
Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ?

Diane-Gabrielle Tremblay

Télé-université de l'Université du Québec

RÉSUMÉ

Nous avons mené une recherche sur les sources de difficultés de conciliation emploi-famille auprès d'un millier de répondants (1 045) de catégories professionnelles et de secteurs d'activité divers, dont les deux tiers sont des femmes. Ceci nous a permis d'identifier des variables qui peuvent influencer sur la situation des pères et des mères en milieu de travail et de cerner les facteurs qui peuvent favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles, ainsi que la réalisation d'une carrière correspondant aux aspirations de chacun.

ABSTRACT

We conducted a study on sources of difficulty in work-family balance and obtained responses from over a thousand respondents (1,045) from various occupational categories and business lines, two thirds of which were women. We were able to identify variables that may influence the difficulties of fathers and mothers in the workplace and to identify factors that may facilitate improved balance between work and family obligations, as well as the realization of individual career aspirations.

Depuis quelques années, un certain nombre de recherches ont été publiées sur la conciliation emploi-famille, et certaines montrent qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent stressés parce qu'ils parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroîtrait d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille, ainsi qu'à vivre une carrière correspondant aux aspirations de chacun.

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le conflit emploi-famille (Guérin, St-Onge, Chenevier, Denault, & Deschamps, 1997; Guérin, St-Onge, Trottier, Haines, & Simard, 1994). D'autres soulignent l'importance de la catégorie socio-professionnelle comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles, puisque ces deux éléments sont en quelque sorte des vases communicants (Tremblay, 2004; Tremblay & Villeneuve, 1998). Si l'on participe davantage à l'un, il peut arriver que l'on participe moins à l'autre; dans certains couples, il y a participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas.

Dans les organisations d'aujourd'hui, on trouve encore souvent un style de gestion présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine extérieur à l'entreprise; ce sont les pères et les mères seuls qui doivent assumer les défis de l'organisation de la vie familiale et plusieurs, surtout les mères, en paient le prix sur le plan de la carrière (Tremblay 2004a, 2004b).

On constate aussi que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique, reste du domaine de la vie privée des employés, ou encore, dans certains milieux, une «affaire de femmes». Pourtant, le problème de l'articulation emploi-famille se pose avec de plus en plus d'acuité, puisque les femmes sont de plus en plus actives à plein temps. Les aménagements au sein de la famille sont donc de plus en plus complexes. De ce fait, pour assurer une intégration des deux genres sur le marché du travail, c'est-à-dire une participation équitable de chacun, telle qu'elle est souhaitée, à la vie professionnelle et aux responsabilités parentales, il importe d'identifier les facteurs et mesures pouvant faciliter la conciliation emploi-famille. En effet, plusieurs études ont montré que les difficultés de conciliation ont des conséquences négatives sur la carrière et la famille (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Kossek & Ozeki, 1998).

Lorsque des mesures dites de «conciliation emploi-famille» existent dans les organisations, il semble que ce soit surtout les femmes qui y participent; les hommes souhaitent parfois y participer, mais craignent de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail (Tremblay, 2003b). Se prévaloir des congés pour raison familiale ou encore quitter tôt pour aller chercher ses enfants, par exemple, risquerait d'être vu comme un manque d'engagement dans son travail et à l'égard de l'employeur. Les incertitudes à l'égard de l'attitude de collègues et de supérieurs en milieu de travail s'ajoutent aux difficultés que vivent les parents, et il semble que cela accentue aussi les hésitations de certains pères à participer à la conciliation emploi-famille en profitant de mesures d'aménagement du temps de travail (Tremblay, 2003b). Il nous paraît important de noter toutefois que si certains pères sont plus actifs sur le plan des responsabilités parentales, ce n'est pas nécessairement le cas de tous, puisque les attentes de la société à l'égard des pères et des mères semblent avoir moins changé qu'on serait parfois porté à le penser (Duxbury & Higgins, 1991; Duxbury, Higgins, & Lee, 1994).

C'est dans cette perspective que nous avons entrepris des recherches visant à mieux connaître les situations vécues par les hommes et les femmes en emploi et les éléments qui peuvent faciliter ou rendre plus difficile l'articulation emploi-famille, par exemple, les horaires de travail, la durée du travail, et le soutien qu'ils obtiennent de leur conjoint, de leur supérieur, ou de leurs collègues du point de vue de la conciliation emploi-famille et ainsi de suite.¹

En effet, les études antérieures ne sont pas concluantes sur les sources de difficultés de conciliation et de carrière puisque la plupart ont été menées auprès de groupes réduits en nombre et peu diversifiés, ne permettant pas des analyses statistiques poussées. Nous nous sommes donc intéressée à la conciliation emploi-famille et à la carrière dans une recherche qui porte sur une diversité de catégories

professionnelles dans plusieurs secteurs d'activité (santé, éducation, ministères du secteur public, et organisations privées).²

