

temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille?

Diane-Gabrielle Tremblay, Elmustapha Najem et Renaud Paquet^[1]

a dgtrembl@teluq.quebec.ca

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

b elmustapha.najem@uqo.ca

renaud.paquet@uqo.ca

Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais

Introduction

Au cours des dernières années, le thème de l'articulation emploi-famille a pris de plus en plus de place dans les domaines de la sociologie (De Terssac et Flautre, 2005; Descarries et coll., 1995a,b,c), comme de la gestion des ressources humaines (St-Onge et coll., 1994, 1997), de l'économie (Cette, Méda, Sylvain et Tremblay, 2007) et de la santé mentale au travail (FTQ, 1995; Stone et coll., 1994, MacBride et Bachman, 1995). Or, certaines recherches, qualitatives surtout ou à échantillon limité, ont montré que les organisations n'offrent pas encore tellement de mesures de conciliation pour faciliter la vie des parents travailleurs. Pourtant, du point de vue de la gestion des ressources humaines et de la santé mentale des parents-travailleurs dans les organisations, il importe de se poser la question de savoir si les mesures sont accessibles aux hommes et aux femmes ayant des enfants, et si la présence de parents parmi leurs salariés incite les entreprises à offrir des mesures de conciliation aux salariés qui en ont besoin.

Notre recherche nous a permis de constater que les mesures de conciliation ne sont pas nécessairement très accessibles aux parents et que les comportements des hommes et des femmes en matière de temps de travail et de recours aux services ou mesures de conciliation sont souvent différenciés en présence d'enfants, comme nous le verrons dans les pages qui suivent. Ces pratiques des parents, en matière de temps de travail notamment, sont importantes du point de vue de leurs effets sur la santé au travail et c'est pourquoi nous nous intéresserons surtout à cette dimension d'aménagement du temps de travail ici. En effet, des travaux antérieurs ont montré que la durée du travail est souvent la variable principale à l'origine du stress, du sentiment de manquer de temps et d'avoir de la difficulté à articuler ses responsabilités professionnelles et familiales. (Tremblay, 2004a, 2003c, De Terssac et Tremblay, 2000). Comme le temps de travail a une incidence sur la santé mentale, il est

intéressant de se pencher sur l'organisation du temps de travail des parents et leurs désirs en cette matière. Nous verrons que les *parents* travailleurs sont assez intéressés par une réduction du temps de travail, davantage que les non-parents, de sorte qu'il apparaît clairement que la présence d'enfants joue un rôle déterminant dans les aspirations en matière de temps de travail. Il faudrait sans doute que les pratiques de gestion des organisations en tiennent davantage compte.

Pourtant, l'intensification du travail, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.), les transformations dans la famille, ainsi que le faible soutien public viennent plutôt accroître d'autant les difficultés qu'ont les parents à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Par ailleurs, des travaux indiquent que l'offre de mesures de conciliation contribue à accroître la loyauté des salariés qui en bénéficient, tout en améliorant la motivation au travail, en réduisant l'absentéisme et le roulement du personnel (Tremblay, 2005a,b). Il est donc essentiel de prendre en compte les mesures de conciliation emploi-famille si l'on s'intéresse à la question de la santé mentale et de la qualité de l'emploi dans les organisations. En effet, la qualité de l'emploi et de l'organisation du travail sont de plus en plus reconnues comme ayant une incidence importante sur la santé mentale, et les pratiques de conciliation emploi-famille offertes sont un des éléments définissant la qualité d'un emploi (Tremblay, 2005, dir.).

Nombre de travaux traitant de l'offre de mesures de conciliation emploi-famille par les services de ressources humaines des organisations traitent surtout de l'offre de mesures à l'intention des femmes. Par ailleurs, des travaux indiquent que les hommes ne peuvent pas toujours profiter de mesures de conciliation, mais aussi qu'ils les utilisent souvent pour des motifs différents des femmes, des motifs souvent non liés aux responsabilités familiales ou parentales (Tremblay, 2003a). Pour notre part, nous nous sommes intéressés aux deux sexes dans nos recherches, car les hommes sont de plus en plus nombreux à revendiquer le droit d'assumer leur rôle de père et à demander à leur employeur d'en tenir compte, comme nous l'avons observé dans une enquête plus limitée portant sur un millier de répondants (dont un tiers d'hommes environ) (Tremblay, 2005b, 2004b, 2003a).

Nous avons donc voulu étudier l'offre de mesures à l'échelle canadienne, à partir des données d'une enquête représentative, afin de déterminer si les parents travailleurs disposent de bonnes mesures de conciliation, et de connaître leurs aspirations en matière de temps de travail (désir de réduction ou d'allongement des heures). Pour ce faire, nous avons traité les données de l'Enquête canadienne sur le milieu de travail et les employés (EMTE), que nous présentons après la recension des écrits.

1. Recension des écrits sur le conflit emploi-famille et la santé au travail

Les thématiques de l'articulation ou de la conciliation, ou encore « conflit »^[2] emploi-famille ont fait l'objet d'un volume important d'écrits, qu'il est impossible de recenser de manière exhaustive^[3]. Nous présenterons donc les éléments qui nous semblent les plus pertinents pour répondre à la question posée plus haut.

1.1. L'accroissement de la pression au travail et les difficultés de conciliation

L'intensification actuelle de la concurrence économique exerce une forte pression à la hausse sur les exigences de rendement, exigences exprimées par des formules telles que le « juste à temps », la « qualité totale », et ainsi de suite. L'heure est aux compressions de personnel et aux nouvelles stratégies de mobilisation des effectifs, phénomènes qui entraînent, comme le montrent diverses études, une augmentation de la pression au travail, avec pour conséquence

des niveaux de stress et de fatigue plus élevés. Combiné à la progression des horaires atypiques non choisis, l'accroissement de la pression au travail ne peut avoir pour résultat que d'entraver davantage l'effort des parents en vue de concilier emploi et famille.

Quelques recherches ont permis de mettre en évidence l'augmentation du stress associée à la fois aux pressions au travail et aux exigences de conciliation (Duxbury et Higgins, 1996; FTQ, 1995). L'étude de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (1995) porte sur deux grandes organisations au Québec et indique que le stress est lié à la fois à l'augmentation de l'intensité et à la durée du travail.

Par ailleurs, les données de l'enquête sur le travail et la vie personnelle du Conference Board du Canada menée en 1999 indiquent que « les femmes sont plus de deux fois plus susceptibles que les hommes de ressentir un niveau de stress élevé en essayant d'intégrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Près du quart des femmes interrogées (24 %) signalent "beaucoup" de stress dû aux problèmes professionnels et personnels, comparativement à un dixième des hommes (10 %) ». Toutefois, il faut noter que les hommes sont aussi nombreux que les femmes à indiquer des niveaux de stress modérés : 30 % des hommes sont modérément stressés par les problèmes professionnels et personnels, comparativement à 28 % des femmes interrogées (MacBride-King, J., Bachmann, K., 1999).

