 43 % pour les femmes).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (39,8 % contre 25,2 %) à connaître les positions de leur syndicat en matière de temps de travail (sans doute parce que cette dimension est plus importante pour elles).

Enfin, en ce qui concerne directement la conciliation emploi-famille, on observe que les femmes ont plus de difficultés à concilier l'emploi et la famille : elles sont 35 % à le penser contre 28 % chez les hommes. Par ailleurs, elles sont 55,2 % à avoir des difficultés de conciliation telles que nous les avons définies à partir de deux questions (manque de temps et difficultés), alors que l'on ne retrouve que 42,6 % d'hommes dans cette catégorie.

Notons que cette dernière variable (DIFFCONC) a été construite à partir de deux questions afin d'obtenir des groupes se trouvant dans des situations extrêmes du point de vue de la conciliation (i.e. gens qui ont des difficultés et manquent de temps d'une part et gens sans difficultés ni manque de temps d'autre part) et de pouvoir faire des tests statistiques plus approfondis.

3.2. Les sources de difficultés de conciliation

Pour tenter de voir si les hommes arrivent plus facilement que les femmes à concilier les responsabilités parentales et professionnelles, nous avons sélectionné un certain nombre de variables et cherché à voir si elles permettent d'expliquer la conciliation, en fonction des deux variables définies pour représenter les difficultés de conciliation, à savoir simplement la question B10 qui demande aux gens s'ils ont des difficultés, puis DIFFCONC, variable que nous avons créée pour différencier davantage le groupe, comme nous l'avons mentionné plus haut.⁴

Ainsi, pour mesurer les difficultés de conciliation, nous avons une question, soit la question B10 « De manière générale, éprouvez-vous de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles? » (oui/non). Comme il s'agit d'une mesure dichotomique de conciliation et que le fait de considérer seulement deux catégories enlève de la puissance aux analyses corrélationnelles⁵, nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation en combinant le recours à une autre question, en plus de la première. Ainsi, nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation DIFFCONC; celle-ci est basée sur les variables B10 et C24REC. Cette dernière se lit comme suit : « *Aujourd'hui, le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il...*

1. suffisamment de temps hors travail (ou trop de temps)
2. pas assez de temps libre

Nous considérons alors deux groupes plus opposés que ceux formés par l'utilisation de la seule variable B10, à savoir ceux qui disent avoir de la difficulté à concilier et manquer de temps libre (DIFFCONC=0= 298 sujets) et ceux qui disent ne pas avoir de difficulté à concilier et posséder assez de temps libre (DIFFCONC=1 = 286 sujets). Le principal désavantage dans l'utilisation d'une telle mesure est la perte d'un bon nombre de sujets (457).⁶

À deux exceptions (notamment le soutien du conjoint), les corrélations qui sont significatives avec B10, le sont encore plus avec la variable DIFFCONC.

Nous ne reprenons pas ici l'ensemble des corrélations observées, certaines étant plutôt évidentes, comme par exemple la corrélation entre le salaire et la satisfaction au travail, mais nous mentionnons quelques éléments d'intérêt. Certains autres ressortiront d'autres analyses que nous exposons plus loin et qui peuvent être interprétées encore plus clairement. On observe par exemple que l'horaire de travail du conjoint (G58) est corrélé au pourcentage de responsabilités familiales assumées par le conjoint (D36), que la durée hebdomadaire (A4) est liée à la difficulté de concilier (DIFFCONC), que le

⁴ Un questionnaire comportant 152 variables leur a été administré et 29 autres variables ont ensuite été créées à partir des variables du questionnaire. Nous ne présentons pas l'ensemble des tableaux et données dans le présent rapport, mais ferons ressortir les faits saillants des résultats. Nous avons utilisé des méthodes différentes, selon le type de variable, pour établir si diverses variables sont liées entre elles. De façon générale, pour vérifier si deux variables non nominales sont liées, nous avons utilisé le coefficient de corrélation de Pearson. Dans le cas de variables nominales, nous avons eu recours au test d'indépendance du Khi-carré.

