



**ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE ET NOUVEAUX ENJEUX SOCIÉTAUX:
LES SOURCES DE DIFFICULTÉS ET LES PERSPECTIVES DE SOLUTION**

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.

Note de recherche 2003-5

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

Télé-université
Université du Québec



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Distribution :

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

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

NOTE : Nous voulons remercier le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, qui a financé cette recherche.

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

Note biographique

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

Voir : www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Introduction

Le thème de l'articulation emploi-famille est un thème d'une grande actualité depuis quelques années, au Québec et au Canada (Conference Board, 1994, Duxbury et al., 1991, 1994, Guérin et al. 1994, ¹...) comme dans quelques autres pays, notamment les pays européens et surtout la France, où ce thème est relié à la question du temps de travail qui nous intéresse également (Méda, 2001, Barrère-Maurrisson, 1992). Au Québec, avec l'introduction des garderies à 5 \$ par jour, même s'il manque des places, certaines personnes considèrent que l'essentiel du problème est réglé. Cependant, lorsqu'on mène des recherches sur le sujet, on constate que les pères et les mères ont encore des défis importants à affronter pour arriver à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

En fait, le problème de l'articulation emploi-famille est de plus en plus complexe et ce, pour plusieurs raisons : l'accroissement du nombre de femmes actives sur le marché du travail, la hausse du nombre de familles monoparentales, le vieillissement de la population, qui ajoute parfois aux tâches parentales les soins à dispenser à des parents âgés malades, ainsi que la faiblesse des mesures offertes par les employeurs pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles.

Dans le cadre de la recherche sur ce sujet qui sera exposée ici, nous avons réalisé une enquête auprès de quelques organisations syndiquées à la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ), plus précisément auprès de 8 syndicats regroupant des organisations membres des Fédérations de la santé et des services sociaux et de la Fédération des professionnels et professionnelles de l'éducation; ces syndicats regroupent souvent des salariés travaillant dans différentes organisations, centres-jeunesse, commissions scolaires ou écoles différentes, ce qui nous assure d'une assez grande diversité de sujets (diversité selon le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle, et nombre d'autres éléments, ce qui facilite l'analyse statistique). Nous avons aussi réalisé 8 études de cas dans 4 syndicats de chacune des deux fédérations, mais nous ne traitons pas de cette partie qualitative de la recherche ici. Avant de passer aux résultats de la recherche, nous faisons une recension des écrits pertinents, puis nous expliquerons la méthodologie employée.

1. Les difficultés de l'articulation emploi-famille; recension des écrits

Diverses recherches témoignent de sentiments de manque de temps exprimés par les parents de jeunes enfants (Conference Board du Canada, 1994, Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000) et de conflits entre l'emploi et la famille.

D'après Carlson *et al.* (2000), les études menées jusqu'à maintenant ont permis de dégager trois formes de conflit (Duxbury et Higgins, 1991; Frone *et al.*, 1992; Kossek et Ozeri, 1998; Lee *et al.*, 2000 ; Netemeyer *et al.*, 1996 ; Stephens et Sommer, 1996) : les conflits de temps, de tension et de comportement. Le conflit de temps découle de la surcharge due aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun d'eux. Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, laquelle s'insère dans sa participation à un autre rôle et vient interférer avec ce dernier. Le conflit de comportement a lieu lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements

¹ Les principaux articles et ouvrages sont cités en bibliographie.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

nécessaires ne sont pas faits par la personne. Ces deux derniers éléments intéressent surtout les psychologues, alors que nous nous intéressons à la conciliation emploi-famille du point de vue de ce que les gestionnaires et syndicalistes peuvent éventuellement faire pour améliorer la situation dans les organisations. Les chercheurs ont regroupé les nombreux facteurs servant à caractériser l'ampleur du conflit emploi-famille en fonction des employés, du travail et de la famille.

Pour le facteur travail, ils ont tenu compte de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'emploi. Les caractéristiques de l'environnement de travail sont les pratiques d'équilibre « emploi-famille », l'appui des dirigeants, des supérieurs et des collègues. Les caractéristiques de l'emploi sont le type d'emploi, la nature des tâches et des rôles, le nombre d'heures travaillées par semaine et l'horaire de travail. Nous avons inclus tous ces éléments dans notre propre questionnaire, afin de mesurer l'importance relative des divers facteurs. En effet, à l'instar de Barrère-Maurisson, nous considérons que : « Il ne suffit pas d'étudier les effets de la vie professionnelle, par exemple, sur la vie familiale, ou l'inverse; mais il faut les analyser d'emblée comme relevant d'une même logique qui attribue, dans ces structures, à l'homme comme à la femme leur place spécifique. » (1992 : 30)

1.1. Les stressseurs dans l'emploi

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

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

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

Au Québec, peu de recherches ont été menées sur le sujet. Celle menée par Guérin *et al.* (1997) auprès de 1345 employés syndiqués de la CSN ayant au moins un enfant à charge (75,6 % de femmes et 24,3 % d'hommes) portait sur l'effet de la nature du travail, des conflits de rôles, de l'ambiguïté du travail, de la surcharge du travail, de l'horaire et des déplacements pour se rendre au travail sur le niveau de stress des employés. Au sein de cette même équipe, Chenevier (1996), a testé seize déterminants du conflit, regroupés sous les catégories suivantes : caractéristiques de l'emploi, de l'employé et de la famille. Cette étude a été réalisée auprès 167 membres de neuf fédérations affiliées au syndicat de la



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Confédération des syndicats nationaux (CSN) et du secteur professionnel des technologies médicales; malheureusement, la très forte prédominance de femmes chez les répondants s'est traduite par un très petit nombre de variables explicatives de différences.