Le tableau qui suit présente des données intéressantes en ce qui concerne les contraintes liées au temps et le stress qu'il induit. Il est surtout intéressant de noter que selon cette enquête représentative de la population canadienne, la présence d'enfants n'influe aucunement sur le stress vécu par les hommes, alors qu'elle le double presque dans le cas des femmes!

Tableau 1. Stress lié aux contraintes de temps : Pourcentage des personnes (selon le sexe) ayant un travail à temps plein et pour lesquelles le temps est un important facteur de stress, 1998

Femmes mariées sans enfant	20 %	Femmes mariées avec enfants	38 %
Hommes mariés sans enfant	26 %	Hommes mariés avec enfants	26 %

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale dans Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, N° 89-503-XPF au catalogue, 2000. (Graphique 5.13 page 119).

Dans d'autres recherches (Tremblay, 2005a), nous avons constaté que 55 % des femmes interrogées affirmaient avoir des difficultés à concilier l'emploi et la famille et qu'elles manquaient de temps; cependant, 42 % des hommes affirmaient aussi manquer de temps et avoir de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale (1056 répondants de divers secteurs d'activité et catégories professionnelles).

Nous constatons aussi 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), qu'elles seraient plus disposées à accepter une réduction volontaire du temps de travail (57,6 % contre 50,3 %). Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes (39,8 % contre 25,2 %) à connaître les positions de leur syndicat en matière de temps de travail, et nos entrevues tendent à indiquer que c'est parce que cette dimension temporelle est plus importante pour elles et qu'elles sont disposées à faire des ajustements en cette matière plus souvent que les hommes (Tremblay, 2004a).

1.2. Les difficultés de conciliation : une préoccupation davantage féminine!

Les femmes sur le marché du travail sont davantage touchées que les hommes par les conflits rattachés à la conciliation emploi-famille. Cette réalité transparaît dans les résultats d'une enquête menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans

but lucratif partout au Canada.

« En l'an 2000, 58 % des employés interrogés indiquaient être "largement dépassés" par leur rôle professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), comparativement à 47 % en 1990, quand l'enquête avait d'abord eu lieu. Cette surcharge dépend à la fois du type de travail et du sexe. C'est dans la catégorie professionnelle et de la gestion que cette pression est la plus forte chez les femmes et les hommes, et non chez ceux et celles qui exercent une profession non orientée sur la carrière comme les employés du domaine technique, de la production, du secrétariat ou de l'administration. Plus des deux tiers (67 %) des femmes de la catégorie professionnelle ou de la gestion signalent une forte surcharge, comparativement à 60 % des femmes qui occupent un emploi non orienté sur la carrière. Bien que les hommes soient en général moins surchargés que leurs homologues féminines, les modalités d'emploi étaient les mêmes : plus de la moitié (56 %) des hommes des catégories professionnelle et de la gestion indiquaient une forte surcharge, comparativement à 47 % de leurs homologues occupant un emploi non orienté sur la carrière. » (Duxbury et Higgins, 2001)

1.3. Les femmes, le temps et les soins aux proches

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à dispenser des soins informels. De plus, elles consacrent beaucoup plus de temps à leurs proches que ne le font les hommes. En 1996, les femmes représentaient 61 % des pourvoyeurs de soins informels au Canada; parmi celles-ci, les deux tiers étaient également sur le marché du travail rémunéré. Elles consacraient à ce type d'activité en moyenne cinq heures par semaine, comparativement à trois heures pour les hommes (Frederick et Fast, 1999).

Pour ce qui est des mères ayant un emploi, elles consacrent généralement deux fois plus de temps que les pères ayant un emploi aux soins personnels aux jeunes enfants (c.-à-d. les nourrir, les laver, les habiller). À ce titre, en 1998, les mères employées des familles à double revenu ayant un enfant de moins de 5 ans consacraient en moyenne 91 minutes par jour aux soins personnels des enfants, comparativement à 47 minutes pour les pères (Silver, 2000).

1.4. L'articulation des responsabilités professionnelles et familiales

L'emploi et la famille étant en quelque sorte des vases communicants, une forte implication dans l'un se fait au détriment de l'autre, d'où source de difficultés de conciliation, et parfois de problèmes de stress ou de santé mentale. Les facteurs influant sur l'ampleur du conflit emploi-famille peuvent être regroupés en trois grandes catégories, soit les caractéristiques de l'emploi, des employés et de la famille. Certains travaux indiquent que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le conflit emploi-famille et d'autres mettent l'accent sur l'importance de la catégorie socioprofessionnelle, certaines catégories d'emploi ayant des exigences plus importantes et nuisant à la conciliation (Guérin et coll., 1997; Tremblay, 2004; Stone et coll., 1994).

En ce qui a trait à l'emploi, certains travaux renvoient à l'environnement de travail et aux caractéristiques de l'emploi, évoquant notamment le degré d'autonomie ou de latitude dans le travail^[4], la charge de travail, ou encore l'existence de pratiques de conciliation « emploi-famille ». L'enquête ne nous fournit pas de données sur la latitude ou la charge de travail, mais fournit des informations sur certaines pratiques de conciliation. Parmi les autres caractéristiques de l'emploi, on retrouve le type d'emploi, la nature des tâches et des rôles, le nombre d'heures travaillées par semaine et l'horaire de travail; ces deux derniers éléments s'étant révélés déterminants des difficultés de conciliation dans plusieurs de nos études fondées sur des échantillons plus réduits, d'où l'intérêt d'examiner l'ampleur de ces heures et le type d'horaires prévalant au Canada. L'organisation du temps de travail (horaires longs, rotation,

jours ou heures de travail changeantes) constitue un agent stressant pour les employés de nombreux secteurs d'activité puisqu'elle influence leur vie au travail tout en perturbant leur vie extraprofessionnelle et en fragilisant souvent leur état de santé (Families and work Institute, 1998, Galinsky et coll., 2001). Au Québec, l'étude de Guérin et coll. (1997) auprès d'employés syndiqués ayant au moins un enfant à charge a permis de faire ressortir la surcharge et les horaires de travail comme variables déterminantes du conflit.