L'enquête a permis d'obtenir des questionnaires complets et utilisables pour un peu plus d'un millier de répondants (1 045) de catégories professionnelles et de secteurs d'activité divers. Nous reviendrons sur la méthodologie dans la deuxième section. Nous voulons en arriver ainsi à mieux comprendre la situation des pères et des mères en milieu de travail et tenter de cerner les facteurs qui peuvent favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles, ainsi que la réalisation d'une carrière correspondant aux aspirations de chacun. Voyons d'abord la recension des principaux écrits pertinents pour notre recherche, avant d'en présenter les résultats dans la deuxième partie de notre article.

LA RECENSION DES ÉCRITS

Diverses recherches témoignent du sentiment de manque de temps exprimés par les parents de jeunes enfants et de conflits entre l'emploi et la famille (e.g., Bachmann, 2000; Barrère-Maurisson, 1992, 2002; Brousse, 1999; Conference Board of Canada, 1994; Fagnani, 2000; Flipo & Régnier-Loilier, 2002; Méda, 2001, 2003; Tremblay & Vaillancourt-Laflamme, 2000). D'après Carlson, Kaemar, et Williams (2000), les études menées jusqu'à maintenant ont permis de dégager trois formes de conflit (Duxbury et Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Kossek & Ozeki, 1998; Lee, Carswell, & Allen, 2000; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Stephens & Sommer, 1996) : les conflits de temps, de tension, et de comportement. Le conflit de temps découle de la surcharge temporelle due aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun d'eux, et c'est surtout à ceux-ci que nous nous intéressons. Cette surcharge se traduit souvent par le sentiment de «manque de temps», qui a fait l'objet d'études. Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, à savoir celui de parent ou d'employé. Le conflit de comportement apparaît lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits ou ne peuvent être faits par la personne; contrairement au conflit de temps, il ne s'agit pas ici d'ajustements temporels, mais bien de changements de comportements ou d'attitudes. Les deux derniers conflits intéressent surtout les psychologues, alors que nous nous intéressons à la conciliation emploi-famille du point de vue de ce que l'Etat, les entreprises, et les syndicats peuvent éventuellement faire pour améliorer la situation dans les organisations. Aussi, nous intéresserons-nous essentiellement à la dimension *temporelle* et à l'impact des *mesures* offertes par les employeurs sur cette dimension temporelle. Cela se justifie d'autant plus que c'est sous cet aspect que se manifestent les demandes des parents de jeunes enfants (Fagnani & Letablier, 2001; Lero, Brockman, Pence, Goelman, & Johnson, 1993; Tremblay & de Sève, 2002; Tremblay & Vaillancourt-Laflamme, 2000).

Pour ce qui concerne l'employeur ou le travail, soit le facteur qui nous intéresse principalement ici, les chercheurs soulignent l'importance de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'emploi (Guérin et al., 1997; St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994). Les caractéristiques de l'environnement de travail sont les pratiques d'équilibre emploi-famille offertes par les employeurs, ainsi que 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 recensé les divers travaux ayant permis d'identifier l'impact de ces variables et tenté d'en dégager les principaux facteurs qui expliquent les difficultés ou la plus grande facilité en cette matière. Dans les sections suivantes, nous présentons ces éléments un peu plus en détail avant de passer aux résultats de notre enquête sur le sujet, dans la deuxième partie de l'article.

Trois types de facteurs sont habituellement distingués dans la recherche et les écrits sur le sujet : ceux liés à l'emploi et à l'environnement du travail, ceux liés aux employés, et enfin ceux liés à la famille, que nous exposerons dans cet ordre.

Les facteurs liés à l'emploi

En se basant sur une recension des écrits, Nelson et Quick (1985) présentent un modèle des agents stressés 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 des États-Unis 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, Higgins, et Lee (1993) ont étudié l'influence du type 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 1 345 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 des membres de neuf fédérations affiliées à la Confédération des syndicats nationaux (CSN); malheureusement, la très forte prédominance de femmes et le nombre limité de répondants n'ont pas permis d'identifier des différences significatives.

Le secteur d'activité et la catégorie professionnelle sont des variables susceptibles d'influer sur les difficultés de conciliation emploi-famille (Eaton, 1999). Frederick et Fast (2001) indiquent que les Canadiennes exerçant des professions libérales ou occupant des postes de gestion sont moins satisfaites du point de vue de la conciliation que les travailleurs non qualifiés et qu'elles sont plus nombreuses à manquer de temps (40 %).