⁵ Il est raisonnable de penser que le groupe 'oui' renferme des sujets dont le degré de conciliation est assez près de certains sujets du groupe 'non' et inversement qu'il y a des sujets dans les 2 groupes qui sont très différents. L'utilisation d'une mesure dichotomique nous force à considérer le même écart dans chacun de ces cas, ce que nous avons voulu corriger par l'utilisation d'une deuxième question combinée à la première.

⁶ Nous l'avons aussi utilisée dans un premier temps pour tenter de faire ressortir des liens avec un échantillon plus petit, mais avec le nombre plus important de répondants dont nous disposons maintenant, les deux mesures s'apparentent fortement. Nous ne développerons donc pas sur le modèle fondé sur DIFFCONC, puisque celui-ci ne s'applique qu'à 460 sujets et que nous perdons ainsi environ les deux tiers des répondants, alors que les résultats sont semblables.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

fait d'avoir de la difficulté à concilier (DIFFCONC) est lié au fait d'avoir songé à quitter son emploi (B12) et d'être intéressé par une réduction volontaire du temps de travail (B17), qu'il y a corrélation entre le fait de transporter les enfants à l'école ou la garderie et le fait de le faire à nouveau le soir, une corrélation entre le fait d'avoir des difficultés à concilier (DIFFCONC) et le fait de penser qu'une réduction du temps de travail ou un aménagement du temps de travail entraînerait une amélioration de la qualité du travail fourni (RTT1 et ATT1).

On observe aussi que les divers énoncés associés à la variable que nous avons créée pour représenter un soutien concret (ou physique) du conjoint sont corrélés avec le fait que le conjoint assume des responsabilités familiales (D35), ainsi qu'avec la satisfaction à l'égard du partage des tâches. Ce sont là l'essentiel des éléments les plus intéressants en termes de corrélation, et les analyses ultérieures fourniront des éléments plus précis et intéressants.

4. Modèle de prédiction de la conciliation emploi-famille

L'élaboration d'un modèle multivarié nous permet de mesurer l'effet de chacune des variables identifiées sur la conciliation (plus grande difficulté ou facilité à concilier). Le modèle multivarié nous permet de choisir l'ensemble des variables qui, mises en présence les unes des autres, expliquent le mieux la conciliation, ou les difficultés de conciliation emploi-famille.

Rappelons que nous disposons de deux mesures de conciliation (dichotomiques) : B10 et DIFFCONC. La première permet l'utilisation d'un maximum de sujets mais ne distingue pas les deux groupes aussi clairement que le fait DIFFCONC. L'utilisation de cette dernière, par contre, nous contraint à écarter de l'analyse un grand nombre de sujets.

En ayant recours à la régression logistique, et à la méthode de sélection « backward elimination », nous avons pu mettre en évidence sept variables qui contribuent à expliquer la conciliation telle que mesurée par B10. Cette analyse est basée sur 819 sujets (570 femmes, 249 hommes). Ces sept facteurs explicatifs sont par ordre d'importance : le soutien du supérieur (SOUSUP1), l'âge moyen des enfants (AGE_ENF), le soutien physique du conjoint (SOUCONJR), le type d'emploi (prof_cad), la durée hebdomadaire (A4), l'âge du sujet (g50REC) et enfin le sexe du sujet (G49).

Ceci signifie qu'une augmentation du soutien du supérieur, de l'âge moyen des enfants, du soutien physique ou concret du conjoint (participation concrète aux tâches par opposition au soutien moral, comme le fait d'accepter que la conjointe occupe un emploi) aident à la conciliation. Par contre, l'augmentation du nombre d'heures travaillées et un statut d'employé de professionnel ou de cadre nuisent à la conciliation, tout comme le fait d'être une femme rend la conciliation plus difficile.

En ce qui concerne l'âge, les individus âgés de 36 à 45 ans ont plus de difficulté à concilier que ceux de 35 ans et moins. Par contre, on ne trouve pas de différence significative entre ce dernier groupe et celui des 46 ans et plus. Les hommes ont plus de facilité à concilier que les femmes.