Certaines études ont permis de constater que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents ayant de jeunes enfants de moins de 6 ans^[5] sont liées à l'aménagement du temps de travail, dont flexibilité des horaires (Lero et coll., 1993). Nous nous sommes donc intéressés aux horaires de travail, aux aménagements possibles dans les entreprises canadiennes et aux diverses mesures de soutien aux responsabilités parentales et aux responsabilités à l'égard de parents âgés (Johnson et coll., 2001).

Nous avons voulu analyser ces dimensions des heures de travail, de la rotation et des changements de jours et d'heures de travail en traitant les données d'une enquête canadienne représentative afin de voir si les femmes sont plus concernées par ces situations, pour voir ensuite si elles disposent davantage de mesures de conciliation qui pourraient faciliter les choses. Aussi, nous avons analysé les données de manière à pouvoir comparer les femmes avec enfants et sans enfant, et les hommes avec et sans enfants. Les situations et horaires de travail ne sont bien sûr pas entièrement choisies par les individus, les entreprises étant souvent déterminantes, mais certains écrits indiquent que les femmes feraient des choix professionnels qui tiennent compte de leurs attentes relatives aux horaires de travail.

Pour ce qui est de la famille, on a identifié certains facteurs reliés aux enfants comme étant déterminants dans le conflit : nombre d'enfants, âge moyen, présence d'un enfant handicapé, charge totale due aux enfants. Il semble que le conflit emploi-famille augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable et c'est pourquoi notre analyse tient compte de la présence d'enfants, mais aussi du sexe (St-Onge et coll., 1998, 1997; Tremblay, 2005b).

Parmi les pratiques d'aide à la conciliation, les travaux ont permis de repérer les garderies, le temps partiel volontaire et le travail à domicile, les compléments de salaire et de congés à la naissance, entre autres. Nous nous intéressons donc aux services de garde offerts par les organisations, à la semaine de travail réduite ou comprimée, ainsi qu'au travail à domicile. En fait, comme nous l'avons observé, il existe souvent un écart important entre la présence d'une pratique dans une entreprise et la possibilité offerte aux salariées de s'en prévaloir, de là l'importance d'analyser l'accessibilité et le recours à ces mesures comme telles, ce qu'aucune autre enquête représentative n'a fait pour le Canada à ce jour.

2. Méthodologie

Pour les fins de la présente recherche, nous utilisons, sur une base fusionnée, les données recueillies auprès des employeurs et les réponses fournies par les employés à l'enquête. En effet, l'EMTE est constituée de deux banques de données, celle des employeurs et celle des employés, contenant ensemble plusieurs centaines d'indicateurs. L'EMTE vise un échantillon représentatif du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales qui en sont exclues. Les données qu'elle comprend ont été recueillies auprès de plus de 6 000 entreprises et quelque 23 000 salariés de ces mêmes entreprises. Il s'agit d'une enquête qualifiée par Statistique Canada de longitudinale, répétée à chaque année depuis 1999 (Statistique Canada, 2004). Le présent article utilise en parallèle les données de 1999 et de 2002.

L'enquête EMTE porte sur les thèmes de l'innovation, de la technologie et de la gestion des

ressources humaines du côté employeurs et, du côté employés, sur l'utilisation des technologies, la formation, l'emploi et le revenu. L'enquête est unique en ce sens que les employeurs et les employés sont liés au niveau des micro-données et les employés sont sélectionnés dans les milieux de travail échantillonnés. Les questions sur l'emploi font référence à la dernière période de paie, alors que l'ensemble des autres font référence aux douze derniers mois jusqu'en mars de l'année de référence. Les banques de données sont construites de façon à pouvoir être fusionnées afin d'obtenir l'ensemble des informations disponibles sur un employé et l'entreprise qui l'emploie. Les résultats présentés dans la prochaine section résultent justement de la fusion de ces deux banques.

Pour les fins de cette recherche, nous avons utilisé les résultats pondérés qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien à l'exception, comme nous en avons déjà fait mention, des fonctions publiques. Les données utilisées sont celles des enquêtes de 1999 et de 2002. Les données de 1999 ont été choisies car il s'agissait de la première année de l'EMTE. Au moment de notre analyse, les données de 2002 étaient les dernières données disponibles, les données des enquêtes de 2003 et 2004 n'étant pas encore accessibles aux chercheurs. Sur une base longitudinale, il s'agit là d'une période relativement courte (4 ans), mais qui permet tout de même de bien saisir les tendances du marché du travail, d'autant plus que ces quatre années ont été marquées par un important débat sociétal sur la question du temps de travail et de la conciliation travail-famille. Si les pratiques en entreprise ont suivi la tendance sociale des idées et du débat, on devrait constater des changements au cours de la période analysée.

Mentionnons aussi que le logiciel SAS a été utilisé pour le pairage des deux banques de données (employeurs et employés), pour le recodage des informations et la construction des variables composées ainsi que pour les analyses statistiques univariées et bivariées qui sont ici présentées. Les résultats obtenus ont été soigneusement revus afin de nous assurer, d'une part, que les contraintes imposées par Statistique Canada étaient respectées et, d'autre part, que des erreurs ne s'étaient pas glissées lors de la programmation ou de la compilation.

Notons que lors de la présentation des résultats issus des croisements de variables, nous ne présentons pas les coefficients et les degrés de signification car le nombre de répondants, une fois l'échantillon pondéré, dépasse les 11 millions.

3. Les résultats : les horaires et la durée du travail

Nous tentons d'abord de voir si les horaires de travail et la durée du travail varient selon le sexe ou la présence d'enfants. Nous nous penchons ensuite sur les aspirations des individus relativement au temps de travail, notamment en déterminant s'ils désirent un allongement ou une réduction du temps de travail. Nous nous intéresserons aussi aux motifs qui peuvent expliquer l'intérêt pour une réduction du temps de travail, notamment les obligations familiales, le stress ou des raisons de santé, et tenterons de voir si ces motifs concernent surtout les femmes ou les hommes et femmes ayant des enfants. Enfin, nous examinerons l'incidence des mesures d'aménagement du temps de travail, dont la semaine réduite ou comprimée, mesure connue comme pouvant favoriser une certaine conciliation.^[6]

3.1. Les heures de travail selon le sexe et selon le nombre d'enfants

Soulignons d'abord que les femmes travaillent habituellement moins d'heures par semaine que les hommes, soit 33,88 heures en 2002 pour les femmes contre 39,51 heures pour les hommes la même année (Tableau 2), ce qui pourrait nous amener à penser que plusieurs d'entre elles réduisent leurs heures de travail en vue de concilier emploi et famille. Au cours de la période de 1999-2002, on note d'ailleurs que les heures supplémentaires non rémunérées ou rémunérées

se sont réduites. Par contre, le nombre de jours de travail par semaine s'est légèrement accru, se rapprochant fortement de 5 jours (4,93 en moyenne pour les hommes et à 4,6 pour les femmes en 2002).