Galinsky, Kim, et Bond (2001) observent que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés (techniciens, employés de bureaux, ouvriers, ou subalternes). 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 (exigeant une formation de niveau universitaire) travaillent un plus grand nombre d'heures que les autres groupes, 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) pour les employées de supermarchés révèlent que l'organisation des horaires de travail constitue un agent stressant puisque leur irrégularité 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 sur ce plan à cause du manque de variance de son échantillon, celui-ci étant constitué essentiellement de répondants travaillant selon un horaire régulier (86,8 %).

Les caractéristiques de l'environnement de travail

Chenevier (1996) recense les écrits traitant des bienfaits sur le conflit emploi-famille de la présence en milieu de travail de mesures d'aide à l'employé et à sa famille. Parmi les pratiques d'aide à l'employé et à sa famille les plus populaires au sein de l'entreprise, Guérin et al. (1997) ont trouvé les garderies, les compléments de salaire et de congés à la naissance, le temps partiel volontaire, et le travail à domicile. Tremblay et Amherdt (2000) ont constaté que les aménagements de temps de travail (la mesure de conciliation la plus recherchée par les

parents, selon Frederick [1995]) n'existaient que dans un cinquième des organisations étudiées, alors que les congés étaient offerts dans les deux tiers des cas.

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

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 et 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 variable englobe 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 régressions.

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 nous verrons plus loin qu'elle n'est pas ressortie comme déterminante dans notre étude.

Les caractéristiques de l'employé-e

Selon Descarries, Corbeil, Gill, et Séguin (1995), 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 et le type d'emploi.

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.

Les caractéristiques de la famille

Selon certaines recherches québécoises, dont Guérin et al. (1997) et Caussignac (2000), le conflit emploi-famille augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable. Guérin et al. ajoutent que le nombre d'enfants ne peut être dissocié de leur âge, et que cette dernière variable est en fait plus déterminante, comme nous le verrons. Chenevier (1996) ne trouve pas de relation significative liée au nombre d'enfants. Pourtant, d'autres enquêtes le montrent (Descarries et al., 1995; Frederick, 1995; Guérin et al., 1997). Comme le soulignent Maillé, Guberman, et Maheu (1995), la prise en charge d'une personne dépendante par un employé est souvent une situation méconnue de l'employeur. Parfois, le supérieur immédiat en est informé, mais l'employeur ou le service des ressources humaines, pas nécessairement. Selon Santé Canada, environ un quart des femmes âgées de 35 à 55 ans aident gratuitement des personnes âgées dans leurs tâches quotidiennes, un phénomène qui prendra plus d'ampleur dans l'avenir.

Le soutien du conjoint est une autre variable pour laquelle 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. 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 avons tenu compte.

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 de la faible variance dans les échantillons. Nous avons donc repris un certain nombre de questions des études québécoises (Guérin et al., 1997) mais aussi d'autres provenant d'une étude européenne sur le temps de travail, soit celle de Boulin, Cette et Verger (1998), puisque cette dimension est aussi au centre des intérêts et des demandes des parents en matière de conciliation.

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Notre recherche a été menée auprès des membres de divers syndicats et associations qui étaient partenaires à la recherche et avaient été choisis pour que nous obtenions une certaine diversité de répondants.³ Les questionnaires ont été transmis aux organisations partenaires, et celles-ci se sont chargées de les acheminer à

leurs membres; des enveloppes pré-affranchies ont permis le retour des questionnaires à l'université.

Pour répondre au questionnaire et être comptabilisés parmi les questionnaires valides, 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 quelque 5 000 questionnaires et nous avons reçu 1 200 questionnaires, dont 1 045 complets et valides pour l'analyse, ce qui représente des taux de réponse de 25 % et 20 % respectivement, ce qui est tout à fait acceptable pour une enquête postale. Notons que le taux serait plus élevé si l'on ne tenait compte que 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).