1.2. Les caractéristiques de l'employé

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

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

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

1.3. Les caractéristiques de la famille

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

Comme le souligne Maillé *et al.* (1995), la prise en charge d'une personne dépendante par un employé est souvent une situation méconnue de l'employeur. Parfois, le supérieur immédiat en est informé, mais l'employeur ou le service des ressources humaines, pas nécessairement. Selon Santé Canada, environ un quart des femmes âgées de 35 à 55 ans aident gratuitement les personnes âgées dans leurs tâches quotidiennes. Nous avons aussi voulu tenir compte de cette réalité et avons posé des questions à ce sujet. Seulement 5,4 % de nos répondants se trouvaient dans cette situation, de sorte que nous n'avons pu en faire une analyse statistique significative.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Le soutien du conjoint est une autre variable où les résultats de recherche existants sont différents. Contrairement aux résultats rapportés par Caussignac (2000), la recherche de Chenevier (1996) montre que l'appui du conjoint a un effet significatif sur le conflit emploi-famille, d'où notre intérêt à inclure cette variable. La qualité de la relation et des interactions du conjoint aurait aussi des répercussions sur la conciliation du travail avec la famille (Guérin *et al.*, 1997). Cette conciliation sera d'autant facilitée par la présence d'un appui et d'un partage des tâches entre les conjoints, des éléments dont nous tiendrons compte.

1.4. Les caractéristiques de l'emploi

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

Elliott *et al.* (2001) notent pour leur part qu'il est plus facile pour les femmes de Grande-Bretagne possédant des qualifications professionnelles de revenir sur le marché du travail à la suite d'une maternité que pour les femmes non qualifiées et elles concluent qu'elles peuvent mieux concilier le travail et la famille.

Une étude de Boulin et Plasman citée dans EIROnline (1997 no 9712170) fait ressortir que les heures de travail des gestionnaires européens sont plus longues que la normale malgré une diminution du temps de travail chez les autres catégories de travailleurs au cours des dernières années. Ces longues heures de travail constituent un handicap pour la carrière des femmes gestionnaires qui cherchent à concilier à la fois l'emploi et la famille. Galinsky *et al.* (2001) abondent dans le même sens en observant que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés. Le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes, même s'ils préfèrent travailler moins. Duxbury *et al.* (1993) obtiennent les mêmes résultats : les personnes occupant un emploi professionnel travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes de travailleurs, ce qui peut amplifier le conflit emploi-famille.

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

Les résultats obtenus par Prunier-Poulmaire et Gadbois (1999) révèlent que l'organisation du temps de travail constitue un agent stresser pour les employées de supermarchés puisqu'elle influence leur vie au travail tout en perturbant leur vie extraprofessionnelle et en fragilisant leur état de santé. Chenevier (1996) n'a pas trouvé de différence significative à cause du manque de variance de son échantillon, celui-ci étant constitué essentiellement de répondants travaillant selon un horaire régulier (86,8 %). Compte tenu du fait que la première étude porte sur un seul secteur d'activité et que la deuxième n'est pas concluante sur ce plan, nous avons aussi inclus les variables touchant les horaires. Nous avons aussi des répondants plus diversifiés sur ce plan (11 % ayant des horaires variables avec des plages fixes, 11 % commençant avant 7 hres ou terminant après 18 hres, 5 % ayant des horaires variables).



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

1.5. Les caractéristiques de l'environnement de travail

La présence de mesures de conciliation

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

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

L'attitude des dirigeants et supérieurs

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

L'attitude des collègues

L'appui des collègues semble une variable d'importance mais encore peu étudiée dans le cadre de son influence sur le conflit emploi-famille. Nous l'avons intégrée dans notre questionnaire, comme l'avaient fait Guérin *et al.* (1997), mais elle n'est pas ressortie comme déterminante dans notre étude, comme nous le verrons.

Nous avons terminé la recension des principaux écrits sur les déterminants de la difficulté ou de la facilité de concilier emploi et famille. Les comportements des pères et des mères en matière de conciliation relèvent évidemment d'un grand nombre de facteurs, dont certains dépassent le champ de notre analyse (éducation, tradition dans sa propre famille, aspirations personnelles, etc.). Cependant, un certain nombre de facteurs relèvent davantage des pratiques de gestion des ressources humaines, des caractéristiques de l'emploi et de la situation de travail, et nous nous sommes intéressés à ces éléments dans notre questionnaire, puisque l'on peut agir sur ce type de pratique en milieu de travail.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, nous avons vu plus haut qu'un certain nombre de variables ont été mises en évidence, mais que les travaux n'ont pas permis de conclure définitivement sur les variables les plus déterminantes, en raison soit du caractère limité de certaines études (une ou deux organisations étudiées), ou encore en raison de la faible variance dans les échantillons. Nous avons donc repris un certain nombre de questions des études québécoises (Guérin et al., 1997) mais aussi d'autres provenant d'une étude européenne sur le temps de travail, puisque cette dimension nous intéresse plus particulièrement et qu'elle est aussi au centre des intérêts et des demandes des parents en matière de conciliation.²

Nous voulions ainsi en arriver à mieux comprendre la situation des pères et des mères en milieu de travail et tenter de cerner les facteurs qui peuvent favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles.³

2. La recherche et le questionnaire

En ce qui concerne le questionnaire dont les résultats sont exposés ici, il comporte des questions sur le temps de travail inspirées du questionnaire de Boulin, Cette et Verger (1996), ainsi que des questions sur la conciliation emploi-famille, les attitudes des supérieurs et des collègues notamment, qui sont inspirées du questionnaire de Guérin et al. (1997).

Pour répondre au questionnaire, les personnes devaient avoir au moins un enfant ou une personne (handicapée ou âgée) à leur charge. De ce fait, le taux de réponse n'a pas le sens habituel, puisqu'un grand nombre de personnes ne se trouvent pas dans cette situation et qu'il est impossible pour nous de savoir combien de personnes se trouvent ou non dans cette situation. Quoi qu'il en soit, soulignons que nous avons posté 3000 questionnaires et que nous avons reçu 490 questionnaires, ce qui représente un taux de réponse de plus de 15 %, soit un taux acceptable pour une enquête postale, d'autant plus que le taux serait plus élevé si on le calculait à partir du nombre de personnes qui pouvaient effectivement répondre au questionnaire parce qu'elles ont une personne à leur charge (enfant ou personne âgée ou handicapée).

