



**RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE:
LES ARBITRAGES ENTRE REVENU ET TEMPS
DANS LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ACTUEL**

**Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.
Et Catherine Vaillancourt-Laflamme, M.Sc.**

Note de recherche 2003-6

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

Télé-université
Université du Québec



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir,
Direction de la recherche, Télé-université

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 nous a octroyé une subvention de recherche, dans le cadre de son programme stratégique Femmes et changement.

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-Énap 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.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Introduction

Au cours des derniers mois, le projet de réduction du temps de travail (semaine de 4 jours) a été remis à l'ordre du jour par le gouvernement québécois. Travaillant sur les difficultés de l'articulation emploi-famille depuis quelques années, et ayant pu voir dans divers écrits que la réduction du temps de travail est proposée comme solution (Méda, 2001), nous avons voulu nous pencher sur cette question plus en détail et avons mené dans les deux dernières années des enquêtes sur la conciliation emploi-famille et la réduction du temps de travail. Nous voulons, dans cet article, nous pencher sur cette question de la réduction du temps de travail, mais plus particulièrement sur l'arbitrage temps-revenu, puisque cette question a soulevé des débats. En effet, plusieurs ont objecté au projet de semaine de 4 jours le fait que plusieurs individus et ménages ne pourraient peut-être pas se permettre une réduction de salaire. Or, nos travaux permettent d'apporter une réponse à cette question.

Revue des écrits

Ce texte fait partie d'une recherche plus vaste sur l'articulation emploi-famille et le temps de travail. Nos recherches documentaires nous ont révélé que les parents québécois et canadiens (Lee et al., 1992, 1994; Vaillancourt-Laflamme et Tremblay, 2000) sont surtout intéressés par un aménagement (ATT) ou une réduction de leur temps de travail (RTT) pour résoudre leurs difficultés d'articulation emploi-famille. Cependant, les problèmes de revenus sont une préoccupation pour plusieurs et même s'ils sont intéressés par la réduction du temps de travail, les parents peuvent hésiter à se prévaloir de cette réduction. Par ailleurs, des recherches canadiennes (DRHC, 1997) indiquent que les Canadiens en général ne sont pas intéressés par la RTT; seulement 6 % le seraient, selon l'étude de DRHC (1997), alors que des études québécoises semblent faire état d'un intérêt plus grand (FTQ, 1994, Aubry, 1994). Nous avons donc voulu approfondir cette question de la RTT en lien avec l'articulation emploi-famille. Dans le présent texte, nous nous intéressons aux facteurs qui influencent l'arbitrage entre le temps libre et le salaire, et tentons ainsi d'éclaircir la question consistant à déterminer si les Québécois sont effectivement intéressés par la RTT dans le contexte de l'articulation emploi-famille et quel prix (en salaire) ils seraient prêts à payer pour une RTT. Des données issues d'enquêtes canadiennes (Frédéric, 1995) laissent aussi voir que les parents manquent de temps et se sentent de plus en plus stressés pour cette raison, d'où un intérêt supplémentaire de notre recherche, la RTT pouvant solutionner ce manque de temps. La recherche de Frederick (1995) indiquait que :

- Les mères sont les plus nombreuses à se sentir souvent tendues en raison du manque de temps, dans une proportion qui atteint 69%. Néanmoins, l'ensemble des répondants se disent souvent tendus pour la même raison, dans une proportion qui dépasse les 50%.
- Environ la moitié des répondants dans chaque catégorie (hommes, femmes, avec ou sans enfants) s'inquiètent de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille et à leurs amis, d'avoir souvent l'impression à la fin de la journée de ne pas avoir accompli ce qu'ils voulaient faire, et même d'avoir tendance à réduire leurs heures de sommeil quand le temps manque.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Les réponses fournies laissent entrevoir par ailleurs que plusieurs dimensions de la vie familiale et personnelle risquent de se trouver affectées par le stress relié au manque de temps, entre autres la santé physique (la tension constante, le surmenage, le manque de sommeil, etc.), la santé psychologique (le sentiment étouffant de s'enfermer dans une routine, l'incapacité à se détendre et s'amuser, etc.), ainsi que la vie affective (l'appauvrissement des contacts avec la famille et les amis, etc.). (Frédéric, 1995).

Ces constatations ont été corroborées par d'autres travaux menés notamment au Québec. Ainsi, une enquête effectuée entre 1993 et 1996 auprès d'employés syndiqués de la grande entreprise, à l'initiative de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec¹, révélait qu'environ la moitié d'entre eux avaient un indice moyen de «détresse psychologique»² deux fois plus élevé que celui observé à l'échelle québécoise au sein d'une population équivalente. En outre, les réponses indiquaient un état de santé général, surtout mental, assez déplorable; «le mot "fatigue" revient constamment et dans la plupart des cas, il s'agit de fatigue mentale (celle qui mène au "burn-out")»³ Tous ces résultats ont justifié notre intérêt pour une analyse de la RTT.

Plusieurs auteurs et institutions se sont penchés sur la réduction du temps de travail et ses impacts⁴, surtout en France, mais très peu ont porté sur les arbitrages que font les travailleurs et les travailleuses entre leur temps libre et leur salaire. Pour cette raison et parce que cette dimension paraît cruciale en ce qui concerne les préférences des parents en matière d'articulation emploi-famille (Lee et al. , 1992, 1994), nous avons voulu sonder l'opinion de parents québécois en ce qui a trait au choix qu'ils et elles font - ou feraient dans divers contextes - entre leur temps libre et leur salaire.

¹ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1995). Cette recherche, dirigée par la sociologue Louise Vandelac, a été initiée par le Service de la condition féminine de la FTQ et réalisée en collaboration avec une équipe de chercheurs du CINBIOSE (Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement) de l'UQAM et l'Université de Sherbrooke, dans le cadre des services aux collectivités de l'UQAM.

² Par «détresse psychologique», les auteures de l'étude entendaient ceci: «La détresse psychologique est mesurée à partir de divers symptômes associés aux états dépressifs, aux états anxieux, aux troubles cognitifs et à l'irritabilité. Ces symptômes doivent s'être manifestés au cours des derniers sept jours. La détresse psychologique a été estimée dans notre population à l'aide d'une échelle de santé mentale validée par Santé Québec» (*Ibid.*: 11).

³ *Ibid.*, p. 11.

⁴ Des auteurs tels J.-Y. Boulou, G. Cette, D. Taddei, G. Aznar (etc.) en France et F. Aubry, J. Charest, D.G. Tremblay et Villeneuve, au Québec., pour ne nommer que ceux-là (voir les références en bibliographie). Plusieurs instances gouvernementales, institutions et syndicats se sont préoccupés dans les récentes années de la question de la réduction du temps de travail. On pense entre autres au Bureau international du travail, à différents rapport de comités de travail gouvernementaux québécois et canadien, à la FTQ (1994)., mais peu ont réalisé des études empiriques.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

1. Présentation de la démarche de recherche

Nous nous sommes inspirées d'une recherche de Boulin, Cette et Verger (1998) , qui avait été réalisée auprès d'hommes dans un secteur d'activités typiquement masculin, dans le contexte français de l'industrie de la chimie. Nous avons voulu par contre voulu resituer la RTT dans le contexte spécifique l'articulation emploi-famille, la question des arbitrages entre le temps libre et le pouvoir d'achat, puisque ceci paraît plus pertinent que la seule question du chômage dans le contexte québécois. C'est d'ailleurs ce qu'ont indiqué la majorité des répondants à notre enquête.

En nous inspirant donc de certaines questions de l'étude française, nous nous sommes penchées sur une population de femmes œuvrant dans un secteur d'emploi typiquement féminin, parce que peu d'études dans le domaine ont été réalisées sur des catégories socioprofessionnelles féminines. En outre, les études françaises renseignent peu sur l'arbitrage entre temps libre et salaire en fonction des situations familiale et personnelle des répondantes et répondants, ce que nous avons voulu faire en prenant cette dimension en compte dans notre enquête.

À l'instar de Boulin, Cette et Verger, c'est une catégorie socioprofessionnelle qui a été ciblée, soit celle des employées de bureau et de la fonction publique pour cette première recherche (la santé et l'éducation suivent). Bien qu'à prédominance féminine, ce secteur d'emploi compte également certains représentants masculins.