En fait, ce sont surtout les femmes et les jeunes dans les services et les commerces qui font des heures courtes, alors que les hommes de diverses catégories, mais en particulier les gestionnaires et les ouvriers, font des heures plus longues. Les femmes professionnelles et gestionnaires ont tendance à se rapprocher du comportement masculin et à faire des heures plus longues, mais il y a des différences selon les catégories professionnelles et selon la situation familiale. Il va de soi que les horaires de travail des unes et des autres ne résultent qu'en partie de choix personnels, comme le montrent les données sur les motifs du temps partiel (Tremblay, 2007, 2004a), un certain nombre de contraintes sociales entrant aussi en jeu (offre de temps partiel forte à l'intention des femmes, présence d'enfants, obligations familiales, ou études sont au nombre des motifs invoqués pour le temps partiel par exemple (cf. Tremblay, 2004a).[\[7\]](#)

Tableau 2 : Les heures de travail selon le sexe, 1999-2002

	Femmes 1999	Hommes 1999	Femmes 2002	Hommes 2002
Heures habituellement travaillées	33,97	39,51	33,88	39,51
Heures supp. non rémunérées	1,71	2,42	1,26	1,65
Heures supp. rémunérées	0,51	1,63	0,13	1,17
Nb jours travail dans semaine	4,11	4,53	4,60	4,93
Hres hebdo. de travail à la maison	5,34	5,80	6,14	6,13

3.2. Les horaires de travail

Certains écrits suggèrent que la présence d'enfants aurait une incidence sur les difficultés de conciliation, et nous avons voulu savoir si effectivement c'est la présence d'enfants, que l'on soit homme ou femme, ou le fait d'être mère, qui explique les difficultés. Il faut souligner que certains arrangements du temps de travail peuvent être source de difficultés supplémentaires en matière de conciliation. Les horaires rotatifs, les heures ou jours de travail qui changent peuvent aussi présenter des défis pour les personnes qui cherchent à concilier leurs obligations personnelles et familiales. Nous avons voulu déterminer si les femmes ou les personnes avec enfants vivaient effectivement des difficultés sur ce plan.

Entre 1999 et 2002, il y a eu une augmentation des quarts de travail rotatifs autant pour les femmes que pour les hommes et cette hausse est davantage accentuée chez les femmes. Cependant, ce sont surtout les femmes sans enfant et les hommes avec enfants qui ont des quarts de travail rotatifs, ce qui confirme que les femmes se rendent plus disponibles pour la famille. Par ailleurs, les femmes travaillent davantage les mêmes heures par jour dans la semaine alors que les femmes sans enfant travaillent moins les mêmes jours dans la semaine que ce n'est le cas chez les hommes en 2002; c'était l'inverse en 1999, alors qu'elles travaillaient moins les mêmes jours et les mêmes heures. Il semble donc y avoir eu une stabilisation dans les horaires de travail des femmes, sauf celles avec enfants. Ici encore, ce sont les femmes sans enfant et les hommes sans enfant qui ont davantage les mêmes jours et les mêmes heures de travail. Ceci indique possiblement que les femmes avec enfants travaillent dans des postes moins réguliers ou plus précaires, ou qu'elles sont entrées plus récemment

dans les organisations. On note par ailleurs que les hommes comme les femmes avec enfants acceptent moins de travailler le samedi et le dimanche, comparativement aux hommes et femmes sans enfant, quoique le travail de week-end concerne malgré tout plus d'une personne sur deux dans tous les groupes et près des trois quarts des personnes sans enfant. Le tableau 3 présente les données pour 2002[8].

Tableau 3. Les horaires de travail, selon le sexe et la présence d'enfants , 2002

Variables 2002	ENFANT		
		Aucun enfant (0)	Avec enfant(s) (1)
Semaine travail (lundi au vend)	H	71,24	83,78
	F	63,06	68,36
Travail moins de 6 h/jour	H	92,21	96,06
	F	85,69	83,74
Travail de 6 h à 18 h	H	76,04	83,86
	F	74,44	81,54
Semaine de travail réduite	H	6,95	2,86
	F	9,34	11,42
Travail mêmes heures/jour	H	62,18	68,90
	F	79,79	73,29
Travail mêmes jours semaine	H	64,27	70,70
	F	70,63	66,45
Quarts de travail rotatifs	H	45,11	54,55
	F	52,27	43,82
Travail le samedi ou dimanche	H	74,27	64,71
	F	72,01	56,63

Nous observons donc qu'un pourcentage important de la main-d'œuvre canadienne subit des horaires de travail variables et des horaires rotatifs, ce qui a été reconnu comme source de difficultés de conciliation. Les heures supplémentaires ne sont généralement pas très importantes, et les individus peuvent apparemment travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui peut parfois favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée.

3.3. Quelles sont les désirs des salariés en matière de temps de travail?

Les données indiquent qu'un pourcentage non négligeable d'hommes, mais aussi de femmes, souhaite augmenter ses heures de travail, quoique la présence d'enfants exerce un effet visible; les hommes comme les femmes qui ont des enfants sont moins nombreux que ceux sans enfant à souhaiter une augmentation de leurs heures de travail (Tableau 4). Par ailleurs, les femmes avec enfants, comme les hommes avec enfants, sont plus nombreux à souhaiter une réduction de leur temps de travail, ce qui tend à indiquer qu'au-delà de la tendance générale à des horaires plus réduits chez les femmes, la présence d'enfants incite hommes comme femmes à rechercher davantage des horaires réduits. Au contraire, l'absence d'enfant incite davantage à

un souhait d'augmenter ses heures de travail.

En ce qui concerne les motifs pour lesquels les répondants souhaitent réduire leurs heures, les obligations familiales viennent au premier rang des motifs pour lesquels les hommes comme les femmes avec enfants souhaitent réduire leurs heures de travail. Il est intéressant de noter que même les femmes sans enfant sont 40 % en 2002 à souhaiter réduire leur temps de travail en raison d'obligations familiales, ce qui traduit bien le fait que les femmes sont les premières responsables des soins aux membres de la famille, qu'il s'agisse de parents ou conjoints malades ou âgés, ou encore de soins à d'autres membres de la famille. Ce pourcentage a beaucoup augmenté depuis 1999, ce qui traduit le fait que la famille élargie a de plus en plus besoin de soutien de la part des femmes, mais aussi des hommes, puisque près de 18 % d'entre eux souhaiteraient aussi une réduction du temps de travail en raison d'obligations familiales; cependant, du côté des hommes, le pourcentage a augmenté chez ceux avec enfants, alors qu'il a légèrement baissé de 1999 à 2002 chez ceux sans enfant.