4.1. Modèle explicatif de la difficulté à concilier (variable B10)

Si nous interprétons les résultats, nous pouvons affirmer qu'une augmentation de l'âge moyen des enfants, du soutien concret du conjoint (les cotes en faveur de la conciliation sont presque deux fois supérieure chez les sujets bénéficiant d'un soutien élevé de la part de leur conjoint) et du soutien du supérieur augmentent les chances de

Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

conciliation emploi-famille. À l'inverse, une augmentation de la durée hebdomadaire en diminue les chances ou, en d'autres mots, rend la conciliation plus difficile.

Les sujets dont l'âge se situe dans la tranche 36-45 ans sont ceux qui ont le plus de difficulté à concilier (1,75 fois plus que les moins de 35 ans).

Tableau 2. Résultats de la régression logistique B10 (819 sujets)

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
A4 (durée)	-.0286	.0105	7.4325	1	.0064	-.0719	.9718
AGE_ENF	.0813	.0202	16.2063	1	.0001	.1164	1.0847
SOUSUP1	.2814	.0641	19.2664	1	.0000	.1283	1.3250
G49(1)	.4062	.2069	3.8525	1	.0497	.0420	1.5011
G50REC (âge)			6.5010	2	.0388	.0488	
G50REC(1)	.5564	.2255	6.0869	1	.0136	.0624	1.7444
G50REC(2)	.1217	.2633	.2137	1	.6439	.0000	1.1294
SOUCONJR(1)	.6634	.1789	13.7585	1	.0002	.1059	1.9415
PROF_CAD(1)	.6238	.1684	13.7261	1	.0002	.1057	1.8660

Parmi les autres observations intéressantes, on note que les hommes ont moins de difficulté à concilier le travail et la vie familiale (variable G49 = le sexe). Les autres facteurs demeurant constants, les cotes en faveur de la conciliation chez les hommes sont **1,5** fois supérieures à celles des femmes; ceci n'est peut-être pas surprenant, mais il est intéressant de noter que les données confirment clairement ce que nous pensons tous plus ou moins spontanément. Il est surtout intéressant toutefois de constater que le soutien concret du conjoint est un élément déterminant, tout comme le soutien du supérieur. Nous y reviendrons plus loin, dans l'analyse.

Ajoutons simplement que le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 2,5934 ; $p=0,9572$). Il classe correctement 70,33% des sujets.

Passons maintenant au modèle explicatif que nous pouvons calculer avec la variable DIFFCONC, qui a été créée à partir des réponses à deux questions, comme nous l'avons expliqué plus haut.

4.2. Modèle explicatif de la difficulté à concilier et du manque de temps (DIFFCONC)

Rappelons que DIFFCONC ne s'applique qu'à 460 sujets; comme les résultats sont très apparentés, nous les présentons rapidement, car il y a une grosse perte dans le nombre de sujets, puisqu'on ne considère que les extrêmes. Le modèle retenu est sensiblement le même que pour B10. La différence principale entre les deux modèles est que la scolarité est ici retenue au lieu de la catégorie professionnelle (prof_cad). Ceci ne signifie pas que cette dernière catégorie (professionnel ou cadre) n'aide pas à expliquer DIFFCONC mais plutôt qu'elle n'apporte rien de plus que la scolarité. Lorsque la scolarité est exclue du modèle par contre, c'est la variable de la catégorie professionnelle (PROF_CAD) est sélectionnée.

Les résultats pour la scolarité doivent être interprétés par rapport à la catégorie de référence choisie; dans notre cas il s'agit de la catégorie 4, soit « maîtrise/doctorat ». Les autres facteurs demeurant constant, les cotes en faveur de la conciliation sont environ 3 fois supérieures chez les sujets ayant un secondaire V ou moins ($p=0,0029$) et de 3 fois supérieures chez les individus possédant un DEC ou un certificat ($p=0,0014$). Il n'y a toutefois pas d'écart significatif entre les sujets possédant un baccalauréat et ceux



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

possédant une maîtrise ou un doctorat. ($p=0,4967$, pour qui les difficultés de conciliation sont plus importantes. Notons que le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 5,2964; $p=0,7255$). Il classe correctement 70,87% des sujets.