Nous avons sollicité trois organisations regroupant un bassin non négligeable d'employées et employés de bureau : la *Fédération des Secrétares professionnelles du Québec inc.* (F.S.P.Q), le *Syndicat de la Fonction publique du Québec* (S.F.P.Q.), ainsi que les étudiantes d'une université qui se sont identifiées comme employées de bureau dans leur formulaire d'inscription. Cet échantillon de convenance nous a permis d'envoyer au total 4 360 questionnaires et notre taux de réponse a été de 13 %. Outre le fait de détenir le statut d'employées et employés de bureau ou de fonctionnaire (du Syndicat de la fonction publique du Québec), les hommes et les femmes ciblés et acceptant de répondre à notre étude devaient satisfaire un critère supplémentaire : puisque nous nous intéressons prioritairement à l'articulation emploi-famille, les répondantes et répondants devaient avoir sous leur toit au moins un enfant ou une autre personne à charge. Ceci conduit aussi à réduire le bassin potentiel réel de répondants puisqu'un bon nombre des personnes à qui un questionnaire a été envoyé n'ont plus d'enfant à domicile ou sont célibataires. Nous considérons donc que le taux de réponse sur le bassin réel est assez bon⁵. Précisons

⁵ Le taux serait plus élevé s'il était calculé sur la base du nombre réel de personnes pouvant répondre, puisque celles n'ayant pas d'enfant ou de personnes à charge étaient exclues. Plus de 42% (n=309) de l'ensemble des répondants, dont plus 51,5% (n=286) des répondantes, à notre enquête proviennent du S.F.P.Q. Par ailleurs, 19,6% des répondantes (n=109) sont membres du *Syndicat canadien de la fonction publique*, secteur d'emploi analogue à celui de la fonction publique québécoise. Finalement, plusieurs des personnes ayant pu être rejointes par le biais de l'université et de la *Fédération professionnelle des Secrétares* sont souvent membres de l'une ou de l'autre de ces unités syndicales. Comme une même personne peut être membre de l'un des syndicats et de la Fédération, ou étudiante à l'université, il se peut que certaines aient reçu le questionnaire en plusieurs exemplaires. Le taux de réponse aurait pu être plus élevé si ça n'avait



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

toutefois que très peu de répondantes et répondants ont déclaré des personnes à charge autres que des enfants. Pour cette raison, nous avons amalgamé ces deux catégories sans les distinguer ici.

Le questionnaire d'enquête utilisé s'inspire en bonne partie du questionnaire de Boulin, Cette et Verger (1998), en ce qui concerne le temps de travail, mais aussi de Guérin et St-Onge (1994) en ce qui a trait à la conciliation emploi-famille. Un total de 77 questions et quelques questions secondaires sont réparties en neuf sections principales portant les titres suivants : « Votre situation de travail », « Le travail, votre identité et satisfactions personnelles », « La conciliation emploi-famille et votre carrière », « Votre temps de travail et votre temps libre », « Votre temps de travail et la conciliation emploi-famille », « Votre conjoint-e et la conciliation emploi-famille », « La gestion de l'équilibre emploi-famille », « Le temps de travail et les heures supplémentaires », « Vos renseignements personnels ».⁶

Les résultats présentés ici portent sur 753 répondantes et répondants soit 186 hommes et 567 femmes, ces dernières étant presque toutes des employées de bureau ou professions apparentées puisque la recherche était menée en partenariat avec des organisations réunissant ces catégories professionnelles (notons que cette catégorie est la première catégorie professionnelle féminine et que nous avons voulu la cibler pour cette raison).

2. Le cadre d'analyse

Nous inspirant de l'étude de Boulin, Cette et Verger (1998), l'arbitrage entre temps libre et salaire a été mesuré à l'aide de la question suivante, à laquelle trois possibilités de réponse étaient offertes : « Une forte réduction du temps de travail avec un effet réel sur l'emploi est envisageable, selon vous, avec ». Parmi les réponses, nous avons obtenu ceux et celles qui sont en faveur d'une réduction du temps de travail associée à une *baisse proportionnelle* (29,7% des répondants) de leur revenu, ceux et celles qui accepteraient l'idée mais avec une *baisse moins que proportionnelle* (33,7%) et enfin les personnes pour qui l'idée d'une réduction de leur temps de travail n'est acceptable que si elle n'entraîne *aucune baisse de revenu* (36,6%). Ces trois choix de réponses impliquent ainsi des degrés différents d'adhésion décroissante à l'idée d'une réduction du temps de travail.

Nous avons par la suite identifié seize variables regroupées en quatre dimensions : socio-démographique, professionnelle, familiale et personnelle et une dernière dimension liée à des stratégies personnelles en lien avec l'organisation du temps. Certaines des variables retenues s'inspirent des études françaises répertoriées, dont Boulin, Cette et

pas été le cas, mais nous voulions obtenir le plus grand nombre de réponses aux fins des tests statistiques. Au total 758 questionnaires ont été retournés, mais 5 ont dû être éliminés par manque d'information.

⁶ Un pré-test du questionnaire a été effectué et un certain nombre de modifications ont été faites à la suite des commentaires reçus. À titre d'exemple, nous avons repensé le questionnaire en fonction de l'existence de familles monoparentales et de la garde partagée des enfants. Très peu de répondants ont toutefois déclaré vivre en situation de garde partagée, ce qui nous empêche d'en faire une catégorie d'analyse significative.



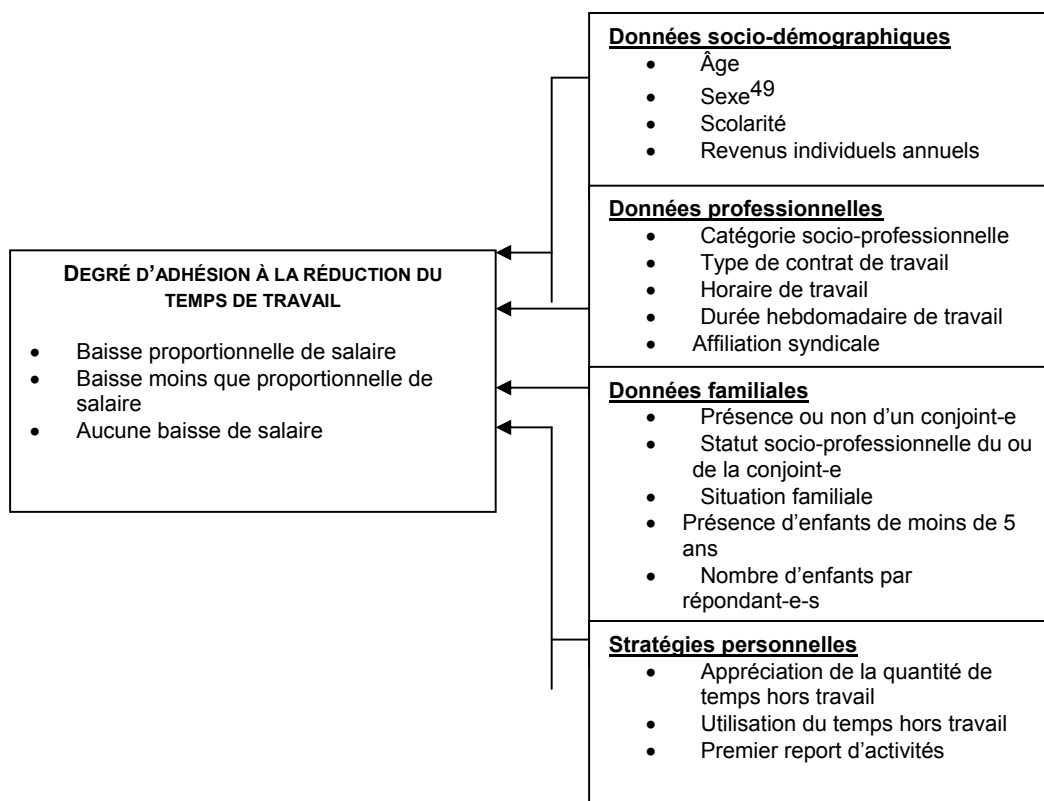
Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Verger (1998). Nous en avons ajouté d'autres, notamment celles ayant trait à la gestion du temps et à l'articulation emploi-famille, que nous avons regroupées sous la dimension *stratégie personnelle* (voir la figure 1).

Les trois variables que nous avons sélectionnées à ce niveau n'ont pas été analysées par les chercheurs français. Ces derniers n'ont pas non plus documenté l'influence de l'âge des enfants en ce qui a trait à l'arbitrage entre le temps libre et le salaire de leurs répondants, ce que nous avons fait; cet élément provient plutôt des travaux sur l'articulation emploi-famille (dont Guérin et St-Onge, 1994). Le statut socioprofessionnel du conjoint n'est pas non plus une variable incluse dans les analyses françaises sur la RTT.

La figure 1 présente un portrait schématique des relations que nous tenterons d'observer entre notre variable dépendante, l'arbitrage entre le temps libre et le salaire, et les seize variables indépendantes retenues.

Figure 1
Relations entre les variables dépendante et indépendantes



⁴⁹ La variable *sexe* est reprise lors de l'analyse de chacune des autres quinze variables.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

3. L'intérêt pour la RTT : les résultats

Nous nous intéressons d'abord au *degré d'attachement* des répondantes et répondants à la réduction de leur temps de travail, c'est-à-dire l'arbitrage qu'ils réalisent entre leur temps libre et leur salaire, à l'aide d'une question dont l'objet est l'arbitrage entre les heures éventuellement libérées par une réduction du temps de travail créatrice d'emplois et le maintien (ou non) du pouvoir d'achat des personnes interrogées.