Le questionnaire s'adressait aux hommes et femmes, parce que nous ne voulons pas limiter la problématique de la conciliation aux seules femmes et que de plus en plus de pères souhaitent effectivement s'impliquer activement auprès de la famille. Aussi, même si nombre d'études qui traitent de la conciliation ne s'intéressent qu'aux mères⁴, pour notre part, nous avons voulu intégrer les opinions et visions des pères et des mères précisément parce que peu de recherches se sont intéressées à la perspective des pères au regard de la conciliation emploi-famille⁵. Ainsi, notre recherche sur la conciliation s'intéresse simultanément à la situation et aux perceptions des pères, car nous considérons que

² Plusieurs des recherches réalisées au Québec ne portaient que sur une ou quelques grandes organisations spécifiques, alors que notre enquête touche un nombre plus grand de catégories professionnelles et d'organisations, d'où son intérêt; en effet, nos 8 syndicats couvrent un grand nombre d'organisations, surtout dans le secteur de l'éducation où un syndicat couvre plusieurs écoles et milieux de travail.

³ Nous tenons à remercier le CRSH, qui a financé cette recherche, ainsi qu'une autre auprès d'autres groupes et avec une orientation semblable.

⁴ Voir notamment Descarries et Corbeil (1995).

⁵ Le présent article traite l'ensemble des réponses, et les analyses statistiques peuvent faire ressortir les différences selon le sexe, mais nous avons aussi produit un rapport incluant des tableaux de statistiques descriptives comparant les hommes et les femmes pour chacune des questions.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

l'articulation emploi-famille n'est pas une « question de femmes », mais bien une question de société, qui touche plus particulièrement les parents, hommes et femmes, ainsi que les membres de famille qui ont des personnes handicapées ou âgées à charge (5 % environ dans le présent questionnaire, comme nous le verrons).

2.1. Les répondants et les variables

Rappelons que nous avons distribué les questionnaires auprès de 8 syndicats membres de la CSQ. Ainsi, environ 40 % de nos répondants proviennent du secteur de la santé et des services sociaux (centres hospitaliers et centres jeunesse) et environ 60 % proviennent des syndicats de professionnels et professionnelles de l'éducation dans diverses régions du Québec. La plupart de nos répondants sont de syndicats couvrant des organisations situées sur l'île de Montréal, mais 20 % environ sont de la région de Québec et de Chicoutimi, alors que 14 % sont de la région de la Montérégie et de Valleyfield.

Les données sur ces 490 travailleurs(es) membres de la CSQ ont été recueillies au printemps 2001. Un questionnaire comportant 152 variables leur a été administré et 29 autres variables ont ensuite été créées à partir des variables du questionnaire⁶. Le fichier de données contient donc 490 individus et 181 variables. Nous ne présentons pas l'ensemble des tableaux et données dans le présent rapport, mais ferons ressortir les faits saillants des résultats.⁷

Pour commencer, soulignons que nous nous intéressons aux corrélations existant entre les différentes variables liées à la conciliation et identifiées dans notre recherche, puis nous avons voulu identifier les facteurs principaux qui sont à l'origine de difficultés de conciliation, et qui pourraient éventuellement être améliorés pour faciliter la conciliation emploi-famille. Nous avons utilisé des méthodes différentes, selon le type de variable, pour établir si diverses variables sont liées entre elles. De façon générale, pour vérifier si deux variables non nominales sont liées, nous avons utilisé le coefficient de corrélation de Pearson. Dans le cas de variables nominales, nous avons eu recours au test d'indépendance du Khi-carré.

2.2. Constructions d'échelles et d'autres variables

Différents calculs ont été produits à partir de diverses variables du questionnaires. L'analyse factorielle a été utilisée pour identifier les dimensions auxquelles se rattachent diverses variables. Celles s'apparentant à un même facteur ont été additionnées pour donner une mesure unique. La pertinence d'effectuer une telle somme est établie en calculant l'alpha de Cronbach. Le tableau 1 résume les résultats de ces analyses.

Compte tenu de nos intérêts de recherche, nous avons défini des variables touchant les divers éléments présentés dans la colonne de gauche du tableau : satisfaction au travail, effet d'une RTT (réduction du temps de travail) sur le travail ou sur les conditions de travail, effet d'un ATT (aménagement du temps de travail sur le travail ou les conditions de travail). Les éléments liés au soutien « physique » ont trait au soutien concret du conjoint et permettent de différencier les « actions » concrètes de soutien par opposition

⁶ Je tiens à remercier Yvan Leduc, qui a fait le travail statistique spécialisé sur lequel reposent nos résultats de recherche.

⁷ Les données détaillées sont disponibles et sont présentées dans les annexes du rapport de recherche.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

aux dimensions de soutien « moral » (par exemple, est d'accord avec le fait que j'aie un emploi, etc.).⁸

Tableau 1. Facteurs extraits par l'analyse factorielle et l'alpha de Cronbach correspondant

CONCEPT	VARIABLE	Elements du questionnaire	ALPHA
Satisfaction au travail	SATISFAC	B11.1 à B11.6	0,84
Effet RTT sur travail	RTT1	B22 (1,2,4,5,7,8,10,14)	0,91
Effet RTT sur conditions de travail	RTT2	B22 (3,6,9,11,12)	0,81
Effet ATT sur travail	ATT1	B23 (1,2,4,5,7,8,10,14)	0,94
Effet ATT sur conditions de travail	ATT2	B23 (3,6,9,11,12)	0,84
Soutien physique du conjoint	SOUCONJ1	D34.2 et D34.3	0,86
Soutien moral du conjoint	SOUCONJ2	D34.1, D34.4, D34.6	0,56 ⁹
Soutien du supérieur	SOUSUP1	E44 (1,2,3,6) et E45 (1 à 7)	0,89
Supérieur applique les politiques en matière de conciliation	SOUSUP2	E44.4 et E44.5	0,96
Soutien des collègues	SOUCOL1	E46.1 E46.3 E46.4	0,76
Exclusion par collègues	SOUCOL2	E46.2 E46.5 E46.6	0,73
Attitude positive des dirigeants	ATTIDIR	E43.1 E43.2 E43.3	0,78