Pour l'analyse, nous avons élaboré un modèle multivarié qui posait comme variable dépendante la difficulté (ou non) à concilier et le fait de manquer de temps (ou non). Les variables d'analyse sont celles que nous avons présentées plus haut en lien avec l'environnement de travail et le soutien obtenu, variables qui ont été construites à partir d'énoncés validés antérieurement par divers auteurs (Carlson et al., 2000; Caussignac, 2000; Guérin, St-Onge, Chenevier, et al., 1997; Guérin, St-Onge, Trottier, et al., 1994), ainsi que d'énoncés issus des travaux de Boulin, Cette et Verger (1998) sur le temps de travail. Le rapport de recherche complet (Tremblay, 2003a), incluant des fréquences, des analyses de corrélations, et l'analyse du modèle multivarié, a permis d'identifier les variables qui sont les principales sources de difficultés ou de la facilité à concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Ajoutons enfin que le questionnaire s'adressait aux hommes et femmes, parce que nous ne voulons pas limiter la problématique de la conciliation et de la carrière aux seules femmes, et que de plus en plus de pères souhaitent effectivement s'impliquer activement auprès de la famille. Aussi, même si nombre d'études qui traitent de la conciliation ne s'adressent qu'aux mères (Descarries et al., 1995), pour notre part, nous avons voulu intégrer les opinions et visions des pères et des mères précisément parce que peu de recherches se sont intéressées à la perspective des pères au regard de la conciliation emploi-famille et de la carrière. Ainsi, notre recherche sur la conciliation s'intéresse simultanément à la situation et aux perceptions des mères et des pères, car nous considérons que l'articulation emploi-famille n'est pas une «question de femmes», mais bien une question de société, qui touche plus particulièrement les parents, hommes et femmes, ainsi que les membres de famille qui ont des personnes handicapées ou âgées à charge (5 % environ dans le présent questionnaire). D'ailleurs, nous pensons que ce n'est qu'en intégrant les hommes à la prise en charge de la famille que nous arriverons à assurer l'équité en emploi et en carrière pour les femmes.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Dans cette partie, nous présentons des résultats sur les difficultés de conciliation, fondés sur une recherche menée auprès de divers groupes d'hommes et de femmes de divers milieux de travail, difficultés dont on sait qu'elles influent sur la carrière (Barrère-Maurrisson, 2003; Tremblay & Villeneuve, 1998). Rappelons que la recherche a été menée par questionnaire postal et nous avons obtenu des questionnaires valides et utilisables pour 1 045 sujets, dont les deux tiers sont des femmes et le tiers des hommes. Rappelons que certaines personnes ont reçu le questionnaire mais ne pouvaient y répondre puisqu'il fallait avoir au moins un enfant ou une personne âgée, malade, ou handicapée à charge pour être considérée avoir des responsabilités familiales et être retenu parmi les questionnaires valides. La répartition des répondants par catégorie socioprofessionnelle est présentée au Tableau 1; elle ne correspond pas parfaitement à la représentation de la population active, les femmes cadres y étant sous-représentées et les employées de bureau surreprésentées, les professionnels étant surreprésentés chez les hommes. Les chiffres permettent toutefois des analyses différenciées selon la catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 1
Catégories socioprofessionnelles des répondants

	Femmes (%)	Hommes (%)
Cadres	1,4	11,4
Professionnel-le-s	35,5	42,0
Technicien-ne-s	5,4	16,8
Employé-e-s de soutien	5,1	7,5
Employé-e-s de bureau	50,5	5,7
Ouvrier-e-s	0,4	13,2

Les différences entre les hommes et les femmes

Nous avons d'abord voulu voir s'il existait des différences significatives dans les conditions de travail des hommes et des femmes sous différents angles pertinents du point de vue de la conciliation emploi-famille et de la carrière. Le Tableau 2 résume les principales différences.

On observe un écart de salaire et une différence dans la durée hebdomadaire du travail, qui s'apparente à l'écart de six heures (33 contre 39 heures) que l'on retrouve sur le marché du travail en général. On constate aussi une diversité d'horaires de travail et de statuts d'emploi chez les hommes et les femmes. Le nombre de semaines de vacances est par contre très semblable, près de quatre en moyenne chez les hommes comme les femmes.

Nous avons aussi identifié un certain nombre de variables nominales liées au travail et aux tâches familiales qui sont significativement liées au sexe. Ainsi, les femmes transportent davantage les enfants, surtout en fin de journée, et elles

Tableau 2
Différences significatives entre les hommes et les femmes

	Femmes	Hommes
Salaire moyen	35 000 \$	46 000 \$
Durée hebdomadaire	34,5 heures	40,1 heures
Horaires décalés (hors 9 à 5)	55 %	47 %
Travail de soir	12 %	18 %
Travail de nuit	3 %	11 %
Travail à temps partiel	13 %	3,3 %
Travail temporaire à plein temps	6,3 %	3 %
Travail temporaire/temps partiel	2,6 %	0,9 %
Travail le samedi	8 %	13 %

utilisent davantage leurs pauses pour rattraper des tâches familiales. On note aussi que les femmes ont moins de latitude et d'autonomie que les hommes dans l'organisation de leur travail, ce qui rend la conciliation des activités liées à la famille et à la carrière plus complexe.

Le nombre moyen d'enfants est de 1,76 chez les femmes et 1,91 chez les hommes, et l'âge moyen des enfants est de 10,7 chez les femmes et 19,7 chez les hommes, ce qui signifie que nos répondants, surtout les hommes, ont des enfants assez âgés en moyenne; nous verrons malgré tout que cette variable ressort comme une variable explicative des difficultés de conciliation. On note d'ailleurs que les pourcentages de responsabilités familiales assumées par le conjoint sont significativement différents, soit 39,02 % en moyenne pour les conjoints des femmes et 55,22 % pour les conjoints des hommes.