La variable dépendante est ce que nous nommons, dans la figure 1, le « degré d'adhésion à la réduction du temps de travail ». Cette dernière renvoie à la question et aux trois choix de réponse présentés plus haut. Le tableau 2 montre que sur les 732 personnes qui y ont répondu, 29,6% (n=217) des gens accepteraient une baisse de salaire proportionnelle au nombre d'heures réduites, 33,7% (n=247) acquiesceraient à une baisse de salaire moins importante que le nombre d'heures payées diminuées et 36,6% (n=268) n'accepteraient aucune baisse de revenu. Ainsi, près des deux tiers des répondantes et répondants accepteraient une certaine baisse de leurs revenus en contrepartie d'une réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire.⁷

La répartition en fonction du sexe fait état de certaines disparités de réponses entre les hommes et les femmes. On remarque que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à n'accepter aucune baisse de leurs revenus. En fait, presque la moitié des hommes (46,1%) sont de cet avis. Pour ces derniers, une heure de temps libre semble avoir moins de valeur qu'une heure rémunérée. L'opinion des femmes est relativement équitablement répartie entre les trois choix possibles en matière d'arbitrage entre temps libre et pouvoir d'achat. Elles sont toutefois un peu plus nombreuses, plus du tiers (35,0%), à se dire prêtes à accepter une baisse moins importante de leur salaire en échange d'une réduction du temps de travail créatrice d'emplois. Plus des deux tiers des femmes (66,5%; n=367) accepteraient une certaine baisse de salaire en échange d'une réduction du temps de travail alors que ce n'est le cas que d'un peu plus de la moitié des hommes (53,9%; n=97).

⁷ À titre informatif seulement, mentionnons que parmi les 343 répondantes et répondants (46,9%) qui ont une opinion négative eu égard à la réduction du temps de travail, 47,8% (n=164) accepterait néanmoins une baisse proportionnelle ou moins importante de leur salaire en échange d'une réduction du temps de travail ayant un effet réel sur le niveau d'emploi. Parmi les 389 personnes (53,1%) qui ont une opinion favorable à la réduction du temps de travail, ce taux atteint 77,1% (n=300).



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Tableau 2
L'arbitrage entre temps libre et pouvoir d'achat en
fonction du sexe des répondantes et répondants

Sexe des répondantes et répondants	Baisse proportionnelle du salaire		Baisse moins importante du salaire		Aucune baisse de salaire		Total	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Femmes	174	31,5	193	35,0	185	33,5	552	100,0
Hommes	43	23,9	54	30,0	83	46,1	180	100,0
Total	217	29,6	247	33,7	268	36,6	732	100,0

Nous pensons que c'est l'introduction de nuances dans les choix de réponses qui permet d'expliquer que nous trouvons des pourcentages plus élevés de personnes qui sont intéressées par la RTT que ce n'était le cas dans l'enquête de DRHC (6 % seulement dans ce cas). Certains spécialistes de la RTT avaient d'ailleurs critiqué le caractère trop général de la question posée par DRHC, qui ne tenait pas compte de la dimension salariale. En effet, alors que DRHC n'obtenait que 6 % de répondants intéressés, nous avons près de 30 % de répondants qui accepteraient la RTT avec une baisse proportionnelle, 33 % avec une baisse moins que proportionnelle, et 36 % qui ne l'accepteraient que sans baisse de salaire.

Les pages qui suivent mettent en lumière l'arbitrage que les répondantes et répondants font entre leur temps libre et leur pouvoir d'achat en fonction de certaines variables d'ordre socio-démographique, professionnel, personnel et familial, puis d'autres variables relatives à l'organisation du temps hors des lieux de travail. Nous commençons par présenter un tableau synthèse des liens les plus forts entre les variables identifiées et les options en matière de RTT. Précisons que pour des raisons de fiabilité statistique, certains regroupements de catégories ont été effectués afin qu'un nombre assez important de sujets se retrouve dans chacune des cellules du tableau.⁸ Nous soulignerons les principales conclusions de nos observations, en tentant d'établir des liens avec les recherches qui ont inspiré notre démarche.

Le tableau 3 permet de résumer les résultats, et notamment de repérer quelles relations, n'ayant pas respecté la règle des effectifs théoriques minimaux, ne sont *pas valides* statistiquement (résultats entre parenthèses), celles qui la respectent mais ne sont pas statistiquement *significatives* et, finalement celles qui permettent d'établir des relations entre les variables à l'étude (résultats en caractères gras).

⁸ Pour avoir une meilleure signification des différents tests, l'effectif théorique minimal (nombre de sujets) des cellules doit être égal ou supérieur à 5. Le regroupement de cellules se justifie en fonction de la règle des effectifs théoriques minimaux. Voir notamment : D. Audet, C. Boucher, A. Caumartin et C. Skeene, *Introduction à la statistique appliquée : Une approche multidisciplinaire*, Chicoutimi, Gaetan Morin, 1986, p. 309.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Nous avons indiqué les résultats du test de Pearson; plus la valeur est élevée, plus le lien entre les variables est fort. Afin de pouvoir juger du caractère significatif ou non des calculs effectués, nous avons inclus au tableau les résultats se rapportant au seuil de signification (valeur p). Nous avons retenu un seuil de signification de 0,05. Finalement, parmi les relations qui satisfont toutes les conditions précédentes, le *V de Cramer* permet d'effectuer un classement sur la base de la force du lien qui unit les variables tout en tenant compte de l'influence du nombre d'observations et de la grosseur du tableau, ce que ne permet pas le seul test du khi carré.

Tableau 3
Synthèse des calculs statistiques entre les variables retenues

Dimension	Variable	Tests d'indépendance				V de Cramer	
		Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
		Khi carré	Seuil de signification	Khi carré	Seuil de signification		
Données d'ordre socio-démographiques	Âge	$\chi^2=4,42748$	$p=0,35123$	$(\chi^2=5,25959)$	$(p=0,26168)$	0,11090	(0,06902)
	Scolarité	$\chi^2=4,80475$	$p=0,56909$	$\chi^2=10,32142$	$p=0,11175$	0,11585	0,09678
	Revenus annuels individuels	$\chi^2=11,18757$	$p=0,19130$	$\chi^2=7,83587$	$p=0,44966$	0,17777	0,08510
Données d'ordre professionnel	Catégorie socioprofessionnelle	$(\chi^2=2,23247)$	$(p=0,32751)$	$\chi^2=0,12667$	$p=0,93863$	(0,11168)	0,01525
	Type de contrat de travail	$(\chi^2=7,73061)$	$(p=0,25851)$	$\chi^2=15,71133$	$p=0,04670$	(0,14654)	0,11929
	Horaire de travail	$(\chi^2=12,63325)$	$(p=0,12511)$	$\chi^2=13,56478$	$p=0,09384^9$	(0,18733)	0,11125*
	Durée hebdomadaire de travail	$(\chi^2=3,27260)$	$(p=0,51328)$	$\chi^2=7,05423$	$p=0,13305$	(0,10019)	0,08181
	Affiliation syndicale	$(\chi^2=10,30038)$	$(p=0,58963)$	$\chi^2=16,39639$	$p=0,17375$	(0,17304)	0,12299

⁹ Seuil considéré comme tendancieux, entre 0,05 et 0,10.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Tableau 3. (suite)
Synthèse des calculs statistiques entre les variables retenues

Dimension	Variable	Tests d'indépendance				V de Cramer	
		Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
		Khi carré	Seuil de signification	Khi carré	Seuil de signification		
Données d'ordre familial et personnel	Présence d'un-e conjoint-e	$(\chi^2=0,04962)$	$(p=0,97549)$	$\chi^2=10,04949$	$p=0,00657$	(0,01660)	0,13505
	Statut socioprofessionnel du conjoint-e	$(\chi^2=12,43941)$	$(p=0,41107)$	$\chi^2=8,98214$	$p=0,70446$	(0,18746)	0,10428
	Situation familiale	$(\chi^2=2,75166)$	$(p=0,60020)$	$\chi^2=11,91357$	$p=0,01801$	(0,12364)	0,14718
	Présence d'enfants de moins de 5 ans	$\chi^2=12,17545$	$p=0,00227$	$\chi^2=3,06717$	$p=0,21576$	0,26153	0,7530
	Nombre d'enfants par répondant-e-s	$\chi^2=7,17453$	$p=0,12695$	$\chi^2=2,86698$	$p=0,58033$	0,14196	0,05152
Données relatives aux stratégies personnelles	Appréciation de la quantité de temps hors travail	$\chi^2=0,51493$	$p=0,77301$	$\chi^2=1,34421$	$p=0,51063$	0,05409	0,04985
	Utilisation du temps hors travail	$\chi^2=3,70696$	$p=0,71626$	$\chi^2=11,54119$	$p=0,17288$	0,10204	0,10280
	Premier report d'activité	$(\chi^2=6,63809)$	$(p=0,35562)$	$(\chi^2=7,16958)$	$(p=0,63502)$	(0,13617)	(0,06293)