2.3. Autres variables créées

Nous avons créé un certain nombre d'autres variables à partir des données de diverses questions¹⁰; les voici :

- NSERVICE : Nombre de services de conciliation utilisés
- N_ENF : nombre d'enfants dont le sujet a la garde
- AGE_ENF : âge moyen des enfants
- AGE_SUJ : âge approximatif du sujet
- SALAIRE : Salaire approximatif du sujet
- A5REC : Nombre de semaines de vacances payées

⁸ Les statistiques descriptives se rapportant à ces variables se trouvent dans l'annexe B4. Le détail des analyses factorielles et des analyses de fidélité se trouvent dans les annexes C1 et C2, disponibles sur demande.

⁹ L'alpha de Cronbach est trop faible pour considérer SOUCONJ2 comme étant une mesure fidèle du soutien moral du conjoint

¹⁰ On trouvera, dans l'annexe B2 les tableaux de fréquences se rapportant aux variables dichotomiques et dans l'annexe B4 les statistiques descriptives pour celles qui sont continues.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

- PRESENCE : Présence d'un conjoint 0 = oui 1 = non
- C24REC : Temps hors travail 1 = suffisant 2 = insuffisant
- QUITTE : A déjà quitté un emploi pour des raisons familiales 0 = oui 1 = non
- REFUS : au moins 1 refus (promotion ,mutation, responsabilité, réaménagement) à cause de contraintes familiales 0 = oui 1 = non
- TPLIBRE : Utilise temps libre pour tâches familiales 0 = oui 1 = non
- TPREAM : Utilise temps réaménagé pour tâches familiales 0 = oui 1 = non
- ABSENCE : Plus de 1 jour d'absence pour raison familiale 0 = oui 1 = non
- TRANS_AM : reconduit enfants le matin(toujours ou parfois) 0 = oui 1 = non
- TRANS_PM : va chercher enfants le soir (toujours ou parfois) 0 = oui 1 = non
- DIFFCONC : difficulté à concilier + manque de temps 0 = oui 1 = non
- SECTEUR : secteur d'emploi 1 = Santé 2 = Éducation

2.4. Mesures de conciliation

Pour mesurer les difficultés de conciliation, nous avons une question, soit la question B10 « De manière générale, éprouvez-vous de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles? » (oui/non). Comme il s'agit d'une mesure dichotomique de conciliation et que le fait de considérer seulement deux catégories enlève de la puissance aux analyses corrélationnelles¹¹, nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation en combinant le recours à une autre question, en plus de la première.

Ainsi, dans le but de minimiser cet effet indésirable, nous créons une nouvelle mesure de conciliation DIFFCONC; celle-ci est basée sur les variables B10 et C24REC. La question associée à C24REC se lit comme suit : « *Aujourd'hui, le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il...*

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

Nous considérons maintenant deux groupes plus opposés que ceux formés par l'utilisation de la seule variable B10, à savoir ceux qui disent avoir de la difficulté à concilier et manquer de temps libre (DIFFCONC=0 ; 158 sujets) et ceux qui disent ne pas avoir de difficulté à concilier et posséder assez de temps libre (DIFFCONC=1 ; 126 sujets). Le principal désavantage dans l'utilisation d'une telle mesure est la perte d'un bon nombre de sujets (199). Le tableau qui suit illustre la relation entre les variables B10 et C24REC .

¹¹ Il est raisonnable de penser que le groupe 'oui' renferme des sujets dont le degré de conciliation est assez près de certains sujets du groupe 'non' et inversement qu'il y a des sujets dans les 2 groupes qui sont très différents. L'utilisation d'une mesure dichotomique nous force à considérer le même écart dans chacun de ces cas, ce que nous voulons corriger par l'utilisation d'une deuxième question combinée à la première.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

C24REC Temps hors travail * B10 Difficulté concilier Crosstabulation

		B10 Difficulté concilier		Total	
		1 oui	2 non		
C24REC Temps hors travail	1 suffisant	Count	22	127	149
		% within C24REC Temps hors travail	14,8%	85,2%	100,0%
		% within B10 Difficulté concilier	12,2%	42,6%	31,2%
	2 insuffisant	Count	158	171	329
		% within C24REC Temps hors travail	48,0%	52,0%	100,0%
		% within B10 Difficulté concilier	87,8%	57,4%	68,8%
Total		Count	180	298	478
		% within C24REC Temps hors travail	37,7%	62,3%	100,0%
		% within B10 Difficulté concilier	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	48,322 ^b	1	,000		
Continuity Correction ^a	46,916	1	,000		
Likelihood Ratio	52,892	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	48,221	1	,000		
N of Valid Cases	478				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 56,11.

À quelques exceptions près (TPLIBRE, TPREAM, F48.3, F48.7) les corrélations qui sont significatives avec B10, le sont encore plus avec la variable DIFFCONC. Ceci justifie bien l'utilisation de C24 dans la création de deux groupes plus distants en ce qui concerne de la conciliation travail-famille.¹²

¹² Les détails sont présentés dans l'annexe F du rapport de recherche. Le coefficient de Pearson (r) entre toutes les paires de variables (non nominales) est présenté dans l'annexe D.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

2.5. Corrélations entre les variables non nominales

Plusieurs corrélations sont significativement différentes de 0 (en utilisant un seuil de signification de 5%) mais, étant donné leur nombre assez important, nous ne présenterons dans le tableau suivant que celles qui sont de l'ordre de 0,25 et dont l'interprétation revêt un certain intérêt.