Conclusion

Pour conclure, nous voulons faire le lien avec les recherches et écrits antérieurs, que nous avons évoqués plus haut. D'abord, nous avons rappelé au début de notre texte que certains éléments pouvaient avoir une incidence sur les difficultés ou la facilité de concilier emploi et famille. Nous avons ainsi pu confirmer que certaines variables identifiées dans d'autres recherches, mais pas toujours vérifiées statistiquement en raison des limites des échantillons, avaient effectivement une incidence : le soutien concret du conjoint, le soutien du supérieur, l'âge des enfants, la durée hebdomadaire du travail, la catégorie professionnelle (ou le niveau de scolarité), ainsi que le sexe du répondant sont les variables qui se sont confirmées dans notre analyse comme étant source de difficultés de conciliation plus importantes.

Si le niveau de scolarité ne peut être modifié ex post, et que les gens ne le souhaiteraient sans doute pas pour améliorer les chances de conciliation entre les activités, d'autres variables peuvent faire l'objet d'intervention. De même, l'âge des enfants est une variable sur laquelle on ne peut pas intervenir - quoiqu'ils vieillissent « naturellement » de sorte que la conciliation est facilitée avec le temps-

Par contre, on peut intervenir sur d'autres variables explicatives des difficultés de conciliation, comme la durée hebdomadaire, le soutien du conjoint et le soutien du supérieur.⁷ Certaines de ces variables avaient été identifiées dans Guérin et al. (1997), mais elles n'ont pas toujours été validées dans d'autres recherches (Chenevier, 1996, Caussignac, 2000), d'où l'intérêt d'une recherche portant sur d'autres secteurs d'activité et un nombre plus élevé et plus diversifié de répondants.

Le soutien concret du conjoint ressort ainsi comme variable importante dans notre modèle comme ce fut le cas dans l'étude de Guérin et al. (1997). A cet égard, il faut souligner que les organisations ont un rôle à jouer puisque certaines études (Tremblay et Amherdt, 2000) indiquent que les hommes utilisent moins de mesures de conciliation et se sentent parfois non légitimes à le faire. Le soutien du conjoint peut donc être facilité si son organisation offre des mesures d'aménagement du temps de travail ou des congés lui permettant d'assumer sa part des tâches. De même, les supérieurs peuvent être plus compréhensifs dans des organisations qui ont des philosophies et politiques de gestion favorables à la conciliation des activités professionnelles et familiales. De ce fait, l'analyse présentée ici permet de conclure que l'offre de mesures de conciliation est effectivement une bonne chose puisqu'elle permet de faciliter la conciliation des activités professionnelles et familiales. Enfin, on peut penser que la réduction du temps de travail pourrait faciliter la conciliation des activités professionnelles et familiales, puisque la durée hebdomadaire du travail est une des principales variables explicatives de la difficulté à concilier et que nous avons observé une corrélation entre la difficulté à concilier et le fait de souhaiter une réduction du temps de travail.

La recherche réalisée ici a donc permis d'identifier quelques éléments sur lesquels il est possible d'agir, en particulier la durée du travail et le soutien du supérieur, pour ce qui est des variables sur lesquelles les organisations peuvent agir. Pour ce qui est du

⁷ Le soutien du conjoint avait aussi été identifié par Guérin et al. (1997), mais ils ne différenciaient pas les mesures de la même manière que nous l'avons fait, à savoir les mesures de soutien « moral » (appui au fait que le conjoint ait un emploi, etc.) et les mesures de soutien concret ou physique (« faire quelque chose pour faciliter, partager les tâches, etc. »).



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

soutien du conjoint, des organisations plus ouvertes, offrant davantage de mesures et permettant aux pères comme aux mères d'en profiter peuvent certainement favoriser la participation plus équitable des conjoints, mais des changements de mentalité peuvent parfois aussi être nécessaires. Ainsi, au moins deux variables organisationnelles peuvent permettre d'améliorer la situation vécue par les parents en emploi : la durée du travail et le soutien des supérieurs à la conciliation des activités professionnelles et familiales.