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Limites des tests statistiques

Les résultats aboutissent à un nombre non négligeable de relations n'étant pas statistiquement *valides* ou ne respectant pas la contrainte des effectifs théoriques minimaux, ce qui nous empêche de conclure à la présence ou à l'absence de liens entre ces variables. En effet, malgré les regroupements de catégories de réponses effectués, on constate chez les hommes, que neuf relations sont dans cette situation. C'est le cas de trois relations chez les femmes. Chez les hommes, ceci s'explique d'une part par le relativement petit nombre de sujets. Pour l'ensemble de l'échantillon, le phénomène est tributaire du nombre important de catégories de réponses prévues à plusieurs questions, ce qui pose problème pour le respect de la contrainte des effectifs théoriques minimaux. Finalement, l'homogénéité relative des réponses fournies par les répondantes et répondants, qui se traduit par une concentration de répondantes et répondants autour d'une même réponse, exacerbe la difficulté posée par le nombre important de catégories.¹¹ Par ailleurs, rappelons que le test d'indépendance entre les variables (khi carré de Pearson) permet certes d'identifier la présence d'un lien entre deux variables, mais non le sens de cette relation.

Nous exposons ici les résultats en fonction des quatre dimensions retenues dans notre modèle, à savoir les données d'ordre socio-démographiques, professionnel, familial et personnel. Nous terminerons par les données relatives aux stratégies personnelles en matière d'organisation du temps.

Mais auparavant, rappelons que les réponses fournies par l'ensemble de nos répondants sont que 217 personnes sur une possibilité de 732 (29,6%) accepteraient une *baisse proportionnelle* de leur revenu, 247 (33,7%) consentiraient à une *baisse moins que proportionnelle* de leur revenu en cas de diminution de leur durée de travail. Ce sont donc 63,3% (n=464) des répondantes et des répondants qui consentiraient à une baisse proportionnelle ou moins que proportionnelle de leur salaire. Finalement, 268 (36,6%) *refuseraient toute baisse de revenu*.

Les résultats concernant les femmes révèlent que 174 d'entre elles, sur une possibilité de 552 (31,5%), accepteraient une baisse proportionnelle de leur revenu en cas de réduction de leur temps de travail; 193 (35,0%) consentiraient à une baisse moins importante et 185 (33,5%) refuseraient toute baisse de leur revenu. Ainsi, deux tiers (66,5%) des répondantes, en échange d'une réduction de leur temps de travail, acquiesceraient à une certaine baisse de salaire. On remarque que les hommes ont une opinion quelque peu différente : 43 hommes sur une possibilité de 180 (23,9%) pourraient concevoir une baisse proportionnelle de leur revenu en cas de réduction de leur temps de travail, 54 (30,0%) envisageraient une baisse moins importante et 83 (46,1%) refuseraient toute baisse de salaire. Notons tout de même qu'un peu plus de la moitié des répondants (53,9%) accepteraient une certaine baisse de leur revenu en contrepartie d'une réduction de leur horaire de travail.

¹¹ L'homogénéité des populations étudiées est d'ailleurs une des limites des recherches en partenariat, qui exigent souvent que des groupes particuliers soient associés à la recherche. C'est pour pallier cette lacune que nous tentons de poursuivre la présente enquête avec des répondantes et répondants œuvrant dans les secteurs de la santé et de l'éducation.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

En ce sens, nos résultats corroborent ceux produits par l'enquête de Boulin, Cette et Verger où 36% des personnes interrogées refuseraient toute baisse de leur revenu et 64% y consentiraient. Par contre, une étude menée par le Centre de recherche et de documentation sur les conditions de vie (CREDOC) concluait quant à elle que 53,0% des personnes en activité accepteraient une diminution de leur revenu en cas de réduction de leur durée de travail (citée dans Boulin, Cette, Verger, 1998). Nous constatons, à l'instar du CREDOC, qu'une part plus importante de femmes que d'hommes sont favorables à une réduction du temps de travail s'accompagnant d'une baisse de revenu. Les résultats de l'enquête réalisée par la F.T.Q. semblent eux aussi indiquer une ouverture importante à la réduction du temps de travail. En effet, 48,8% des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête menée par la F.T.Q. accepteraient de réduire leur temps de travail sans compensation ou avec une compensation partielle de leur salaire.

Nos résultats vont toutefois à l'encontre de ceux de Développement des ressources humaines Canada, selon qui seulement 6% de la population serait désireuse d'abaisser sa durée de travail.¹²

3.1 Les données d'ordre socio-démographique

Trois variables ont été regroupées sous cette première dimension : l'âge, le niveau de scolarité et le revenu annuel des répondantes et des répondants.

Âge des répondantes et répondants

En ce qui a trait à l'âge des personnes interrogées, bien que pour les femmes, la règle des effectifs théoriques minimaux n'ait pu être respectée (77% des répondantes ayant entre 36 et 46 ans), nous n'avons pu déceler parmi les répondantes et répondants à notre enquête de liens significatifs entre cette variable et l'arbitrage effectué par ces derniers entre leur temps libre et leur salaire. Boulin, Cette et Verger n'avaient pas non plus identifié de lien important entre l'âge et l'arbitrage des individus. Or, l'enquête du CRÉDOC concluait que les jeunes avaient plutôt tendance à s'opposer à toute baisse de revenu alors que les personnes approchant l'âge de la retraite (entre 50 et 59 ans) semblaient accorder plus d'importance au temps libre qu'au revenu. Aucune des enquêtes réalisées au Québec ou au Canada ne tire de conclusion concernant l'âge.

Scolarité des répondantes et répondants

Les calculs statistiques auxquels nous avons procédé, bien que statistiquement valides, ne nous permettent néanmoins pas d'observer de liens entre le niveau de scolarité des répondantes et des répondants et une réduction du temps de travail mise en relation avec une compensation salariale. Le seuil de signification est de 0,57 pour les hommes et de 0,11 pour les femmes. Les données du CREDOC sont quant à elles à l'effet que les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au bac (D.E.C) opteraient pour le temps libre. Parallèlement, Boulin, Certes et Verger ont trouvé que les diplômés accepteraient plus facilement une baisse de leur pouvoir d'achat en contrepartie d'une réduction du temps de

¹² Développement des ressources humaines Canada (1997).



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

travail. Sachant que le niveau de scolarité peut aller de pair avec le niveau de salaire, les conclusions françaises ne sauraient surprendre. Les enquêtes produites au Québec et au Canada n'indiquent rien à ce sujet.

Revenus annuels individuels des répondantes et répondants

Toutes les études consultées sont formelles : il existe un lien fort et directement proportionnel (le plus fort chez les salariés de la chimie française, selon Boulin, Cette et Verger, 1998) entre le niveau de rémunération et l'opinion qu'ont les gens sur la réduction du temps de travail. Or, nos résultats n'indiquent rien à cet effet. L'absence de lien surprend. En effet, les seuils de signification, tant chez les hommes ($p=0,19130$) que chez les femmes ($p=0,44966$) sont bien au dessus du 0,05 que nous nous sommes fixées, et bien au-delà du 0,10 qui est parfois toléré, étant considéré comme un seuil « tendancieux » de signification. Rappelons que 75% des répondantes ont un salaire annuel oscillant entre 20 000\$ et 30 000\$. La distribution salariale des hommes, principalement des conjoints provenant d'horizons professionnels disparates, est plus variée et sans doute plus représentative de la population en général. C'est d'ailleurs ce qui pourrait expliquer une valeur p plus faible (plus près du 5%) chez les répondants masculins.

En guise d'explication, nous croyons que, pour les femmes, le revenu *individuel* revêt possiblement une moindre importance que le revenu *familial*. En effet, nous verrons plus loin que l'arbitrage qu'elles effectuent entre leur temps libre et leur salaire est fortement lié à la présence d'un conjoint ($p=0,00657$), ce qui peut se traduire par la présence, dans l'unité familiale, d'une autre source de revenu. De même, un lien entre l'arbitrage et la situation familiale ($p=0,01801$) est observé, ce qui encore ici, peut se traduire par l'existence d'une autre entrée d'argent. En outre, la variable revenu individuel dissimule peut-être l'importance que les femmes accordent au type de contrat de travail (régulier, temporaire, temps plein ou partiel), autre relation statistiquement significative ($p=0,04670$), plutôt qu'à la rémunération en tant que telle. La *régularité* et l'*assurance* d'une rentrée d'argent pourrait ainsi être plus importante que le *montant* de cette rémunération individuelle. Ainsi, lorsqu'elles envisagent de réduire leur temps de travail, les femmes prendraient en compte plusieurs facteurs. D'ailleurs, les travaux du CREDOC révèlent que le revenu du *foyer* pèse sur l'arbitrage que les gens font entre le temps libre et le pouvoir d'achat. Nos résultats ne permettent pas pour l'instant de faire la lumière sur ces hypothèses, mais elles mériteraient certainement d'être explorées davantage.