Le stress lié au travail a beaucoup progressé comme motif pour souhaiter une réduction du temps de travail (RTT) chez les femmes sans enfant (près d'une femme sur deux : 49 % contre 21 % chez celles avec enfants), alors qu'il est plus présent chez les hommes avec enfants que ceux sans enfant (37 % vs 17 % en 2002). En ce qui concerne les raisons de santé (maladie, fatigue, etc.), les femmes sans enfant les mettent aussi davantage de l'avant pour expliquer un intérêt pour une réduction du temps de travail. C'est le cas de plus de 29 % des femmes sans enfant, contre 8 % des femmes avec enfants; du côté des hommes qui souhaitent réduire leur temps de travail, près de 14 % de ceux sans enfant invoquent des raisons de santé, alors que c'est le cas de 12 % de ceux avec enfants.

La présence d'enfants joue apparemment un rôle déterminant dans les aspirations en matière de temps de travail. Cependant, il faut noter que le fait que les hommes travaillent encore davantage d'heures (tableaux 2 et 3) signifie soit que les hommes hésitent à aller de l'avant concrètement avec de telles aspirations de RTT, soit que les milieux de travail ne sont pas prêts à l'accepter dans le cas des hommes qui le demanderaient individuellement pour des motifs familiaux, hypothèse que nous retenons sur la base d'une recherche précédente menée auprès des pères travailleurs (Tremblay, 2003a). Précisons que les contraintes financières liées à la présence d'enfants influencent bien sûr les aspirations en matière de temps de travail; certains pourraient souhaiter travailler moins, dans l'absolu, mais leurs responsabilités familiales, et les obligations financières qui s'ensuivent, les incitent autrement.

Tableau 4. Aspirations en matière de temps de travail selon le sexe et la présence d'enfants, 2002

Variables	ENFANT		
		Aucun enfant (0)	Avec enfant(s) (1)
Veut des heures additionnelles	H	23,83	19,78
	F	20,29	16,15
Veut réduire ses heures pour :	H	6,46	8,83
	F	6,68	9,36
Obligations familiales	H	17,44	61,48
	F	40,44	73,58
Stress lié au travail	H	17,96	37,29
	F	49,19	20,95
Raisons de santé	H	13,96	12,22
	F	29,25	8,36
Plus de loisirs	H	66,33	60,04
	F	66,05	48,95
Autre	H	16,44	6,06
	F	8,16	6,42

3.4. Quelles sont les mesures de conciliation offertes?

Quelles sont les mesures offertes par les organisations? Voyons d'abord les mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail ou le travail à domicile, puis nous nous intéresserons aux services de garde et aux soins aux aînés, les premiers ayant été identifiés comme demande principale des parents canadiens d'enfants de moins de 3 ans (Lero et coll., 1993), et les seconds apparaissant de plus en plus importants puisqu'un nombre croissant de travailleurs doivent aujourd'hui s'occuper d'un parent vieillissant (Tremblay, 2004a; Stone et coll., 1994).

3.4.1. Les mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail

Les données indiquent que la semaine comprimée est plus accessible aux hommes qu'aux femmes, mais qu'elle est moins accessible en 2002 qu'elle ne l'était en 1999. L'horaire variable concerne un peu plus du tiers des hommes comme des femmes, les hommes ayant un peu plus d'horaires variables que les femmes. Rappelons les données du tableau 2 qui font ressortir le fait que, comparativement aux hommes, la semaine de travail moyenne des femmes est inférieure de 6 heures (leur semaine de travail étant de 33,88 heures contre 39,51 pour les hommes), de sorte qu'elles ont déjà, en moyenne, une journée de moins dans la semaine. On notera que la présence d'enfants influe sur le recours à la semaine comprimée; celle-ci est effectivement plus fréquente chez les personnes avec enfants que chez les personnes sans enfant.

La semaine de travail réduite en vertu d'une entente spéciale avec l'employeur a aussi reculé chez les hommes comme chez les femmes, de sorte que cette mesure semble actuellement être moins disponible aux salariés ou moins recherchée par eux. Il est très intéressant de noter que

la semaine réduite concerne davantage les femmes avec enfants et les hommes sans enfant. Ceci semble confirmer l'assignation à domicile des femmes puisque la présence d'enfants incite les femmes à se rendre moins disponibles pour le marché du travail, alors que la présence d'enfants incite au contraire les hommes à travailler davantage. Les rôles semblent donc bien se spécialiser avec la présence d'enfants.

Pour ce qui est de l'horaire variable^[9], les hommes en profitent un peu moins en 2002 comparativement à 1999, alors que les femmes en profitent un peu plus. Ce sont tout de même près de 40 % des individus qui affirment avoir ce type d'horaire.

Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une façon de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles, mais cela peut aussi être perçu comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Tremblay, 2003b, 2002). Nous avons observé, entre 1999 et 2002, une hausse des heures de travail à la maison autant pour les hommes que pour les femmes, les deux groupes accomplissant respectivement, en moyenne, 6,14 et 6,13 heures de travail à la maison. Ce nombre d'heures effectuées à domicile est important, puisque cela correspond à près d'une journée par semaine, mais certaines de ces heures sont des heures supplémentaires et elles ne sont pas toujours payées, ce qui peut avoir un effet négatif sur le stress et la conciliation emploi-famille (Tremblay, Paquet et Najem, 2006a).

On note aussi que le travail à domicile touche environ le quart de tous les groupes, que les hommes sont un peu plus concernés que les femmes, mais que le pourcentage a reculé pour tous de 1999 à 2002, sauf pour les femmes avec enfants, où il y a une légère progression. Par ailleurs, tant pour les hommes que pour les femmes, le travail à domicile s'explique surtout par les exigences du travail, qu'invoquent environ les deux tiers des personnes qui font du travail à la maison. Il ne semble donc pas que le travail à domicile soit utilisé prioritairement comme une manière de concilier les exigences professionnelles et familiales, mais il est intéressant de noter que le pourcentage de personnes travaillant à domicile en raison d'obligations familiales s'est accru, surtout chez les hommes avec enfants.

Il semble y avoir soit une tendance nouvelle de ce côté, soit une reconnaissance plus grande de la part des hommes du motif familial comme motif de réaménagement de leur temps de travail. Il se peut en effet qu'il y ait eu sous-déclaration de ce motif chez les hommes, car des recherches ont montré qu'il est souvent difficile pour les hommes d'admettre le motif familial comme motif d'aménagement de leur temps de travail. Il se peut aussi que ce motif ait progressé, les jeunes hommes ayant tendance à s'impliquer davantage dans la vie familiale au cours des dernières années, et le débat social sur la conciliation les incitant sans doute à le faire davantage. On peut en effet observer dans diverses recherches que les hommes sont de plus en plus sensibles à la question de la conciliation (Tremblay, 2003a); de ce fait, ils invoquent plus facilement ce motif que ce n'était le cas par le passé.