Il est intéressant de noter par ailleurs que les femmes semblent bénéficier de davantage de soutien de la part de leurs collègues et de leur supérieur que ce n'est le cas pour les hommes. L'écart est significatif pour le soutien des collègues : 4,69 sur une échelle de 7 pour les femmes et 4,14 pour les hommes. Il faut noter que l'écart n'est toutefois pas statistiquement significatif pour le soutien du supérieur. Les femmes jouissent d'un soutien du supérieur évalué à 4,15 en moyenne sur une échelle de 7, alors que c'est de 4,02 pour les hommes. Les femmes utilisent un peu plus de services de conciliation (1,46 contre 1,07 pour les hommes).

Nous avons étudié le comportement des hommes et des femmes dans l'emploi et les décisions relatives à l'emploi. Nous faisons ressortir ici les variables dichotomiques qui sont significativement liées au sexe. Nous observons que les femmes ont plus souvent que les hommes refusé des responsabilités professionnelles à cause de leurs obligations familiales (27,9 % contre 17,9 % chez les hommes, voir le Tableau 3), qu'elles ont un peu plus souvent refusé des promotions, que les deux groupes sont à égalité pour le refus de mutations, mais que les femmes sont nettement plus nombreuses à avoir songé à quitter leur emploi pour des raisons liées à la conciliation travail-famille (18 %) et aux enfants (12 %), donc pour des raisons liées à la conciliation dans 30 % des cas; ce n'est le cas que de 13 % des hommes.

Tableau 3

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

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

En ce qui concerne les aménagements du temps de travail, nous avons observé que les femmes seraient plus disposées à accepter une réduction volontaire du temps de travail (57,6 % contre 50,3 %), alors que les hommes sont un peu plus nombreux (65 %) à souhaiter une semaine comprimée à quatre jours (60 % pour les femmes), ou encore une annualisation (variation des horaires sur l'année : 46 % pour les hommes contre 43 % pour les femmes). De fait, nos entrevues avec des pères et des mères indiquent que les femmes sont plus disposées à ajuster leurs horaires de travail en fonction des besoins de la famille, quitte à sacrifier la famille.

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

Enfin, en ce qui concerne directement la conciliation emploi-famille, on observe que les femmes ont plus de difficultés à concilier l'emploi et la famille : elles sont 35 % à l'affirmer contre 28 % chez les hommes. Par ailleurs, elles sont 55,2 % à avoir des difficultés de conciliation telles que nous les avons définies à partir de deux questions (manque de temps et difficultés), alors que l'on retrouve 42,6 % d'hommes dans cette catégorie. Quoi qu'il en soit, on observe que les pourcentages sont élevés chez les hommes et les femmes, bien que plus élevés chez ces dernières, et les travaux du Conference Board of Canada (1994) et de Bachmann (2000) indiquent que la prise en compte par l'employeur des responsabilités parentales influe sur la carrière, la motivation, et la loyauté des individus.

Les sources de difficultés de conciliation

Pour tenter de voir si les hommes arrivent plus facilement que les femmes à concilier les responsabilités parentales et professionnelles, nous avons sélectionné un certain nombre de variables et cherché à voir si elles permettent d'expliquer la conciliation, en fonction des deux variables définies pour représenter les difficultés de conciliation, à savoir simplement la question B10 qui demande aux gens s'ils ont des difficultés à concilier emploi et famille, puis DIFFCONC, variable que nous avons créée pour différencier davantage le groupe. Notons que cette dernière variable (DIFFCONC) a été construite à partir de deux questions

(difficulté à concilier mais aussi manque de temps) afin d'obtenir des groupes se trouvant dans des situations extrêmes du point de vue de la conciliation (i.e., gens qui ont des difficultés et manquent de temps d'une part et gens sans difficultés ni manque de temps d'autre part) et de pouvoir faire des tests statistiques supplémentaires.⁴

Ainsi, pour mesurer les difficultés de conciliation, nous avons une question, soit la question B10 «De manière générale, éprouvez-vous de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles ?» (oui/non). Comme il s'agit d'une mesure dichotomique de conciliation et que le fait de considérer seulement deux catégories enlève de la puissance aux analyses corrélationnelles,⁵ nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation en combinant le recours à une autre question, en plus de la première. Ainsi, nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation DIFFCONC; celle-ci est basée sur les variables B10 et C24REC. Cette dernière se lit comme suit : «Aujourd'hui, le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il... 1. suffisamment de temps hors travail (ou trop de temps) ou 2. pas assez de temps libre.»