3.2 Les données d'ordre professionnel

Nous avons retenu cinq variables d'ordre professionnel. Nous verrons qu'une de ces relations est significative et qu'une autre peut être qualifiée de tendancieuse, c'est-à-dire une relation dont le seuil de signification se situe entre 5% et 10%.

Catégorie socioprofessionnelle des répondantes et répondants

Nous ne pouvons tirer de conclusions statistiquement significatives en ce qui a trait aux résultats se rapportant aux hommes. Les tests propres aux femmes, bien que statistiquement valides, ne sont pas pour autant significatifs aux niveaux retenus ($p=0,93863$). Puisque 87,5% de notre échantillon féminin est constitué d'employées de bureau, rappelons qu'au moment de tester l'hypothèse d'indépendance entre les variables nous avons constitué, deux ensembles : les employé-e-s de bureau et les *autres* catégories socioprofessionnelles. Ainsi, rien ne semble différencier ces deux ensembles sur le plan de



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

l'arbitrage entre le temps hors travail et le salaire. Les travaux français ont quant à eux fait ressortir que les ouvriers sont moins ouverts à l'idée d'une réduction de leur temps de travail, alors que les cadres y sont plus favorables. Il faut peut-être percevoir dans ces relations l'influence dissimulée du niveau de salaire, qui est aussi déterminante dans les préférences des femmes. Aucune information se rapportant à la catégorie socioprofessionnelle n'est incluse dans les autres études québécoises ou canadiennes.

Type de contrat de travail des répondantes et répondants

Nous constatons qu'il existe, pour les femmes, un lien entre le type de contrat de travail et l'opinion qu'elles se font de la réduction du temps de travail ($p=0,04670$). Selon le *V de Cramer*, parmi les trois associations statistiquement significatives observées (quatre, en tenant compte la relation tendancieuse observée entre l'horaire de travail et l'arbitrage), cette relation est la troisième en importance. Nous ne pouvons rien avancer en ce qui a trait aux hommes parce qu'ils ne respectent pas la contrainte des effectifs minimaux.

Les tests statistiques privilégiés tout au cours de cette étude ne nous permettent pas d'indiquer le *sens* de la relation observée. Des recherches éventuelles sur cette question pourraient vérifier l'hypothèse que nous soumettions plus haut à savoir que la *stabilité* de la situation d'emploi, elle-même liée au niveau de revenu, jouerait positivement sur la préférence des individus pour le temps libre. Cette hypothèse semble toutefois aller à l'encontre des conclusions du CREDOC, qui a observé que des épisodes répétés de chômage poussent les gens à accepter plus facilement une réduction de leurs revenus. De même, les salariés intérimaires ainsi que ceux et celles sous contrat à durée déterminée accepteraient une baisse de leur rémunération. Les enquêtes réalisées au Québec et au Canada (FTQ, 1994, DRHC, 1997) n'ont pas étudié la question de l'arbitrage sous l'angle du type de contrat de travail, mais nos données semblent indiquer que cela serait important.

Horaire de travail des répondantes et répondants

La relation remarquée entre l'horaire de travail et l'arbitrage des répondantes (tableau 3) se traduit par un seuil de signification légèrement supérieur ($p=0,09384$) à celui que nous nous sommes fixés. Le lien observé doit alors être qualifié de tendancieux. Nous ne pouvons rien conclure des données relatives aux hommes. Rappelons que l'horaire de travail fait référence à des heures de travail fixes ou variables. L'horaire de travail des salariés de la chimie ne semblait pas davantage influencer leur préférence envers le temps libre ou le salaire. C'est sans doute en terme de conciliation emploi-famille, ce dont nous ne traitons pas ici bien que l'enquête contienne des données à ce sujet, que la flexibilité de l'horaire de travail joue un rôle sur l'opinion des gens relativement à la réduction du temps de travail.

Durée hebdomadaire de travail des répondantes et répondants

L'amplitude de la semaine de travail ne semble pas davantage colorer l'arbitrage qu'effectuent les répondantes entre le temps hors travail et le revenu ($p=0,13305$). La très grande proportion des répondantes (81,5%) ont d'ailleurs une durée hebdomadaire de travail normale, c'est-à-dire égale ou inférieure à 35 heures par semaine, ce qui peut expliquer l'absence de données concluantes. Nous ne pouvons pas, ici non plus, nous prononcer en ce qui a trait aux hommes pour lesquels la contrainte des effectifs théoriques minimaux n'est pas respectée. À l'instar de ce que nous avançons au sujet de l'horaire de travail, nous croyons que la durée de travail doit influencer davantage sur la capacité à concilier le travail et la famille et certains résultats exposés ailleurs vont dans ce sens (Tremblay,



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

2003). Boulin, Cette et Verger n'avaient pas non plus observé de lien entre le temps de travail et l'opinion des travailleurs de la chimie. L'hypothèse serait certainement intéressante à vérifier avec des ensembles de travailleurs ayant des durées de travail asymétriques : horaires longs et courts. L'homogénéité relative de nos répondants sur ce plan ne nous a pas permis de sonder cette piste, mais de nouvelles données sur les secteurs de la santé et de l'éducation le permettront peut-être dans l'avenir.

Affiliation syndicale des répondantes et répondants

L'affiliation syndicale est, dans l'étude des trois auteurs s'étant intéressés au secteur de la chimie française, la seconde variable réputée influencer l'arbitrage entre le temps libre et le salaire. Pour notre part, nous n'avons pas observé de lien entre l'affiliation syndicale et la négociation temps libre-salaire. Sans avoir mesuré en tant que tel l'impact de la syndicalisation sur l'opinion des personnes sondées, rappelons que les deux études québécoises, réalisées auprès de leurs membres, se sont quant à elles soldées par un appui solide à l'idée d'une réduction du temps de travail pouvant s'accompagner d'une diminution de revenu. Cela contraste avec les données produites par DRHC (1997), qui présentent la situation inverse.

Les données produites par ces autres enquêtes suggèrent que l'information et l'éducation effectuées par les appareils syndicaux alimentent l'opinion des travailleurs et des travailleuses sur la question et l'orientent vers une plus grande appréciation du temps libre, par opposition aux revenus. Cette relation a d'ailleurs été documentée lors d'une étude portant sur les motivations à se prévaloir ou non des mesures de réduction du temps de travail dans une institution universitaire.¹³ Paradoxalement, nous constatons que l'opinion des individus syndiqués ayant participé à notre enquête va à l'encontre des données antérieures. Évoquons à nouveau que 29,7% des répondantes syndiquées envisageraient une baisse proportionnelle de leur salaire, 34,5% une baisse moins que proportionnelle et 35,8 % n'accepteraient aucune baisse de revenu. La même tendance s'observe chez les hommes syndiqués et non syndiqués. Ainsi, il pourrait être éclairant d'étudier plus en détail la *nature* de l'impact de l'affiliation syndicale : la diffusion d'informations en ce qui a trait à la réduction du temps de travail rend-elle les travailleurs et les travailleuses syndiqués plus « solidaires » en les incitant à vouloir partager le travail sans compensation salariale ou, au contraire, l'information dispensée par les institutions syndicales tend-elle plutôt à rendre les salarié-e-s conscients d'un « rapport de force » existant sur les lieux de travail, rapport qui pousserait ces derniers à revendiquer, comme nous semblons l'observer, une pleine compensation salariale?

3.3. Les données d'ordre familial et personnel

Cette troisième dimension comporte cinq variables, dont trois qui se sont avérées statistiquement liées à l'arbitrage que font les répondantes et répondants entre leur temps

¹³ L. Fleury, *La réduction du temps de travail et les motivations personnelles : le cas d'une institution universitaire au Québec*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en administration des affaires, Montréal, Université du Québec à Montréal, mai 1998.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

hors travail et leur niveau de revenu. *Cet aspect de la vie des individus semble donc être ce qui influence le plus leur décision de réduire ou non leur temps de travail.*

Situation familiale

La situation familiale est, pour les femmes, le *facteur qui influe le plus fortement* sur l'arbitrage entre le temps libre et le salaire ($p=0,01801$). Nous sommes dans l'impossibilité de statuer en ce qui a trait aux hommes. Cette relation est aussi documentée par l'enquête de *Développement des ressources humaines Canada* qui, ne distinguant toutefois pas temps de travail et revenu, avance que plus de 50% des parents vivant en situation de monoparentalité de même que les célibataires souhaitent allonger leur durée de travail. Le CREDOC conclut quant à lui que les femmes de 25 à 39 ans, en raison de leur charge familiale, sont très favorables à une réduction non compensée de leur temps de travail.