Corrélations les plus fortes

Variables	N	r	Variables	N	r
B20.4 , B20.1	447	0,257	SALAIRE , G55	479	0,655
RTT1 , B17	477	-0,303	AGE_SUJ , AGE_ENF	415	0,782
C24REC , A4	462	0,243	SALAIRE , AGE_ENF	412	0,267
C24REC , B10	478	-0,318	SOUCONJ1 , G49	403	0,371
SATISFAC , B10	486	0,238	SOUSUP2 , G55	460	0,242
SATISFAC , B12	488	0,366	DIFFCONC , G49	279	0,278
C24REC , B17	476	-0,240	SECTEUR , G55	420	0,842
SECTEUR , A3	421	0,289	SECTEUR , G61	419	-0,351
DIFFCONC , A4	269	-0,248	AGE_ENF , TPLIBRE	400	0,334
DIFFCONC , B9	269	0,275	AGE_ENF , TPREAM	389	0,338
QUITTE , B10	486	0,305	AGE_ENF , TRANS_AM	406	0,521
QUITTE , DIFFCONC	486	0,305	AGE_ENF , TRANS_PM	405	0,549
B12 , QUITTE	489	0,421	B17 , RTT1	477	-0,303
B12 , DIFFCONC	284	0,250	SALAIRE , AGE_SUJ	483	0,410
B17 , DIFFCONC	280	0,388	RTT1 , RTT2	482	0,416
B20.2 , B20.3	445	0,492	RTT1 , ATT1	461	0,490
B20.2 , B20.5	446	0,248	RTT2 , ATT1	461	0,261
B20.2 , B20.6	446	0,280	ATT2 , RTT1	461	0,257
B20.4 , B20.1	447	0,257	ATT2 , RTT2	461	0,471
B20.5 , B20.6	450	0,903	ATT2 , ATT1	464	0,491
D35 , D37	409	0,297	SOUSUP1 , ATTIDIR	462	0,492
D36 , D37	400	-0,453	SOUSUP2 , ATTIDIR	459	0,384
G55 , B20.6	444	0,243	SALAIRE , A5REC	469	0,351
G49 , D36	397	0,467	AGE_SUJ , A5REC	472	0,306
G58 , D36	348	0,251	SATISFAC , SALAIRE	482	0,242
ATT1 , B20.4	437	-0,251	SOUSUP1 , SOUSUP2	460	0,619
SOUCONJ1 , D35	405	-0,298	SATISFAC , SOUSUP1	471	0,340
SOUCONJ1 , D36	396	0,570	TPLIBRE , AGE_SUJ	468	0,330
SOUCONJ1 , D37	406	-0,671	TPREAM , AGE_SUJ	456	0,339
SECTEUR , C31.1	424	0,267	TRANS_AM , AGE_SUJ	461	0,399
G58 , G49	359	0,378	TRANS_PM , AGE_SUJ	459	0,389
G61B , G49	447	-0,249	AGE_SUJ , SECTEUR	422	0,271
G61B , G55	475	-0,284	TPLIBRE , SALAIRE	465	0,248
SECTEUR , SALAIRE	420	0,730	RTT1 , DIFFCONC	281	-0,260



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Variables	N	r	Variables	N	r
SECTEUR, RTT2	417	-0,271	ATT1, DIFFCONC	272	-0,261
DIFFCONC, SOUS UP1	275	0,249	SATISFAC, SECTEUR	423	0,304
TPLIBRE, TPREAM	449	0,629	DIFFCONC, ABSENCE	272	0,291
TRANS_AM, et PM	459	0,682	DIFFCONC, SATISFAC	284	0,295
DIFFCONC, ATTIDIR	272	0,289			

Nous ne reprenons pas ici l'ensemble des liens observés, certains étant plutôt évidents, comme par exemple la corrélation entre le salaire et la satisfaction au travail, mais nous mentionnons quelques éléments d'intérêt. Certains autres ressortiront d'autres analyses que nous exposons plus loin et qui peuvent être interprétées encore plus clairement. On observe par exemple dans le tableau précédent que l'horaire de travail du conjoint (G58) est corrélé au pourcentage de responsabilités familiales assumées par le conjoint (D36), que la durée hebdomadaire (A4) est liée à la difficulté de concilier (DIFFCONC), que le fait d'avoir de la difficulté à concilier (DIFFCONC) est lié au fait d'avoir songé à quitter son emploi (B12) et d'être intéressé par une réduction volontaire du temps de travail (B17). Il y a aussi corrélation entre le fait de transporter les enfants à l'école ou la garderie le matin et le fait de le faire le soir, une corrélation entre le fait d'avoir des difficultés à concilier (DIFFCONC) et le fait de penser qu'une réduction du temps de travail ou un aménagement du temps de travail entraînerait une amélioration de la qualité du travail fourni (RTT1 et ATT1).

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

2.6. Lien entre la conciliation (B10) et les variables nominales

Passons maintenant à la présentation des variables nominales qui présentent une association significative avec B10. Il est à noter que pour plusieurs variables, un lien n'a pu être établi à cause du nombre de catégories relativement élevé. Les variables significativement liées à la conciliation emploi-famille sont les suivantes : l'utilisation des pauses (A6), le fait de travailler à temps partiel (B18), le fait de reporter des activités (C26), le fait d'avoir de la latitude ou de l'autonomie dans son travail (D39), le fait de souhaiter réduire son temps de travail (B16), ainsi que le sexe (G60R).

Résultats significatifs au test du Khi carré

Variables	N	Valeur P	Variables	N	Valeur P
A6	450	0,002	B16	481	0,000
B18	475	0,000	B21	420	0,000
C26	466	0,006	C27	466	0,014
D39	362	0,021	G60R	480	0,032



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

2.7. Lien entre la conciliation (B10) et les variables non-nominales

Nous passons maintenant à la liste des variables non-nominales dont la corrélation avec B10 est significative.¹³ Dans l'ordre, les variables dont la corrélation est significative sont les suivantes : l'horaire variable (A3), le fait d'avoir songé à quitter son emploi (B12), le fait d'avoir refusé une promotion (B 14.2), et des responsabilités supplémentaires en emploi (B14.3), le fait d'être intéressé par une réduction du temps de travail, d'avoir pris des absences pour raisons familiales, le fait de ne pas être satisfait du partage des tâches entre conjoints. Nous revenons plus loin sur les facteurs déterminant les difficultés de conciliation puisque nous proposons un modèle de régression qui permet d'identifier plus précisément les variables qui expliquent les difficultés, plutôt que de simplement constater une corrélation.