Nous considérons alors deux groupes plus opposés que ceux formés par l'utilisation de la seule variable B10, à savoir ceux qui disent avoir de la difficulté à concilier et qui manquent de temps libre (DIFFCONC = 0 = 298 sujets) et ceux qui disent ne pas avoir de difficulté à concilier et posséder assez de temps libre (DIFFCONC = 1 = 286 sujets). Le principal désavantage dans l'utilisation d'une telle mesure est la perte de sujets (457). À deux exceptions près (notamment le soutien du conjoint), les corrélations qui sont significatives avec B10 le sont encore plus avec la variable DIFFCONC.

Nous ne reprenons pas ici l'ensemble des corrélations observées en raison des limites d'espace. On observe par exemple que l'horaire de travail du conjoint (G58) est corrélé au pourcentage de responsabilités familiales assumées par le conjoint (D36), que la durée hebdomadaire (A4) est liée à la difficulté de concilier DIFFCONC, que le fait d'avoir de la difficulté à concilier DIFFCONC est lié au fait d'avoir songé à quitter son emploi (B12) et d'être intéressé par une réduction volontaire du temps de travail (B17), qu'il y a corrélation entre le fait de transporter les enfants à l'école ou la garderie et le fait de le faire 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). Nous y reviendrons plus loin.

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.

MODÈLE DE PRÉDICTION DE LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE

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

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

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

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

En ce qui concerne l'âge, les individus âgés de 36 à 45 ans ont plus de difficulté à concilier que ceux de 35 ans et moins. Par contre, on ne trouve pas de différence significative entre ce dernier groupe et celui des 46 ans et plus. Ceci traduit sans doute l'effet du stade de la carrière, les difficultés plus grandes étant vécues au moment où les exigences de la carrière sont aussi plus importantes, parce que les individus ont accédé à des postes de responsabilité.

Modèle explicatif de la difficulté à concilier (variable B10)

Si nous interprétons les résultats, nous pouvons affirmer qu'une augmentation de l'âge moyen des enfants, du soutien concret du conjoint (les cotes en faveur de la conciliation sont presque deux fois supérieures chez les sujets bénéficiant d'un soutien élevé de la part de leur conjoint), et du soutien du supérieur augmentent les chances de concilier la vie familiale et une carrière. À l'inverse, une augmentation de la durée hebdomadaire en diminue les chances ou, en d'autres mots, rend la conciliation entre famille et carrière plus difficile.

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

Tableau 4
Résultats de la régression logistique B10 (819 sujets)

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
A4 (durée)	-0,0286	0,0105	7,4325	1	0,0064	-0,0719	0,9718
AGE_ENF	0,0813	0,0202	16,2063	1	0,0001	0,1164	1,0847
SOUSUP1	0,2814	0,0641	19,2664	1	0,0000	0,1283	1,3250
G49(1)	0,4062	0,2069	3,8525	1	0,0497	0,0420	1,5011
G50REC (âge)			6,5010	2	0,0388	0,0488	
G50REC(1)	0,5564	0,2255	6,0869	1	0,0136	0,0624	1,7444
G50REC(2)	0,1217	0,2633	0,2137	1	0,6439	0,0000	1,1294
SOUCONJR(1)	0,6634	0,1789	13,7585	1	0,0002	0,1059	1,9415
PROF_CAD(1)	0,6238	0,1684	13,7261	1	0,0002	0,1057	1,8660

Enfin, il est important de noter que les hommes ont plus de facilité à concilier la vie familiale et la carrière que les femmes (variable G49 = le sexe), ce qui est intéressant puisque peu d'études ont comparé les situations vécues par les hommes et les femmes. Les autres facteurs demeurant constants, les cotes en faveur de la conciliation chez les hommes sont 1,5 fois supérieures à celles des femmes; ceci n'est peut-être pas surprenant, mais il est intéressant de noter que les données confirment clairement ce que nous pensons tous plus ou moins spontanément. Il est surtout intéressant toutefois de constater que le soutien concret du conjoint est un élément déterminant, tout comme le soutien du supérieur. Ceci confirme que c'est surtout du côté des femmes que des aménagements et mesures doivent être développées pour leur faciliter la carrière, si elles souhaitent effectivement faire carrière. En effet, les difficultés de conciliation ont des impacts à la fois sur la sphère familiale et sur la sphère professionnelle (Caussignac, 2000; Guérin et al., 1997).⁶

CONCLUSION

Pour conclure, nous voulons faire le lien avec les recherches antérieures à la nôtre, que nous avons évoquées plus haut. D'abord, nous avons pu confirmer que certaines variables identifiées ailleurs, mais pas toujours vérifiées statistiquement, avaient effectivement une incidence et pouvaient faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Ainsi, des valeurs plus élevées associées au soutien concret du conjoint, au soutien du supérieur, et à l'âge des enfants sont liées à une plus grande facilité à concilier. À l'inverse, une durée hebdomadaire du travail plus longue est liée à une plus grande difficulté à concilier emploi et famille. Par ailleurs, la catégorie professionnelle ainsi que le sexe du répondant ont aussi une incidence; les femmes ont plus de difficulté et les catégories professionnelles plus élevées se traduisent par des difficultés de conci-

liation plus importantes. C'est donc sur ces variables que l'on peut envisager d'agir afin de favoriser le développement de carrières des mères comme des pères.