Tableau 5. Aménagements du temps et du lieu de travail, 2002

Variables	ENFANT		
		Aucun enfant (0)	Avec enfant(s) (1)
Semaine comprimée	H	7,81	8,06
	F	4,70	5,85
Horaire variable	H	37,50	37,75
	F	38,91	36,88
Travail à la maison	H	22,07	31,33
	F	21,38	27,90
Travail à la maison payé ou non	H	40,63	27,60
	F	29,82	41,68
<u>Raisons travail-maison :</u>	H	64,48	60,75
Exigences du travail	F	62,23	67,91
Conciliation Travail-Famille*	H	0,81	10,95
	F	0,63	8,16
Autre**	H	34,71	28,30
	F	37,14	23,93
Semaine de travail réduite	H	6,95	2,86
	F	9,34	11,42

*Obligations familiales regroupaient les soins des enfants ou d'autres membres de la famille, ainsi que d'autres obligations personnelles ou familiales.

**Les autres raisons regroupent le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps et d'économiser de l'argent.

La conciliation a reculé comme motif de travail à domicile chez les femmes entre 1999 et 2002, tant chez les femmes avec enfants que chez les femmes sans enfant, mais il reste tout de même assez important chez les femmes avec enfants (8 % contre 0,6 % pour celles sans enfant). Comme les travaux sur le télétravail indiquent que les hommes font surtout du travail à domicile occasionnel pour réaliser le travail qu'ils n'arrivent pas à faire au bureau, il se peut que les hommes travaillent à domicile pour être présents à la maison, même s'ils ne sont pas entièrement disponibles pour la famille à ce moment.

Les obligations familiales ne ressortent donc pas comme une raison dominante pour le travail à domicile, mais la présence d'enfants a une incidence nette. Ici, c'est vraiment la présence d'enfants qui distingue les groupes, davantage que le fait d'être un homme ou une femme. Les femmes sans enfant s'apparentent davantage aux hommes sans enfant dans leurs motifs de travail à domicile. Il convient de noter, par ailleurs, qu'outre les exigences du travail qui recueillent les deux tiers des réponses, les « autres » raisons sont invoquées par environ le tiers des employés qui font du travail à domicile; celles-ci renvoient au fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps ou d'économiser de l'argent.

3.4.2. Autres mesures favorables à la conciliation

Alors que l'aide à la garde et les services de garde chez l'employeur constituent le premier souhait des parents canadiens^[10] ayant des enfants de moins de 3 ans, on constate qu'à peine plus du quart des travailleurs canadiens déclarent que leur employeur offre un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de l'enquête à cet égard est très générale puisqu'elle demande si l'employeur offre « de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place, ou par le biais de fournisseurs ou par des arrangements informels ». Malgré tout, ces pourcentages renvoient sans doute à un centre sur place ou à un fournisseur externe et les arrangements informels en matière de garde doivent être assez peu fréquents, ou alors simplement occasionnels.

Le tableau 6 indique qu'il y a progression du pourcentage d'entreprises offrant ce type d'aide, puisqu'en 1999 c'était une personne sur cinq qui déclarait que son employeur offrait ce genre de service. Par contre, on remarque que paradoxalement, il y a davantage de gens sans enfant, hommes et femmes, qui disent que leur employeur offre des services de garde aux enfants (30 % pour les hommes et 35 % pour les femmes sans enfant, par opposition à 22 % pour les hommes avec enfants et 23 % pour les femmes avec enfants).

On se préoccupe de plus en plus de ce que certains ont appelé la « génération Sandwich », en référence à une enquête de Statistique Canada, indiquant que de plus en plus de parents canadiens étaient simultanément concernés par les difficultés de garde de jeunes enfants, et par les soins à leurs parents âgés. L'enquête a interrogé les travailleurs sur l'offre par leur employeur de « services d'aide pour les soins aux aînés ».

Pour ce qui est des soins aux aînés, alors que ce problème est de plus en plus important selon certaines études, compte tenu du vieillissement de la population, le pourcentage de salariés bénéficiant de tels services a peu progressé. Ici encore, ce sont surtout les gens sans enfant qui semblent bénéficier davantage de la présence de telles mesures dans leur organisation (15 % vs 10 % en gros). Pour ce qui est du recours aux services, on note un recours plus important des femmes avec enfants aux services de garde. Ce sont aussi les femmes avec enfants qui ont davantage recours à l'aide de l'employeur pour les soins aux aînés. Les femmes ont globalement davantage recours aux services de soins aux aînés; en effet, elles sont 10 % chez les femmes avec enfants et 4 % chez celles sans enfant, contre 2 % et 1,5 % chez les hommes avec ou sans enfant.

Tableau 6. Offre de services de garde ou de soins et recours aux services, 2002

Variables	ENFANT		
		Aucun enfant (0)	Avec enfant(s) (1)
Services de garde	H	30,61	22,77
	F	35,44	23,58
Soins aux aînés	H	14,99	10,85
	F	15,52	10,26
Recours aide services de garde	H	4,76	7,95
	F	4,53	14,69
Recours aide employeur soins aux aînés	H	1,51	2,32
	F	4,06	10,28

4. Discussion et conclusion

Les données présentées ici révèlent des éléments novateurs par rapport aux travaux cités dans la recension des écrits puisqu'elles fournissent un portrait de la situation canadienne du point de vue du temps de travail et de l'ARTT, en lien avec certains éléments sur le stress et la santé, et que ces données sont représentatives de l'ensemble du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques. De plus, des données sur l'offre de services de garde et de services aux personnes âgées et sur l'utilisation de ces mesures par les parents travailleurs n'existaient pas non plus sur une base représentative du marché du travail canadien, avec la même exception des fonctions publiques (par ailleurs plus souvent étudiées, notamment par Duxbury, Higgins et Johnson, 1999).

En troisième lieu, nous avons étudié ici la situation des hommes comme des femmes, alors que nombre de travaux sur la conciliation emploi-famille et le temps de travail se limitent à l'analyse de la situation des femmes en regard de la conciliation. En quatrième lieu, l'analyse est originale parce qu'elle pose aussi la question de savoir si c'est la présence de femmes dans une organisation, ou la présence de parents travailleurs, qui incite les organisations à mettre en place des mesures de conciliation et d'aménagement du temps de travail. Il est intéressant de voir que ni l'une ni l'autre explication plausible ne se vérifie puisque ce sont les personnes sans enfant qui se trouvent dans les meilleurs emplois, soit ceux offrant davantage de services pour les personnes âgées et la garde d'enfants.