La situation familiale entretient des liens étroits avec le niveau de revenu familial. En effet, nous avons constaté dans nos données¹⁴ que les femmes favorables à une réduction de leur temps de travail non compensée ou partiellement compensée sont proportionnellement plus nombreuses lorsqu'elles déclarent vivre en couple (70,1%) qu'en situation de monoparentalité (54,4%). Il serait alors intéressant de mesurer le poids qu'exercent les contraintes financières sur l'arbitrage entre leur temps de travail et leur salaire.

Présence d'un-e conjoint-e

Chez les femmes, la présence d'un conjoint est fortement liée au choix qu'elles font entre leur temps libre et leur salaire ($p=0,00657$). La valeur du *V de Cramer* indique que parmi les trois relations statistiquement significatives (pour les femmes), la présence du conjoint est la seconde en importance. Nous avons constaté que les femmes avec un conjoint renonceraient plus facilement que les femmes *sans* conjoint, à une compensation monétaire partielle ou totale en cas de réduction de leur durée de travail¹⁵. Dans le cas des hommes, le test des effectifs théoriques minimaux n'a pu être respecté, ce qui nous empêche de statuer quoi que ce soit à leur sujet.

L'enquête menée par le CREDOC arrive aux mêmes observations que nous : 31% des femmes contre 21% des hommes vivant maritalement sont en faveur d'une réduction non compensée. De même, l'institut indique que les salariés ne vivant pas en couple sont plus réticents que les autres à l'idée d'une réduction sans contrepartie.

Le test d'indépendance de Pearson ne nous permet pas, alors que nous avons décelé une relation fort importante, de faire la part entre ce qui relève de la présence même du conjoint, et ce qui est plutôt fonction de l'existence d'une seconde source de revenu dans le ménage. Boulin, Cette et Verger (1998) avancent que les hommes dont la conjointe n'exerce aucune activité rémunérée sont moins ouverts à l'idée d'une réduction de leur

¹⁴ tableau 4.27 du rapport complet.

¹⁵ Voir le rapport complet de la recherche pour l'ensemble des données, qui n'ont pu être présentées ici, faute d'espace.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

durée de travail sans compensation, ce qui alimente notre hypothèse selon laquelle le revenu jouerait un rôle.

Néanmoins, la présence de ce lien (de même que celui existant entre la situation familiale et la négociation entre le temps libre et le travail, que nous verrons plus loin) soulève l'épineuse question de la différenciation sexuée de l'approche qu'ont les hommes et les femmes de la réduction du temps de travail. Du fait que les femmes, plus que les hommes, semblent davantage enclines à renoncer à une compensation monétaire en cas de réduction du temps de travail, cela signifie-t-il qu'elles se perçoivent, *encore*, comme les actrices principales responsables de la sphère privée ou familiale (par opposition à la sphère publique) et qu'à ce compte, elles attribuent à leur conjoint le rôle de premier pourvoyeur du foyer? On pourrait le penser dans certains cas, mais il faut ajouter que l'employeur projette aussi sur elles cette image de principale responsable de la famille, selon d'autres études (Tremblay et Amherdt, 2000).

Nous avons constaté¹⁶ que presque vingt points de pourcentage séparent les hommes (30,1%) et les femmes (48,9%) qui utilisent d'abord leur temps libre pour prodiguer des soins aux enfants et autres personnes à charge, alors que 25,2% des hommes contre 7,3% des femmes utilisent ce temps à des fins de loisirs (personnels ou familiaux) et, qu'une proportion presque deux fois plus élevée d'hommes que de femmes utilisent ce temps à des fins professionnelles, plus socialement valorisantes. Des données analogues ressortent d'études récentes portant sur l'utilisation des mesures de conciliation emploi-famille par les pères et les mères.¹⁷

L'existence du lien entre la présence d'un conjoint et l'opinion des femmes en ce qui a trait à l'arbitrage entre leur temps libre et leur salaire peut également se traduire en d'autres termes. En effet, n'assisterions-nous pas à la traduction d'écart salarial discriminants et persistants entre les hommes et les femmes? Ainsi, il serait possiblement moins « coûteux » pour une unité familiale, que les femmes diminuent leur temps de travail au profit d'autres activités, puisqu'elles sont généralement moins rémunérées que les hommes. Ce « choix » serait d'autant plus « rationnel » pour le ménage que ces autres activités (prise en charge des enfants ou autres personnes, préparation des repas, etc) ont une valeur élevée sur le marché des biens et services. Ce serait là l'explication de certains économistes, comme Huberman et Lacroix (1997). Des aspects institutionnels et sociologiques sont certes en cause par ailleurs.

Présence et nombre d'enfants à charge des répondantes et répondants

Pour la première fois, nous constatons, *pour les hommes, un lien statistiquement significatif, entre la présence d'enfants d'âge préscolaire* (moins de 5 ans) et le choix que ces derniers font en matière de temps libre et de salaire ($p=0,00227$). Curieusement, ce n'est pas le cas chez les femmes. Sans en être assurée, puisque nos tests statistiques ne permettent pas de déterminer le sens des liens observés, mais bien la présence de lien, nous observons que les hommes ayant des enfants d'âge préscolaire accepteraient plus

¹⁶ Tableau 4.13 du rapport de recherche complet.

¹⁷ D.G. Tremblay et C.H. Amherdt (2000).



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

facilement que ceux ne déclarant pas d'enfants de ce groupe d'âge, une réduction non compensée de leur durée de travail. Sans doute est-ce que le temps est davantage valorisé par ce groupe de pères ayant de jeunes enfants.

Nos constats divergent des éléments contenus dans l'enquête du CREDOC qui suggèrent que 40% des mères d'enfants en bas âge acquiesceraient à une réduction non compensée de leurs heures de travail. Selon les travaux de Boulin, Cetté et Verger, la présence d'enfants n'est pas significative. Ce lien n'est pas considéré par les deux recherches en milieu syndical québécois. Sans mettre en relation la réduction du temps de travail et la rémunération, *Développement des ressources humaines Canada* observe également que les hommes qui ont au moins un enfant d'âge préscolaire souhaitent réduire leur temps de travail plus que leurs semblables n'ayant pas d'enfants de ce groupe d'âge.

Les calculs effectués au niveau du nombre d'enfants par répondantes et répondants ne nous permettent pas de conclure à un lien entre cette variable et les choix effectués eu égard au temps libre et au salaire. Notons par ailleurs que d'autres travaux statistiques ont par contre permis d'établir un lien valide entre l'âge des enfants et la difficulté de concilier emploi et famille : plus les enfants sont jeunes, plus la difficulté est grande (Guérin et St-Onge, 1997; Tremblay, 2002). Remarquons que peu de répondantes et répondants ont plus de deux enfants et que ces derniers sont majoritairement d'âge scolaire (plus de cinq ans). Aucune indication ou lien n'est constaté par les enquêtes françaises à ce sujet ni non plus par les études produites par les deux syndicats québécois. Par contre, DRHC, sans tenir compte du niveau de rémunération, remarque que les femmes mariées qui ont au moins un enfant souhaitent, plus fortement que les hommes dans cette situation, réduire le nombre d'heures qu'elles effectuent.

Les données relatives aux stratégies personnelles

Nous concluons par les trois dernières variables. Il s'agit de l'appréciation de la quantité de temps hors travail, de l'utilisation de ce temps de même que du report d'activités déclaré par les répondantes et répondants. Cette dimension de notre recherche est relativement novatrice. En effet, aucune des études évoquées précédemment n'a analysé l'arbitrage des répondants à la lueur de leurs stratégies personnelles en matière d'organisation du temps. Bien qu'aucun lien statistiquement significatif n'ait été détecté, cet aspect mériterait sans doute que l'on s'y attarde davantage, et il se pourrait que d'autres travaux, avec de nouveaux groupes professionnels, permettent de confirmer les liens.

Appréciation de la quantité de temps hors travail des répondantes et répondants

Les hommes, tout autant que les femmes, déclarent dans des proportions identiques (respectivement 69,8% et 70,2%) n'avoir pas suffisamment de temps libre. Bien que l'on ait pu s'attendre à ce que les individus déclarant un manque de temps accordent plus d'importance au temps libre qu'au salaire, nous sommes dans l'obligation de constater qu'il n'en est rien, ni pour les hommes ($p=0,77301$), ni pour les femmes ($p=0,51063$). On remarque en effet ¹⁸qu'en fonction de la variable indépendante (c'est-à-dire avoir

¹⁸ tableau 4.31 du rapport de recherche complet.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

suffisamment de temps hors travail ou pas) des proportions identiques d'hommes accepteraient une baisse proportionnelle (22,6%), moins que proportionnelle (32,2%) ou aucune baisse de revenu (45,3%). Cette absence de variation chez les hommes, ou la variation trop faible chez les femmes, ne permet pas d'identifier de lien entre les variables.