Variables	r	N	Valeur P	Variables	r	N	Valeur P
A3	0,130	482	0,004	B9	0,202	465	0,000
B12	0,201	486	0,000	B14.2	0,099	486	0,028
B14.3	0,093	486	0,041	B17	0,238	479	0,000
C32	-0,169	457	0,000	D36	0,155	398	0,002
D37	-0,121	408	0,015	F48.3	0,097	486	0,033
F48.7	-0,093	486	0,040	G49	0,144	481	0,002
AGE_ENF	0,213	411	0,000	AGE_SUJ	0,142	483	0,002
ATTIDIR	0,161	465	0,000	RTT1	-0,176	479	0,000
ATT1	-0,167	461	0,000	SOUCONJ1	0,160	404	0,001
SOUSUP1	0,152	469	0,001	SOUSUP2	0,110	464	0,018
C24REC	-0,318	478	0,000	SATISFAC	0,238	486	0,000
Variables	r	N	Valeur P	Variables	r	N	Valeur P
QUITTE	0,305	486	0,000	REFUS	0,132	486	0,004
TPLIBRE	0,103	466	0,026	TPREAM	0,095	454	0,043
ABSENCE	0,192	457	0,000	TRANS_AM	0,152	459	0,001
TRANS_PM	0,158	459	0,001				

3. Modèle de prédiction de la conciliation travail-famille

L'élaboration d'un modèle multivarié nous permettra de mesurer l'effet unique de chacune des variables identifiées sur la conciliation. Précédemment, nous avons mesuré l'effet de chaque variable prise individuellement. Le modèle multivarié nous permettra de choisir l'ensemble des variables qui, mises en présence les unes des autres, expliquent le mieux la conciliation, ou les difficultés de conciliation emploi-famille.

Rappelons que nous disposons de deux mesures de conciliation (dichotomiques) : B10 et DIFFCONC. La première permet l'utilisation d'un maximum de sujets mais ne distingue pas les deux groupes aussi clairement que le fait DIFFCONC. L'utilisation de cette dernière, par contre, nous contraint à écarter de l'analyse un grand nombre de sujets. Rappelons que les valeurs élevées de DIFFCONC et B10 sont associées à une plus grande ou meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles.

¹³ Les détails sont à l'annexe F du rapport de recherche.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

En ayant recours à la régression logistique, nous avons construit un modèle pour chacune de ces mesures. Nous entrons dans un premier temps toutes les variables¹⁴ dont le lien avec la variable à expliquer est significatif et qui peuvent être considérées comme des prédicteurs. Le test d'Hosmer et Lemeshow nous permet de vérifier l'ajustement du modèle aux données.¹⁵

Voici l'essentiel des résultats des analyses.¹⁶

3.1. Modèle explicatif de la variable B10 :

Ce modèle est basé sur l'utilisation des données de 363 sujets, soit 258 femmes et 105 hommes. Cinq variables ont été retenues comme variable explicative des difficultés ou de la facilité à concilier; les voici, par ordre d'importance :

- AGE_ENF (âge moyen des enfants) Wald=16,6651; p=0,0000
- A4 (durée hebdomadaire) Wald=8,9117 ; p=0,0028
- SOUCONJ1 (soutien concret ou physique du conjoint) Wald=8,4846; p=0,0036
- SOUSUP1 (soutien du supérieur) Wald=6,0750 ; p=0,0137
- G49 (sexe du sujet) Wald=4,7845 ; p=0,0287

Si nous interprétons les résultats, nous pouvons affirmer qu'une augmentation de l'âge moyen des enfants, du soutien concret du conjoint et du soutien du supérieur augmentent les chances de conciliation emploi-famille. À l'inverse, une augmentation de la durée hebdomadaire en diminue les chances. Parmi les autres observations intéressantes, on note que les hommes ont moins de difficulté à concilier le travail et la vie familiale (variable G49 = le sexe). Les autres facteurs demeurant constants, les cotes en faveur de la conciliation chez les hommes sont 1,8 fois supérieures à celles des femmes; ceci n'est peut-être pas surprenant, mais il est intéressant de noter que les données confirment ce que nous pensons tous plus ou moins spontanément. Il est surtout intéressant toutefois de constater que le soutien concret du conjoint est un élément déterminant, tout comme le soutien du supérieur. Nous y reviendrons plus loin, dans l'analyse.

¹⁴ La variable G55 , niveau de formation, a due être recodée en 4 groupes : 1 = secondaire V ou moins 2=cegep/certificat 3=baccalauréat et 4=maîtrise/doctorat. Cette nouvelle variable se nomme SCOLAR.

¹⁵ Pour effectuer ce test, les sujets sont ordonnés en ordre croissant de probabilités prédites puis séparés en 10 groupes que l'on appelle : « décile de risque ». Dans notre cas, le premier décile contient les sujets dont la probabilité de conciliation est inférieure à 0,1 et ainsi de suite jusqu'à ceux dont la probabilité prédite est supérieure à 0,9. Nous divisons ensuite chaque décile en 2 groupes de conciliation (oui/non) obtenant ainsi un tableau de 10 lignes et deux colonnes dans lequel chaque cellule contient un nombre observé de sujets. Si le modèle est bon, la plupart des sujets qui concilient bien emploi et famille devraient se retrouver dans les déciles supérieurs alors que ceux qui ont de la difficulté devraient être dans les déciles inférieurs. Par la suite, nous calculons, grâce au modèle établi, le nombre espéré de cas dans chacune de ces 20 cellules. Finalement, nous faisons un test pour voir si ces effectifs espérés diffèrent de façon significative des effectifs observés; ce test est basé sur la statistique du Khi-carré. Une valeur de p non significative à ce test indique un bon ajustement; plus la statistique 'Goodness-of-fit test' est petite, meilleur sera l'ajustement.