Nous avons aussi vu que, sur le plan de l'aménagement du temps de travail, les comportements des femmes sans enfant sont souvent plus proches de ceux des hommes, mais que la présence d'enfants est un facteur majeur pour expliquer le comportement des hommes qui ont des enfants, ce qui est certes une situation nouvelle et importante à prendre en compte dans les organisations. Peu de travaux ont étudié la question sous cet angle et il ressort clairement ici que la présence d'enfants est souvent plus déterminante que le fait d'être une femme, mais par contre que les femmes sont nettement plus concernées lorsqu'il s'agit de recourir aux services de garde ou de soins aux personnes âgées.

Enfin, nous avons observé que le stress lié au travail a beaucoup progressé comme motif pour souhaiter une réduction du temps de travail (RTT) chez les femmes sans enfant, alors qu'il est plus présent chez les hommes avec enfants que ceux sans enfant; on voit donc des profils différents sur le plan du stress au travail. En ce qui concerne les raisons de santé (maladie, fatigue, etc.), les femmes sans enfant les mettent aussi davantage de l'avant pour expliquer un intérêt pour une réduction du temps de travail. Du côté des hommes qui souhaitent réduire leur temps de travail, il y a peu d'écarts selon l'absence ou la présence d'enfants.

Ces données permettent d'avoir une idée du type de mesures offertes aux parents québécois et canadiens et des sources de difficultés de conciliation qui perdurent dans les organisations, en raison de la faiblesse des mesures offertes. En effet, nous avons pu constater que les mesures de conciliation emploi-famille et les aménagements de temps de travail appropriés ne sont pas nécessairement très accessibles aux travailleurs avec enfants. Les données ont permis de montrer que la présence d'enfants joue un rôle déterminant sous certains angles et que le comportement des femmes sans enfant se distingue de celui des femmes avec enfants.

Il nous faut conclure que le débat social sur la conciliation emploi-famille ne s'est apparemment pas traduit par une amélioration importante des mesures de conciliation et mesures d'aménagement du temps de travail offertes dans les organisations. Dans certains cas, il y a même eu des reculs, notamment en ce qui concerne les horaires rotatifs et la moindre fréquence de certains horaires favorables à la famille, rendant la conciliation plus difficile.

En ce qui a trait aux heures de travail, les mouvements des quatre années étudiées ne connaissent pas de sens unique. On note, toutefois, que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter réduire leurs heures de travail et que c'est plus souvent pour des raisons familiales. Par contre, les hommes avec enfants sont plus nombreux que les femmes sans enfant à souhaiter une RTT, se rapprochant fortement des femmes avec enfants (8,83 % vs 9,36 %), et comme elles, dans deux tiers des cas, c'est pour des obligations familiales.

Le stress lié au travail a beaucoup progressé comme motif pour souhaiter une réduction du temps de travail (RTT) chez les femmes sans enfant (près d'une femme sur deux), alors qu'il est plus présent chez les hommes avec enfants que ceux sans enfants.

En ce qui concerne les raisons de santé, les femmes sans enfant les mettent aussi davantage de l'avant pour expliquer un intérêt pour une réduction du temps de travail. En effet, 29 % des femmes sans enfant, et 8 % des femmes avec enfants mettent ce motif de l'avant pour expliquer leur intérêt pour la RTT; du côté des hommes intéressés par la RTT, les pourcentages sont respectivement de 12 et 14 %.

Par ailleurs, une bonne partie des travailleuses et travailleurs canadiens déclare travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui peut favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée. Il semble toutefois que ce soient les femmes et les hommes avec enfants qui travaillent davantage à domicile pour des raisons de conciliation.

Les données montrent cependant que les gens ne travaillent pas à la maison principalement pour pouvoir mieux concilier leurs obligations, mais plutôt parce que le travail l'exige. En somme, on assiste ici à un débordement du travail sur la vie personnelle tout autant sinon plus qu'à une pratique qui offre à l'individu plus de flexibilité dans l'organisation de son temps de vie. Ceci pourrait contribuer à augmenter le stress des parents en emploi et reste certes un phénomène à suivre, étant donné l'importance du nombre d'heures en jeu, soit plus de 6 heures pour les hommes comme pour les femmes.

Références bibliographiques

Cette G., Méda D., Arnaud S. et Tremblay D.-G. (2007). Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada. À paraître dans *Loisir et société/Leisure and Society*. Vol. 29, n^o 1.

De Terssac G., Flautre A. (2005). Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués. Dans D.-G. Tremblay (s/d). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!* Québec : Presses de l'Université du Québec. Collection Économie politique. P. 35 à 60.

De Terssac G., Tremblay D.-G. (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail?* Toulouse : Éditions Octares. 284 p.

Descarries F., Corbeil C., Gill C., Séguin C. (1995a). *Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi*. Montréal : Université du Québec à Montréal : Institut de recherches et d'études féministes.

Descarries F., Corbeil C., Gill C., Séguin C. (1995b). *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.

Descarries F., Corbeil C., Gill C., Séguin C. (1995c). Famille et travail : Un double statut... un double enjeu pour les mères en emploi. *Cahiers réseau de recherches féministes* (3) : 161-182.

Duxbury L., Higgins C. (2001). Calculs spéciaux, cités dans DRHC (2001), *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ottawa : DRHC.

Duxbury L., Higgins C. A., Johnson K. L. (1999). *An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada*, rapport soumis à Santé Canada.

Families and Work Institute (1998). *1998 Business Work-Life Study*. Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1995). *Ré-concilier... l'inconciliable. Recherche sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles*. Phase 2. Des faits saillants. Montréal : FTQ.

Frederick J., Fast J. (1999). Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés, *Tendances sociales canadiennes*, automne 1999.

Galinsky E., Kim S., Bond J. T. 2001. *Feeling Overworked : When Work Becomes too Much – Executive Summary*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>

Guérin G., St-Onge S., Chevalier L., Denault K, Deschamps M. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 p.

Johnson K., Donna L., Lero S., Rooney J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001, 150 Statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Développement des ressources humaines Canada et Center for Families, Work and Well-Being.

Karasek R., Theorell T. (1990) *Healthy Work : Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.

Lero D., Lois S., Brockman M., Pence A. R, Goelman H., Johnson K. L. (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.