Utilisation du temps hors travail des répondantes et répondants

Nous n'avons pas pu déceler de lien, tant chez les hommes que chez les femmes, entre l'utilisation du temps hors travail et l'arbitrage entre temps libre et salaire. Par contre, les données descriptives sont intéressantes. Bien qu'hommes et femmes déclarent dans des proportions identiques se charger des travaux domestiques, le fait que des proportions beaucoup plus importantes de femmes que d'hommes se consacrent d'abord aux soins des enfants et autres personnes à charge est suffisant pour que l'on s'interroge plus en profondeur sur les conséquences de la réduction non systématisée du temps de travail. Notons que d'autres recherches ont permis de montrer que l'utilisation des horaires réduits et flexibles par les femmes vise des objectifs familiaux alors qu'elle vise des objectifs personnels de loisirs chez les hommes (Tremblay et Amherdt, 2000). La tendance remarquée qu'ont les hommes à utiliser ce temps libre à des fins de loisirs ou de formation personnelle suggère que c'est sur les épaules des femmes que reposent d'importantes responsabilités familiales.

**Tableau 4. Première utilisation du temps hors
des lieux de travail des répondantes et répondants
en fonction du sexe**

Emploi du temps	Femmes (n=548)		Hommes (n=183)		Total (n=731)	
	nb	%	nb	%	nb	%
Rattrapage du travail au bureau	14	2,6	9	4,9	23	3,1
Travaux ménagers	208	38,0	70	38,3	278	38,0
Soins aux enfants ou personnes à charge	268	48,9	55	30,1	323	44,2
Loisirs personnels	19	3,5	27	14,8	46	6,3
Loisirs en famille	21	3,8	19	10,4	40	5,5
Bénévolat	2	0,4	-	-	2	0,3
Formation personnelle	16	2,9	3	1,6	19	2,6

Report d'activités des répondantes et répondants

La règle des effectifs théoriques minimaux ne nous permet pas de tirer de conclusion quant à la présence ou non de lien entre le report d'activités et l'arbitrage des répondantes et répondants en matière de temps de travail et de salaire; nous devons ici nous contenter des statistiques descriptives, tout de même intéressantes en soi.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Tableau 5.
Premier report d'activité des répondantes et répondants en fonction du sexe

Activité reportée	Femmes (n=556)		Hommes (n=183)		Total (n=739)	
	nb	%	nb	%	nb	%
Travail	6	1,1	5	2,7	11	1,5
Travaux ménagers	138	24,8	45	24,6	183	24,8
Soins aux enfants ou personnes à charge	10	1,8	10	5,5	20	2,7
Sorties avec le ou la conjoint-e	144	25,9	63	34,4	207	28,0
Loisirs personnels	146	26,3	29	15,8	175	23,7
Loisirs en famille	18	3,2	8	4,4	26	3,5
Bénévolat	44	7,9	11	6,0	55	7,4
Formation personnelle	50	9,0	12	6,6	62	8,4

Les données font état d'une plus équitable répartition, entre les hommes et les femmes, des activités reportées. On note que les femmes reportent davantage les loisirs personnels alors que les hommes reportent les sorties avec les conjoints, puis ce sont les travaux ménagers dans les deux cas (24 %).

Conclusion

En conclusion, rappelons les relations statistiquement significatives qui ont été observées. Chez les femmes, nous avons constaté que, dans l'ordre, la situation familiale, la présence du conjoint de même que le type de contrat de travail entretiennent des liens avec l'arbitrage que ces dernières effectuent entre leur temps libre et leur salaire. La présence d'enfants de moins de cinq ans est, chez les hommes, la seule relation statistiquement significative observée.

Rappelons aussi que 31,5% des femmes et 23,9% des hommes accepteraient une baisse proportionnelle de leur salaire en échange d'une réduction de la durée de travail. Nous avons également constaté que 35,0% des femmes et 30,0% des hommes consentiraient à une baisse moins que proportionnelle de leur revenu en contrepartie d'une diminution de leur durée de travail et, finalement, que 33,5% des femmes et 41,1% des hommes ne consentiraient à aucune baisse de leur revenu. On constate donc que 63,3% des répondantes et répondants accepteraient une baisse proportionnelle ou moins que proportionnelle de leur revenu en échange d'une réduction de leur temps de travail, ce qui constitue un pourcentage important et intéressant à prendre en compte en termes de politiques publiques. À l'encontre de données produites par DRHC, mais à l'instar des études françaises et de celles produites par la FTQ (1994), cela témoigne, selon nous, d'un fort intérêt pour la réduction du temps de travail au Québec.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

Les quelques données socio-démographiques retenues ici, soit l'âge, le niveau de scolarité et le revenu ne nous ont pas permis de déceler de lien entre ces dernières et l'arbitrage qu'effectuent les personnes interrogées entre leur temps libre et leur salaire. Bien que nous n'ayons pu conclure à la présence d'un lien statistique entre le niveau de salaire individuel et l'arbitrage entre le temps libre et le salaire, ce que toutes les études citées plus haut font, nous avons pu déceler, à plusieurs autres endroits, l'impact voilé de la contrainte budgétaire sur la décision prise, notamment par les femmes, eu égard à la durée de travail. Nous avons remarqué que la situation familiale, la présence d'un conjoint de même que le type de contrat de travail sont, pour les répondantes, des facteurs liés à l'arbitrage. Ces derniers facteurs ont une incidence monétaire évidente sur la vie des répondantes.

Certaines variables d'ordre professionnel ont également été scrutées. Outre le type de contrat de travail que nous venons de mentionner, nous avons vérifié l'impact de la catégorie socioprofessionnelle des répondantes et répondants, leur horaire de travail, leur durée hebdomadaire de travail de même que leur affiliation syndicale.

Une troisième série de variables dites d'ordre familial et personnel nous a intéressées. Outre la présence d'un conjoint et la situation familiale dont nous avons traité au moment de mettre en lumière l'impact différencié d'une réduction du temps de travail pour les hommes et les femmes, nous avons inclus dans cette dimension le statut socioprofessionnel du ou de la conjoint-e, la présence d'enfants d'âge préscolaire et le nombre d'enfants. La présence d'enfants d'âge préscolaire s'est avérée le seul lien statistiquement significatif observé parmi les hommes, ce qui est intéressant aussi du point de vue des politiques publiques ou syndicales en matière de temps de travail et de conciliation emploi-famille.

Finalement, nous avons tenté d'ajouter une dimension nouvelle à l'étude de la réduction du temps de travail en introduisant une série de facteurs que nous avons qualifiés de stratégies personnelles en matière d'organisation du temps¹⁹. L'appréciation du temps hors travail, l'utilisation de ce temps de même que le report d'activités ont été retenus. Aucun des liens pressentis ne s'est avéré statistiquement concluant. Les données descriptives nous ont néanmoins permis d'observer des distinctions intéressantes entre les hommes et les femmes, distinctions qui mériteraient que l'on s'y attarde davantage. En effet, nous avons pu constater que des proportions plus importantes de femmes que d'hommes semblent s'adonner à des activités dites familiales (soins aux enfants et personnes à charge) et domestiques comme première activité hors travail (48 % pour les femmes et 30 % pour les hommes) et que les deux groupes ne reportent pas exactement les mêmes activités, lorsqu'ils manquent de temps

La question surgit alors de savoir si les femmes ne seraient pas tentées de réduire leur temps de travail et par le fait même de se réinvestir dans la sphère privée, parce qu'elles se sentent, plus que les hommes, responsables de ce qui en relève? Une réduction du temps de travail qui ne serait pas généralisée à l'ensemble de la société, comme c'est le cas avec les 35 heures en France, aurait-elle comme conséquence de renforcer des comportements sociaux plutôt traditionnels? Nous craignons en effet que le projet de semaine de 4 jours ne

¹⁹ Voir De Terssac et Tremblay (2000) au sujet de l'organisation des temps familiaux, des temps du travail et des temps sociaux en général.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

se traduise par une participation plus forte des femmes que des hommes à cette forme de RTT; par ailleurs, nos données indiquent que la présence d'un conjoint est déterminante pour les femmes, ce qui signifie que les femmes monoparentales seraient proportionnellement moins nombreuses à se prévaloir de la semaine réduite à 4 jours.

Parce que les femmes semblent, plus que les hommes, davantage prêtes à diminuer leur temps de travail et à renoncer à une compensation monétaire lorsqu'elles le font, il est pertinent de réfléchir sur les conséquences individuelles et sociales d'un tel phénomène.²⁰ La question du « choix » est délicate en ce sens que les hommes n'envisagent apparemment pas ou peu la réduction du temps de travail avec l'objectif de s'investir dans la famille. D'où les risques du point de vue de l'équité en emploi des femmes d'une réduction du temps de travail qui ne serait pas généralisée à l'ensemble de la population, dans le cadre d'une politique publique, comme ce fut le cas avec les 35 heures en France. Le projet québécois de semaine de 4 jours risque davantage de se traduire par un pourcentage plus élevé de participation des femmes que des hommes, comme le portent à penser les données des tableaux 2 et 3.