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

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

Le soutien concret ou réel (par opposition au soutien moral) du conjoint ressort ainsi comme variable déterminante dans notre modèle. A cet égard, il faut souligner que les organisations ont un rôle à jouer puisque certaines études (Tremblay, 2003b) indiquent que les hommes utilisent moins de mesures de conciliation et se sentent parfois non légitimés à le faire au sein de leur organisation. Le soutien du conjoint masculin peut donc être facilité si son employeur 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 penser que l'offre de mesures de conciliation est une bonne chose puisqu'elle permet aux conjoints de se soutenir mutuellement dans les activités professionnelles et familiales. Enfin, la réduction du temps de travail pourrait faciliter la conciliation des activités professionnelles et familiales et la poursuite de la carrière, puisque la durée hebdomadaire du travail est une des principales variables explicatives de la difficulté à concilier, et on a observé une corrélation entre cette difficulté et le fait de souhaiter une réduction du temps de travail (Tremblay & Vaillancourt-Laflamme, 2000).

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 vécue par les parents en emploi et la poursuite de la carrière : la durée du travail et le soutien des supérieurs à la conciliation des activités professionnelles et familiales.

La recherche comporte bien sûr des limites puisque nous n'avons pas pu obtenir un portrait parfaitement représentatif de la population, bien que nous ayons une plus grande diversité de répondants que les recherches antérieures. Une diversification et une représentativité plus grande serait toutefois une piste de recherche pour l'avenir. Par ailleurs, nous pensons que des recherches plus approfondies sur le plan qualitatif seraient également pertinentes, et nous proposons de poursuivre nos travaux en ce sens afin d'éclairer davantage les liens entre les difficultés de conciliation et les difficultés à faire carrière. Des entrevues exploratoires ont permis d'obtenir des indications en ce sens (Tremblay, Amherdt, & de Sève, 2003), mais les travaux devraient être poursuivis avec des échantillons plus importants de répondants.

Notes

1. Nous tenons à remercier le CRSH, qui a financé une première recherche dans les secteurs de la santé et de l'éducation, puis une deuxième dans des secteurs privés et péri-publics; sur ces recherches, voir <www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir>.
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 d'organisations et de catégories professionnelles, d'où son intérêt, puisqu'elle permet certaines analyses statistiques. Notons par ailleurs que ce type de données n'est pas disponible à l'échelle québécoise ou canadienne, puisque Statistique Canada n'a pas posé de question sur la conciliation emploi-famille et le temps dans ses enquêtes.
3. Il s'agit des organismes suivants : la fédération de la santé et des services sociaux et la fédération des professionnels de l'éducation de la CSQ (Centrale des syndicats du Québec), la Fédération des secrétaires professionnelles du Québec, et le Syndicat de la fonction publique du Québec.
4. Nous l'avions aussi utilisé dans un premier temps pour tenter de faire ressortir des liens avec un échantillon plus petit, mais avec le nombre plus important de répondants dont nous disposons maintenant, les deux mesures s'apparentent fortement. En raison des limites d'espace, nous ne développerons pas sur le modèle fondé sur DIFFCONC, puisque celui-ci ne s'applique qu'à 460 sujets et que nous perdons ainsi environ les deux tiers des répondants, alors que les résultats sont très semblables. Le fait d'avoir testé les deux variables nous permet toutefois d'avoir des résultats plus valides.
5. Il est raisonnable de penser que le groupe «oui» renferme des sujets dont le degré de conciliation est assez près de certains sujets du groupe «non» et inversement qu'il y a des sujets dans les deux 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.
6. Ajoutons que le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 2,5934; $p = 0,9572$). Il classe correctement 70,33 % des sujets, ce qui confirme sa validité.
7. Le soutien du conjoint avait aussi été identifié par Guérin et al. (1997), mais ils ne différenciaient pas les mesures de la même manière que nous l'avons fait, à savoir les mesures de soutien «moral» (appui au fait que le conjoint ait un emploi, etc.) et les mesures de soutien concret ou physique («faire quelque chose pour faciliter, partager les tâches, etc.» plutôt que simplement offrir un soutien «moral»).