¹⁶ Les détails sont donnés dans les annexes H1 et H2 du rapport de recherche.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

Ajoutons simplement que le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 5,3426 ; $p=0,7204$). Il classe correctement 69,15% des sujets. Passons maintenant au modèle explicatif que nous pouvons calculer avec la variable DIFFCONC, qui a été créée à partir des réponses à deux questions, comme nous l'avons expliqué plus haut.

3.2. Modèle explicatif de DIFFCONC:

Ce modèle est basé sur 208 sujets, soit 150 femmes et 58 hommes. Il conduit à retenir six variables explicatives, que nous présentons par ordre d'importance :

- A4 (durée hebdomadaire) Wald=23,5653 ; $p=0,0000$
- AGE_ENF (âge moyen des enfants) Wald=16,2040 ; $p=0,0001$
- SOUSUP1 (soutien du supérieur) Wald=11.3682 ; $p=0,0007$
- G49 (sexe du sujet) Wald=10,9978 ; $p=0,0009$
- SCOLAR (scolarité : 4 niveaux) Wald=10,5771 ; $p=0,0142$
- SOUCONJ1 (soutien concret ou physique du conjoint) Wald=6,8708 ; $p=0,0088$

On retrouve dans ce modèle toutes les variables du modèle précédent, auxquelles vient s'ajouter la scolarité (SCOLAR). Les variables AGE_ENF et A4 (durée hebdomadaire) demeurent les plus importantes. Vient ensuite le soutien du supérieur, puis le sexe du conjoint (les hommes ont plus de facilité à concilier...).

Les résultats pour la scolarité doivent être interprétés par rapport à la catégorie de référence choisie; dans notre cas il s'agit de la catégorie 4, soit « maîtrise/doctorat ». Les autres facteurs demeurant constant, les cotes en faveur de la conciliation sont environ 7 fois supérieures chez les sujets ayant un sec.V ou moins ($p=0,0036$) et de 2 fois supérieures chez les individus possédant un DEC ou un certificat ($p=0,0309$). Il n'y a toutefois pas d'écart significatif entre les sujets possédant un baccalauréat et ceux possédant une maîtrise ou un doctorat. ($p=0,5216$).

Le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 9,1204 ; $p=0,3322$). Il classe correctement 79,33% des sujets.

3.3. Analyse

Nous avons constaté dans notre modèle de régression que certaines variables permettaient d'expliquer les difficultés de conciliation : l'âge des enfants, la durée hebdomadaire du travail, le soutien concret du conjoint, le soutien du supérieur, le niveau de scolarité et le sexe du sujet.

Si le sexe du sujet est une variable explicative importante, on ne peut intervenir sur celle-ci, tout comme on ne pourrait réduire le niveau de scolarité détenu par un sujet pour améliorer les chances de conciliation entre les activités (l'inverse aurait été possible...!). De même, l'âge des enfants est une variable sur laquelle on ne peut pas intervenir - quoiqu'ils vieillissent « naturellement » de sorte que la conciliation est facilitée avec le temps-.

Par contre, on peut intervenir sur d'autres variables explicatives des difficultés de conciliation, comme la durée hebdomadaire, le soutien du conjoint et le soutien du



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

supérieur.¹⁷ Certaines de ces variables avaient été identifiées dans Guérin et al. (1997), mais elles n'ont pas toujours été validées dans d'autres recherches (Chenevier, 1996, Caussignac, 2000), d'où l'intérêt de notre recherche portant sur d'autres catégories professionnelles, d'autres secteurs d'activité et d'autres types de milieux de travail.

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

Conclusion

Pour conclure, nous voulons rappeler quelques-unes des hypothèses préliminaires de recherche que nous avons évoquées dans notre projet de recherche et voir si elles ont été soutenues, ou non, par les données présentées ici.

Nous avons posé comme hypothèse que les pratiques de conciliation seraient plus fréquentes au sein des entreprises de grande taille. Nos données statistiques comme nos études de cas ne permettent pas d'affirmer que c'est le cas, puisque la taille de l'organisation ne ressort pas au nombre des variables significatives ; en effet, les résultats quantitatifs n'ont pas permis de faire ressortir la taille de l'organisation comme une variable explicative de la plus grande facilité à concilier les activités professionnelles et familiales. De fait, selon nos études de cas (partie qualitative de la recherche), les petites organisations semblent souvent permettre des arrangements informels, qui sont finalement le moyen principal par lequel les parents « s'en sortent » ! Dans l'étude statistique exposée ici, les données indiquent que l'attitude du supérieur est un des éléments les plus déterminants des difficultés ou de la facilité à concilier et il est possible que celle-ci soit plus souple dans les petites organisations, comme l'indiquent certains travaux (Tremblay et Amherdt, 2000).

Nous avons aussi posé comme hypothèse que les parents seraient plus enclins à participer à des mesures de conciliation lorsqu'ils bénéficient du soutien actif des gestionnaires, de leurs supérieurs, des délégués syndicaux et de leurs collègues de travail, et lorsqu'ils ont moins de craintes concernant l'effet de leur participation aux mesures de conciliation sur leur avenir professionnel. De fait, il semble que le soutien des supérieurs est

¹⁷ Le soutien du conjoint avait aussi été identifié par Guérin et al. (1997), mais ils ne différenciaient pas les mesures de la même manière que nous l'avons fait, à savoir les mesures de soutien « moral » (appui au fait que le conjoint ait un emploi, etc.) et les mesures de soutien concret ou physique (« faire quelque chose pour faciliter, partager les tâches, etc. »).