MacBride-King J., Bachman K. (1999). *Solutions for the stressed-out worker*, Ottawa : Conference Board du Canada.

Saint-Onge S., Guérin G. (1998). *Le conflit emploi-famille et les pratiques de gestion visant à le réduire*, Cahier de recherche n^o 98-06, Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales, 7 pages.

Saint-Onge S., Guérin G., Chenevier L., Deneault K., Deschamps M. (1997). *Le conflit « emploi-famille » : ses causes et ses impacts*, Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales. Rapport de recherche. 120 p.

Saint-Onge S., Guérin G., Trottier R., Haines V., Simard M. (1994). « L'équilibre travail-famille : Un nouveau défi pour les organisations », dans *Gestion*, 19(2), 64-72.

Statistique Canada. (2004). *Guide pour l'analyse de l'enquête sur le milieu de travail et les*

employés. www.statcan.ca/francais/survey/business/workplace/workplace_fr.htm

Statistique Canada. (2000). *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, N° 89-503-XPF au catalogue.

Stone Leroy O. (1994, sous la dir.). *Emploi et famille : les dimensions de la tension*, catalogue 89-540F, hors série, Ottawa : Statistique Canada. Division des systèmes de soutien familiaux et sociaux. Décembre, 123 p.

Silver C. 2000. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », dans *Tendances sociales canadiennes*, été, 25-29.

Tremblay D.-G. (2007, à paraître). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Tremblay D.-G. (2005, sous la dir.). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!* Québec : Presses de l'Université du Québec. Collection Économie politique. 287 p.

Tremblay D.-G. (2005a). Conciliation emploi-famille et temps de travail; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counselling*. Vol 39, n° 2, p. 168-186.

Tremblay D.-G. (2005b). Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*. 26 pages. <http://www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>

Tremblay D.-G. (2004a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 340 p.

Tremblay D.-G. (2004b). Articulation emploi-famille et temps de travail : Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16, n° 1, p. 76-93.

Tremblay D.-G. (2003a). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses? *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Vol. 63, n° 3-4. Automne 2003. P. 70-86.

Tremblay D.-G. (2003b). Telework : A New Mode of Gendered Segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*. Vol. 28, n° 4, p. 461-478.

Tremblay D.-G. (2003c). La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie personnelle et la vie professionnelle. N° 31 de la revue *Interventions économiques*. Revue électronique : www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques. 23 p.

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 ¾, p. 157-170.

Tremblay D.-G. Paquet R., Najem E. (2006a). Telework : a way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of communication*. Vol. 31, n° 2, octobre 2006, p. 715-731.

Tremblay D.-G., Najem E., Paquet R. (2006b). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? Dans *Enfance, Famille et générations*. N° 4. <http://www.erudit.org/revue/efg/>

Tremblay D.-G., Chevrier C., Di Loreto M. (2007). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux? À paraître dans *Loisir et société/Leisure and Society*, vol. 29, n° 1.

Tremblay D.-G., Chevrier C., Di Loreto M. (2006a). Le travail autonome et la conciliation emploi-famille. Rapport de recherche. Mis en ligne sur le site www.telug.uqam.ca/chaireecosavoir.

Tremblay D.-G., Chevrier C., Di Loreto M. (2006b). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée? *Interventions économiques*. N° 34. www.telug.uqam.ca/interventionseconomiques

Tremblay D.-G., De Sève M. (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. Disponible sur : www.telug.uqam.ca/chaireecosavoir.

[1] Diane-Gabrielle est professeure à la Télé-université de l'UQÀM et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir). Renaud Paquet et Elmoustapha Najem sont professeurs au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais et chercheurs au Centre d'études et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. Les auteurs remercient la division de l'Enquête sur les milieux de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada qui leur a fourni l'accès aux données originales de l'EMTE sur laquelle repose une bonne partie de cet article.

[2] Ce terme est plus souvent employé par les psychologues, qui renvoient au « conflit » de rôles; ce n'est pas nécessairement la meilleure façon d'aborder le phénomène de l'articulation emploi-famille, comme nous l'avons observé dans la partie qualitative (entrevues) de la recherche. En effet, les parents se reconnaissent généralement peu dans cette expression. Nous l'employons néanmoins ici lorsque les auteurs l'ont eux-même utilisée.

[3] St-Onge et coll., (1994, 1997, 1998) en présentent une bonne recension pour les années 90; Tremblay (2004) offre une mise à jour.

[4] Certains travaux indiquent que la latitude dans le travail agirait comme facteur médiateur, réduisant les difficultés de conciliation. La question de la latitude ou de l'autonomie en milieu de travail exige toutefois une approche plus qualitative, ce que nous ne faisons pas ici. Sur ce thème de la latitude ou de l'autonomie « contrôlée », voir les travaux de Gilbert de Terssac.

[5] Au Canada, les parents d'enfants de moins de 3 ans recherchent plutôt des services de garde de qualité et pas trop coûteux, ce qui est moins le cas au Québec, étant donné le programme de services de garde soutenu par l'État québécois. Par la suite, c'est aussi la flexibilité du temps de travail qui domine.

[6] Certaines de ces données ont été présentées en novembre 2006, au congrès de l'Association de gestion des ressources humaines à Reims, en France, mais elles n'ont pas été

publiées sous forme de livre ou d'actes.

[7] Nous ne pouvons faire une analyse détaillée de l'offre et de l'utilisation de mesures selon les catégories socioprofessionnelles ici, mais d'autres travaux permettent d'observer des différences (Tremblay et De Sève, 2002).

[8] Nous ne présentons pas les données de 1999 pour prendre moins d'espace, mais commentons les tendances dans le texte lorsque pertinent.

[9] L'horaire variable est défini ici comme la possibilité de faire varier ses heures d'arrivée et de départ, pourvu que l'on réalise un nombre donné d'heures de travail hebdomadaire, avec une plage fixe au centre de la journée.

[10] Bien que l'on n'ait pas de données comparables et représentatives concernant uniquement le Québec, les enquêtes menées au Québec indiquent que les parents de jeunes enfants ne recherchent pas nécessairement un service de garde en entreprise, puisque le système des Centres de la petite enfance est bien développé au Québec et que les garderies de voisinage sont assez nombreuses, tout en étant soutenues par l'État (services de garde à contribution réduite, soit à 7 \$ par jour en 2005). Aussi, la présence ou l'absence de service de garde ne ressort pas comme variable déterminante des difficultés de conciliation ou comme facteur facilitateur dans les recherches menées sur le sujet au Québec (Source : Tremblay, 2004). Nous avons observé la même chose dans le cas des travailleurs autonomes (Tremblay, Chevrier et Di Loreto, 2007, 2006a).