Références

- Bachmann, K. (2000). *Équilibre travail-vie personnelle : Les employeurs sont-ils à l'écoute ?* Ottawa : Conference Board du Canada.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1992). *La division familiale du travail : La vie en double*. Paris : Presses universitaires de France.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2002). Temps de travail, temps parental : Une conciliation

- problématique pour les femmes. Dans D.-G. Tremblay et L.-F. Dagenais (Éds.), *Ruptures, fragmentations et mutations du marché du travail* (pp. 157–172). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, famille : Le nouveau contrat*. Paris : Folio, Actuel inédit.
- Boulin, J.-Y., Cette, G., et Verger, D. (1998). Les arbitrages entre temps libre et salaire. *Travail et emploi*, 77, 79–87.
- Brousse, C. (1999). *La répartition du travail domestique entre conjoints : Permanences et évolutions de 1986 à 1999, Portrait social, France*. Paris : INSEE.
- Carlson, D. S., Kaemar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Caussignac, É. (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, L. (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.
- Conference Board of Canada. (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*. Ottawa : Auteur.
- Descarries, F., Corbeil, C., Gill, C., & Séguin, C. (1995). *Famille et travail : Double statut ... double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Lee, C. (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., Higgins, C. A., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466.
- Eaton, S. (1999). *Stretching the boundaries: Work and family in biotech firms*. Communication à la 1999 Annual Meeting of the American Academy of Arts and Sciences, Anaheim, CA.
- Fagnani, J. (2000). *Un travail et des enfants : Petits arbitrages et grands dilemmes*. Paris : Bayard.
- Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2001, juin). Famille et travail : Contraintes et arbitrages. *Problèmes politiques et sociaux*, 858.
- 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*. New York: Families and Work Institute, <<http://www.familiesandwork.org>>.
- Flipo, A., & Régnier-Loilier, A. (2002). *Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : Un choix complexe*. Données sociales 2002–2003. Paris : INSEE.
- Frederick, J. A. (1995). *Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens*. Ottawa : Statistique Canada.
- Frederick, J. A., & Fast, J. E.. (2001, été). Aimer son travail : Une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ? *Tendances sociales canadiennes*, 9–13.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (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, E., Kim, S. 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., Chenevier, 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.

- Guérin, G., St-Onge, S., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : La situation au Québec. *Gestion, 19*(2), 74–82.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799–811.
- Lero, D. S., Brockman, L. 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 (cat. 89-530F).
- Maillé, C., Guberman, N., & Maheu, P. (1995). La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants. Dans F. Descarries & C. Corbeil (Éds.), *Réconciliation famille-travail : Les enjeux de la recherche* (pp. 123–130). Montréal : Université du Québec.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes : Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion.
- Méda, D. (2003). Manquons-nous de temps ? *Interventions économiques*. Montréal : <www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques>.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1985). Professional women: Are distress and disease inevitable? *Academy of Management Review, 10*(2), 206–218.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400–410.
- Prunier-Poulmaire, S., & Gadbois, C. (1999, 18–20 February). *Impact of hypermarkets' working time systems on health and family cycle of cashiers: Ergonomic and statistical survey*. Paper presented at 7th International Symposium on Working Time, Allemagne.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille : Un nouveau défi pour les organisations. *Gestion, 19*(2), 64–73.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement, 56*(3), 475–486.
- Tremblay, D.-G. (2003a). *Articulation emploi-famille et temps de travail : Résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation, et des bureaux*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G. (2003b). Comment les pères voient-ils la conciliation emploi-famille ? *Les politiques sociales, 63*(3–4), 70–86.
- Tremblay, D.-G. (2004a). Articulation emploi-famille et temps de travail : Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales, 16*(1), 76–93.
- Tremblay, D.-G. (2004b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'université du Québec et Octares.
- Tremblay, D.-G., & Amherdt, C. H. (2000, avril). *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi-famille chez les pères et les mères. Rapport de recherche FCAR*. Québec : Université du Québec, Télé-université, direction de la recherche. Disponible sur <www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>.
- Tremblay, D.-G., Amherdt, C. H., & 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 : Télé-université, direction de la recherche.
- Tremblay, D.-G., et de Sève, M. K. (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. Montréal : Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, UQAM. <www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>.
- Tremblay, D.-G., & Vaillancourt-Laflamme, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau : Résultats d'une recherche menée au Québec*.

Montréal : Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, UQAM. <www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>.

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

Présentation de l'auteure

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure en économie et gestion des ressources humaines 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 (<www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>), elle est aussi cotitulaire de la Chaire Bell en technologies et organisation du travail (<www.teluq.quebec.ca/chairebell>) et directrice de la revue *Interventions économiques* (<www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques>).

Correspondance à l'auteure Diane-Gabrielle Tremblay, 4750 avenue Henri-Julien, Montréal, Québec, H2P 2P4, courriel <DGTrembl@teluq.quebec.ca>.