Références bibliographiques

- Algava, E. (2002). *Quel temps pour les activités parentales ?*, Etudes et résultats, Paris : DRESS, mars 2002 .
- Bachmann, K. (2000). *Equilibre travail-vie personnelle : les employeurs sont-ils à l'écoute ?* Conference Board du Canada.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail: La vie en double*. Paris: Presses universitaires de France.
- Barrère-Maurisson, M.-A., S. Rivier et O. Marchand (2000), " Temps de travail, temps parental. La charge parentale, un travail à mi-temps ", *Premières Synthèses*, 2000.05, n° 20.1.
- Boulin, Jean-Yves, Gilbert Cette et Daniel Verger (1998). Les arbitrages entre temps libre et salaire, *Travail et emploi*, No. 77, p. 79 à 87.
- Boulin, Jean-Yves, et Robert Plasman. *Professional Employees' Working Hours in Europe*, cité dans « *Lightening the Load* » of *Long Working Hours among Europe's Managerial Staff*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eiroline, déc. 1997. <http://www.eiro.eurofound.ie/>
- Brousse, C. (1999), *La répartition du travail domestique entre conjoints : permanences et évolutions de 1986 à 1999, Portrait social, France*. Paris : INSEE. octobre 1999
- Barthélémy, J. Et G. Cette (2002). Le développement du temps vraiment choisi . *Droit Social*, n° 2, février, pp. 135-146
- Cette, G. (1999). Le temps partiel en France. *Rapport du Conseil d'Analyse Economique*, n° 19, pp. 9-68.
- Bunel, M. [2002], "L'impact des 35 heures sur l'offre de travail familiale : Une analyse économétrique sur données françaises", GATE n°9.02.
- Bunel, M., [2002], « Passage aux 35 heures et effet d'entrée : Analyse économétrique sur données françaises », Mémoire de Master sous la direction de B. Fortin et G. Lacroix, Université Laval, Québec.
- Carlson, Dawn, S., K. Michele Kaemar, et Larry J. Williams. 2000. « Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict », *Journal of Vocational Behavior*, 56 : 249-276.
- Caussignac, Émilie. 2000. *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts*, mémoire de maîtrise présenté à l'École des Hautes Études commerciales, Montréal.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

- Cette, Gilbert, Dromel, Nicolas, Méda, Dominique : les déterminants de la satisfaction des salariés passés à trente cinq heures, papier de travail, septembre 2002
- Chenevier, Laure. 1996. *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)*, mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal. École des hautes études commerciales, 172 pages.
- Conference Board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille: Enjeux et options*. Ottawa.
- Descarries, Francine, Christine Corbeil, Carmen, Gill et Céline Séguin (1995). *Famille et travail : Double statut ... double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal: Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- Dumontier, F. et J.-L. Pan Ké Shon, " En treize ans, moins de temps contraints et plus de loisirs ", Insee Première, octobre 1999, n° 675
- Duxbury, L.E. and C.A. Higgins (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76, no 1. p. 60-74.
- Duxbury, Linda Elizabeth, Christopher Alan Higgins, et C. Lee. (1993). « The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress : A Comparative Analysis », *Ressources humaines, ASAC'93*, 14(9) : 21-29.
- Duxbury, L.E., C.A. Higgins and C. Lee (1994). Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control. In *Journal of Family Issues*. Vol. 15, no 3. September. Pp. 449-466.
- Eaton, S. (1999). *Stretching the Boundaries : Work and Family in Biotech Firms*. Communication à la 1999 Annual Meeting of the American Academy of Arts and Sciences. Anaheim, Californie.
- Elliott, Jane, Angela Dale, et Muriel Egerton. 2001. « The Influence of Qualifications on Women's Work Histories, Employment Status and Occupational Attainment at Age 33 », *European Sociological Review*, 17(2) : 145-168.
- Economie et statistique, Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes Emploi du temps, n° 352-353, 2002, INSEE
- Fagnani, Jeanne (2000). *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Paris: Bayard. 2000.
- Fagnani, J. et M.-T. Letablier (2001), Famille et travail : contraintes et arbitrages, *Problèmes politiques et sociaux*, n° 858, juin 2001.
- Families and Work Institute (1997). *1997 National Study of the Changing Workforce*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>
- Families and Work Institute (1998). *1998 Business Work-Life Study*. Families and Work Institute <http://www.familiesandwork.org>
- Flipe, Anne et Arnaud Régnier-Loilier (2002) , *Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe*, Données sociales 2002-2003, Paris : INSEE.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