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

fondamental, comme nous avons pu le constater dans cette étude. En effet, le soutien du supérieur est ressorti comme une des variables statistiquement significatives pour réduire les difficultés de conciliation emploi-famille, et les énoncés utilisés pour constituer la variable de soutien du supérieur permettent de comprendre comment les supérieurs peuvent effectivement agir pour faciliter la conciliation en acceptant des changements d'horaires, des horaires flexibles ou autres, en parlant des difficultés de conciliation, en appliquant les mesures offertes dans l'organisation, etc.

La recherche réalisée ici a donc permis d'identifier quelques éléments sur lesquels il est possible d'agir, en particulier la durée du travail et le soutien du supérieur, pour ce qui est des variables sur lesquelles les organisations peuvent agir. Pour ce qui est du soutien du conjoint, des organisations plus ouvertes, offrant davantage de mesures et permettant aux pères comme aux mères d'en profiter peuvent certainement favoriser la participation plus équitable des conjoints, mais des changements de mentalité peuvent parfois aussi être nécessaires. Ainsi, au moins deux variables organisationnelles peuvent permettre d'améliorer la situation : la durée du travail et le soutien des supérieurs à la conciliation des activités professionnelles et familiales.

Références bibliographiques

- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail: La vie en double*. Paris: Presses universitaires de France.
- Boulin, Jean-Yves, Gilbert Cette et Daniel Verger. 1998. « Les arbitrages entre temps libre et salaire », *Travail et emploi*, No. 77, p. 79 à 87.
- Boulin, Jean-Yves, et Robert Plasman. *Professional Employees' Working Hours in Europe*, cité dans « *Lightening the Load* » of *Long Working Hours among Europe's Managerial Staff*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eiroline, déc. 1997. <http://www.eiro.eurofound.ie/>
- Carlson, Dawn, S., K. Michele Kaemar, et Larry J. Williams. 2000. « Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict », *Journal of Vocational Behavior*, 56 : 249-276.
- Caussignac, Émilie. 2000. *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts*, mémoire de maîtrise présenté à l'École des Hautes Études commerciales, Montréal.
- Chenevier, Laure. 1996. *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)*, mémoire de maîtrise, Montréal : Université de Montréal. École des hautes études commerciales, 172 pages.
- Conference Board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille: Enjeux et options*. Ottawa.
- Duxbury, L.E. and C.A. Higgins (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76, no 1. p. 60-74.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

- Duxbury, Linda Elizabeth, Christopher Alan Higgins, et C. Lee. (1993). « The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress : A Comparative Analysis », *Ressources humaines, ASAC'93*, 14(9) : 21-29.
- Duxbury, L.E., C.A. Higgins and C. Lee (1994). Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control. In *Journal of Family Issues*. Vol. 15, no 3. September. Pp. 449-466.
- Elliott, Jane, Angela Dale, et Muriel Egerton. 2001. « The Influence of Qualifications on Women's Work Histories, Employment Status and Occupational Attainment at Age 33 », *European Sociological Review*, 17(2) : 145-168.
- Families and Work Institute (1997). *1997 National Study of the Changing Workforce*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>
- Families and Work Institute (1998). *1998 Business Work-Life Study*. Families and Work Institute <http://www.familiesandwork.org>
- Frederick, Judith A., et Janet E. Fast. 2001. Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ?, dans : *Tendances sociales canadiennes*, été, 9-13.
- Frederick, Judith A. 1995. *Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens*, Ottawa : Statistique Canada.
- Frone, M.R., M. Russell, et M.L. Cooper. 1992. « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface », *Journal of Applied Psychology*, 77(1) : 65-75.
- Galinsky, Ellen, Stacy S. Kim, et James T. Bond. 2001. *Feeling Overworked : When Work Becomes too Much – Executive Summary*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault, et Martine Deschamps. 1997. *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 pages.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard (1994). «Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: la situation au Québec», *Gestion*, vol. 19, no 2, mai, pp. 74-82.
- Higgins, Christopher, Linda Duxbury, Catherine Lee, et Shirley Mills (1992). «Examen de la souplesse en matière d'horaire et de lieu de travail», *Optimum: La revue de gestion du secteur public*, automne, no 2, vol. 23: 33-42.
- Kossek, E.E., et C. Ozeki. 1998. « Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship : A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research », *Journal of Applied Psychology*, 83(2) : 139-149.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

- Lee, Kibeom, Julie J. Carswell, et Natalie J. Allen. 2000. « A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment : Relations with Person and Work-Related Variables », *Journal of Applied Psychology*, 85(5) : 799-811.
- Lee, Catherine, Linda Duxbury, et Christopher Higgins (1994). *Les mères au travail: Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa: Centre canadien de gestion.
- Lee, Catherine, Linda Duxbury, Christopher Higgins, et Shirley Mills (1992). Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale», *Optimum: La revue de gestion du secteur public*, automne, no 2, vol. 23: 68-78.
- Lipsett, Brenda, et Mark Reesor (1997). *Flexible Work Arrangements: Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada (version préliminaire du 7 avril 1997).
- MacBride-King, Judith L., et Hélène Paris. (1989). «Balancing Work and Family Responsibilities», *Canadian Business Review*, automne.
- Maillé, Chantal, Nancy Guberman et Pierre Maheu. 1995. « La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants » (p. 123-130), dans Descarries, Francine et Christine Corbeil (sous la direction de), *Réconciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal : Université du Québec.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion.
- Nelson, Debra L., et James C. Quick. 1985. « Professional Women : Are Distress and Disease Inevitable? », *Academy of Management Review*, 19(2) : 206-218.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles, et R. McMurrin. 1996. « Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales », *Journal of Applied Psychology*, 81 : 400-410.
- St-Onge, Sylvie, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard (1994). «L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations», *Gestion*, vol. 19, no 2, mai, pp. 64-73.
- Stephens, G.K., et S.M. Sommer. 1996. « The Measurement of Work to Family Conflict », *Educational and Psychological Measurement*, 56(3) : 475-486.
- Sunter, Deborah (1993). «Le travail par postes», *Perspective* (printemps), 17-26. Statistique Canada, Cat. 75-001F.
- 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.



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

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



Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: Les sources de difficultés et les perspectives de solution

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.