Ainsi, la réduction du temps de travail peut représenter à la fois un moyen de perpétuer des rôles sociaux différenciés selon le sexe, ou encore une façon de les contrer. En considérant que certaines études ont fait état du désir d'un nombre croissant d'hommes de s'impliquer activement dans la sphère privée, on peut penser que la réduction du temps de travail pourrait répondre à leurs aspirations tout en permettant à de nouvelles normes sociales en matière de rapports sociaux de sexe de se développer. Une réduction du temps de travail sanctionnée par voie législative n'évacue pas tous les enjeux mis en lumière ici et ne garantit aucunement l'équité entre les hommes et les femmes, comme le montre bien l'exemple des 35 heures en France (Silvera, 2002), mais une politique publique de RTT est certes préférable, du point de vue de l'équité entre hommes et femmes, à ce que l'on observe au Canada et au Québec, où des « arrangements » négociés (formellement ou non) à l'échelle des entreprises se traduisent par une polarisation des heures de travail entre les hommes (horaires longs) et les femmes (horaires courts).

Ce qui ressort de notre enquête, contrairement à d'autres enquêtes canadiennes qui posaient une seule question très générale sur le sujet de la RTT, est donc le fort intérêt pour la réduction du temps de travail (les deux tiers des répondants sont intéressés), même si cette dernière devait s'accompagner d'une baisse proportionnelle (un tiers) ou moins que proportionnelle (un tiers) de revenu. En tant que société, il nous faut réfléchir aux questions relatives au temps de travail en tenant compte des différences hommes-femmes notamment en ce qui concerne la conciliation emploi-famille et en tentant de corriger les inégalités entre eux, sur le marché du travail comme dans la sphère des responsabilités parentales, si possible.

²⁰ Rappelons que 52,1% des femmes contre 40,1% des hommes accepteraient de réduire leur durée de travail. Par ailleurs, nous avons remarqué que 31,5% des femmes contre 23,9% des hommes accepteraient de le faire sans aucune compensation salariale.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

References Bibliographiques

- ALVI, Shahid. 1994. *Concilier le travail et la famille - enjeux et options*. Ottawa : Conference Board du Canada, Comité canadien de l'Année internationale de la famille, 24p.
- AUBRY, François. 1994. *La réduction du temps de travail : éléments de réflexion*. Montréal : Service de recherche, Confédération des Syndicats Nationaux, 47p.
- _____. Décembre 1994. *La réduction du temps de travail : les heures et les horaires de travail*, Montréal : Service de recherche, Confédération des Syndicats Nationaux, 33p.
- _____. Décembre 1994. *La réduction du temps de travail : le bilan du temps de travail et les principales mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail*, Montréal : Service de recherche, Confédération des Syndicats Nationaux, 28p.
- _____ et Marc LAFORGE. 1994. *Le temps de travail autrement*, Montréal : Service de recherche, Confédération des Syndicats Nationaux, 30p.
- AZNAR, Guy. 1993. *Travailler moins pour travailler tous*. Paris : Syros, 268p.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, BATTAGLIOLA, F., et al. 1984. *Le sexe du travail: structures familiales et système productif*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble, 320p.
- BOULIN, Jean-Yves, Gilbert. CETTE et D. VERGER. 1998. « Les arbitrages entre temps libre et salaire », *Travail et emploi*, No. 77, p. 79 à 87.
- _____, Gilbert CETTE et Dominique TADDEI, (dir. publ.). 1993. *Le temps de travail*. Paris:Éditions Syros, 252p.
- _____. 1993. « L'organisation sociale du temps ». *Futuribles*, Paris :Syros, p. 230 à 245.
- _____, Michel LALLEMENT, Gilbert LEFEBVRE et Rachel SILVERA. 1998. « Temps de travail et modes de vie ». *Futuribles*, décembre, p. 73 à 80.
- CHAREST, Jean. Janvier 1995. *La réduction du temps de travail : la compensation du pouvoir d'achat*, Montréal : Service de la recherche, Confédération des Syndicats Nationaux, 26p.
- CHENEVIER, Laure. 1996. *Les déterminants du conflit emploi-famille*. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures des hautes études commerciales. Montréal : Université de Montréal.
- DE TERSSAC, G. et D.-G. TREMBLAY (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares. 284 p.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

- Développement des ressources humaines Canada. Hiver-printemps 1997. « Les Canadiens veulent travailler davantage, et non moins », *Bulletin*, Vol. 3, no.1, 4p. <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/bulletin/vol2n1/v3n1c5f.shtml>
- FÉDÉRATION des travailleurs et travailleuses du Québec. 1994. *Pour la création d'emplois et la qualité de vie : une majorité de syndiqués FTQ seraient prêts à réduire leur temps de travail*, Montréal 29 juin.
- GUERIN G. et Sylvie ST-ONGE. 1997. «Le conflit emploi-famille: validation du modèle cause-conséquences». Communication au 8^{ième} congrès de l'Association de gestion des ressources humaines, Mars.
- HIRATA, Helena et Danièle SENOTIER. 1996. *Femmes et partage du travail*. Paris: Éditions Syros, 278p.
- HUBERMAN, Michael et Robert LACROIX. 1996. *Le partage de l'emploi : Solution au chômage ou frein à l'emploi?*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 163p.
- 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, Vol. 23, No. 2, p. 68 à 78.
- _____, Linda DUXBURY, et Christopher HIGGINS. 1994. *Les mères au travail: Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa: Centre canadien de gestion, 42p.
- SHELTON, Beth Anne. 1992. *Women, Men and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure*. New York: Greenwood, 182p.
- STATISTIQUE Canada, Enquête sociale générale, Données initiales parues sur l'emploi du temps, 1992.
- _____. 1995. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, Ottawa. Statistique Canada : Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, p. 98 à 102 et p. 159 à 171.
- STONE, Leroy O. 1994. *Emploi et famille: Les dimensions de la tension*. Ottawa: Statistique Canada, division des systèmes de soutien familiaux et sociaux, décembre, 123p.
- 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, p. 64 à 73.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003, à paraître). *Articulation emploi-famille et gestion des temps de travail*. Montréal: Editeur à confirmer. (manuscrit de 232 pages).
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

- Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002.
- Tremblay, D.-G. (2002). Work organization and satisfaction in the context of telework. In *Revista de administrao de empresas*. Vol. 42, no 3. Sao Paulo: Fundacao Getulio Vargas. Pp. 54-65.
- Tremblay, D.-G. (2002). Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille. *Recherches féministes*. Vol. 14, no 2. Québec : Presses de l'université Laval. Pp. 53-83.
- 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. (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. Note de la Chaire de recherche du Canada no 2003-6.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2002). *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.teluq.quebec.ca .
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001), *Le télétravail : concilier qualité de vie et performance*. Rapport rédigé pour le CEFRIO, 80 p.
- Tremblay, D.-G (2000), « Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaines ». Dans De Terssac, G. et Tremblay, D.-G., *Où va le temps de travail ?* Octares, Toulouse.
- De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares. 284 p.
- 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. et C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; enjeux et analyse différenciée selon le sexe*. Rapport de recherche. 35 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, D.-G. et Amherdt, C.H. (2002). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez*



Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre Revenu et temps Dans le contexte économique actuel

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.uguebec.ca .

Tremblay, D.-G. 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 (1998). « The New Division of Labour and Women's jobs: a Complex Picture from a Research conducted in Quebec ». In *Braverman and Beyond. Work, Difference and Social Change*. Actes du séminaire tenu sous le même titre à la State University of New York, à Binghamton. Ed. Phil Kraft, 1998. pp. 420-433.

Tremblay, D.-G. et Villeneuve, D. (1998), *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Éditions Saint-Martin, Montréal, 1998, 362 p.

Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998), « De la réduction à la polarisation des temps de travail; des enjeux sociaux », in *Loisir et société*, vol. 21, no 2., juin 1999.

Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998), « L'aménagement et la réduction du temps de travail; l'expérience québécoise et canadienne ». In Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Objectif plein emploi : le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ?* Presses de l'Université du Québec, Québec 1998.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Catherine Vaillancourt-Laflamme, *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*, Rapport de recherche, 2000, 116 p.

TREMBLAY, D.-G. et Daniel VILLENEUVE. 1997. «Aménagement et réduction du temps de travail: Réconcilier emploi, famille et vie personnelle», *Loisir et société*. Vol. 20, No. 1, juin, p. 107 à 157.

_____ et Daniel VILLENEUVE. 1998. « De la réduction à la polarisation des temps de travail; enjeux de société », *Loisir et société*, Vol. 21, No. 2, automne, p. 399 à 416.

_____ et C.H. AMHERDT. 2000. *La vie en double : Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi-famille chez les pères et les mères*, Rapport de recherche, Montréal, FCAR, 99 p.