- Frederick, Judith A., et Janet E. Fast. 2001. Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ?, dans : *Tendances sociales canadiennes*, été, 9-13.
- Frederick, Judith A. 1995. *Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens*, Ottawa : Statistique Canada.
- Frone, M.R., M. Russell, et M.L. Cooper. 1992. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface », *Journal of Applied Psychology*, 77(1) : 65-75.
- Galinsky, Ellen, Stacy S. Kim, et James T. Bond. 2001. *Feeling Overworked : When Work Becomes too Much – Executive Summary*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault, et Martine Deschamps. 1997. *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 pages.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-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*, vol. 19, no 2, mai, pp. 74-82.
- Hantrais, Linda, (sous la dir., 2000), *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, New York, St Martin Press, 2000
- Hantrais, Linda, et Marie-Thérèse Letablier (1997). « Familles et politiques familiales en Europe : les enjeux temporels ». In : *Social Science Information*, 36(1), pp. 41-59.
- Hantrais, Linda, et Marie-Thérèse Letablier (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Paris : Presses universitaires de France.
- Hantrais, Linda. et Marie-Thérèse Letablier (1995). *La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*. Paris : Centre d'études de l'emploi.
- Higgins, Christopher, Linda Duxbury, Catherine Lee, et Shirley Mills (1992). «Examen de la souplesse en matière d'horaire et de lieu de travail», *Optimum: La revue de gestion du secteur public*, automne, no 2, vol. 23: 33-42.
- Jenson, Jane, Sineau, Mariette (1997). *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris : LGDJ.
- Kossek, E.E., et C. Ozeki. 1998. « Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship : A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research », *Journal of Applied Psychology*, 83(2) : 139-149.
- Lee, K. , J.J. Carswell et N.J. Allen (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. 85 (5): 799-811.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

- Lee, Catherine, Linda Duxbury, et Christopher Higgins (1994). *Les mères au travail: Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa: Centre canadien de gestion.
- Lee, Catherine, Linda Duxbury, Christopher Higgins, et Shirley Mills (1992). Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale», *Optimum: La revue de gestion du secteur public*, automne, no 2, vol. 23: 68-78.
- Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman et Karen L. Johnson (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: Avantages et flexibilité en milieu de travail: tour d'horizon des expériences vécues par les parents*, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-530F.
- Lipsett, Brenda, et Mark Reesor (1997). *Flexible Work Arrangements: Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada .
- MacBride-King, Judith L., et Hélène Paris. (1989). «Balancing Work and Family Responsibilities», *Canadian Business Review*, automne.
- Maillé, Chantal, Nancy Guberman et Pierre Maheu. 1995. « La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants » (p. 123-130), dans Descarries, Francine et Christine Corbeil (sous la direction de), *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal : Université du Québec.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, réédition Champs-Flammarion (poche), 2002
- Méda D.(2003, à paraître), Manquons-nous de temps ? *Interventions économiques*, Montréal : www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques.
- Méda Dominique et Renaud Orain(2002). *Transformations du travail et du hors-travail : la formation du jugement des salariés sur la RTT* , Travail et emploi, n° 90, avril 2002.
- Nelson, Debra L., et James C. Quick. 1985. « Professional Women : Are Distress and Disease Inevitable? », *Academy of Management Review*, 19(2) : 206-218.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles, et R. McMurrian. 1996. « Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales », *Journal of Applied Psychology*, 81 : 400-410.
- St-Onge, Sylvie, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard (1994). «L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations», *Gestion*, vol. 19, no 2, mai, pp. 64-73.
- Stephens, G.K., et S.M. Sommer. 1996. « The Measurement of Work to Family Conflict », *Educational and Psychological Measurement*, 56(3) : 475-486.
- Sunter, Deborah (1993). «Le travail par postes», *Perspective* (printemps), 17-26. Statistique Canada, Cat. 75-001F.



Conciliation emploi-famille et temps de travail; les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec

- Tremblay, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : analyse différenciée selon le sexe*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université.
- Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.
- Tremblay, D.-G. (2002). *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. 22 p.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 72 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et M. 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, et Charles-Henri Amherdt. (2000). *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères. Rapport de recherche FCAR*, Québec : Université du Québec, Télé-université, direction de la recherche, avril, 96 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel 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, 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.