

## **Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux<sup>1</sup>**

Diane-Gabrielle Tremblay, PhD  
Professeure au Département économie et gestion  
Télé-Université de l'Université du Québec

### **SOMMAIRE**

L'articulation emploi-famille est un problème de plus en plus important dans la plupart des pays industrialisés. Nombre de pays commencent à s'y intéresser plus sérieusement en raison des difficultés d'attraction et de rétention de main-d'œuvre observées dans certains secteurs clés, dont la santé et l'éducation primaire et secondaire. C'est pour cette raison que nous avons voulu mener une recherche sur la conciliation auprès de parents travailleurs dans ces secteurs précis, parce que les difficultés de recrutement et de rétention qu'on y observe sont caractéristiques non seulement du Québec, mais de la plupart des pays industrialisés. La recherche a permis d'identifier les principales sources de difficultés sur lesquelles il est possible d'agir, soit la durée du travail, la variabilité des horaires et le soutien du supérieur. L'âge des enfants a également une influence, l'avancée en âge se traduisant par une baisse des difficultés. Or, si l'on ne peut agir sur cette variable comme telle, les enfants grandissant au même rythme, les organisations devraient tenir compte de l'âge des enfants de leurs employés et offrir des mesures diversifiées, s'adaptant aux diverses étapes de la vie des enfants et des parents.

---

<sup>1</sup> Nous voulons remercier le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, qui a financé cette recherche.

## INTRODUCTION

Le thème de l'articulation emploi-famille est un thème d'une grande actualité depuis quelques décennies, au Québec et au Canada (Conférence Board, 1994 ; Duxbury *et al.*, 1991 ; 1994 ; Guérin *et al.*, 1994 ; Higgins *et al.*, 1992 ; Lee *et al.*, 1992 et 1994 ; MacBride et King, 1989) 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 (Barrère-Maurisson, 1992 ; Méda, 2001). Au Québec, avec l'introduction des garderies à contribution réduite, 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, et que certains secteurs d'activité ont des difficultés plus importantes.

En fait, le problème de l'articulation emploi-famille est de plus en plus complexe dans la plupart des pays industrialisés 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. Nombre de pays commencent à s'y intéresser plus sérieusement en raison des difficultés d'attraction et de rétention de main-d'œuvre observées dans certains secteurs clés, dont la santé et l'éducation primaire et secondaire.

C'est pour cette raison que nous avons voulu mener une recherche sur la conciliation dans ces secteurs précis, parce que les difficultés de recrutement et de rétention qu'on y observe sont caractéristiques non seulement du Québec, mais de la plupart des pays industrialisés. Or, comme il s'agit de secteurs clés pour le dynamisme et la santé économique des nations, il nous est apparu important de nous y intéresser pour tenter d'identifier les sources de difficultés propres à ces domaines d'activité. En effet, si nombre de mesures de conciliation peuvent être mises de l'avant par les organisations, il importe de bien identifier la source des difficultés de conciliation propres à un secteur d'activité, car celles-ci peuvent varier selon le secteur. Nous avons retenu ici deux secteurs publics, d'autres travaux ayant été réalisés par ailleurs sur des secteurs privés, où l'intervention est toutefois plus complexe, puisque le nombre d'employeurs est plus élevé. Dans le cas de la santé et de l'éducation, ceux-ci sont pour une grande partie sous l'égide de l'Etat dans la plupart des pays industrialisés (à l'exception des Etats-Unis, où la santé relève largement du secteur privé), de sorte qu'une intervention est envisageable, ce qui accroît d'autant l'intérêt de l'analyse.

Dans le cadre de la recherche qui sera exposée ici, nous avons donc réalisé une enquête auprès de quelques organisations syndiquées à la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ), plus précisément auprès de huit 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 assurait 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 huit études de cas dans quatre syndicats de chacune des deux fédérations, mais nous ne traitons pas de cette partie qualitative de la recherche ici<sup>2</sup>. Avant de passer aux résultats de la recherche, nous faisons une recension des écrits connexes, puis nous expliquerons la méthodologie employée.

### LES DIFFICULTÉS DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE; RECENSION DES ÉCRITS

Un certain nombre d'études font état du manque de temps exprimé par les parents de jeunes enfants, principalement des enfants de moins de 6 ans, mais parfois aussi des adolescents (Conference Board du Canada, 1994; Frederick, 1995; Galinsky *et al.*, 2001), ainsi que de conflits entre l'emploi et la famille (Stephens et Sommer, 1996). Selon 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 Townsend, 1997) : 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, et c'est surtout à ceux-ci que nous nous intéressons. 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 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)

#### *Les stressseurs dans l'emploi*

Nelson et Quick (1985) présentent un modèle des agents stressseurs chez les professionnelles en emploi. Ils identifient plusieurs variables liées à l'organisation, mais aussi des éléments associés au poste spécifique et à la personne (discrimination par exemple).

---

<sup>2</sup> Voir Tremblay et De Sève (2002).

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. Elle a surtout identifié les facteurs qui expliquent le sentiment de surcharge de travail : 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. Pour leur part, 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, comme dans le monde francophone en général, moins de recherches ont été menées sur la conciliation que ce n'est le cas dans le monde anglophone, bien que les recherches se soient accrues dans les toutes dernières années. Celle menée par Guérin *et al.* (1997) auprès de syndiqués de la CSN ayant au moins un enfant à charge 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 moment où nous avons entrepris notre recherche, c'était là la principale recherche sur le sujet au Québec; depuis, quelques-unes ont démarré, mais très peu de résultats ont été publiés dans des revues universitaires sur le sujet.

En ce qui concerne 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) ont indiqué qu'il était plus facile pour les femmes non qualifiées de concilier le travail et la famille, comparativement aux professionnelles.

Une étude de Boulin et Plasman (1997) fait ressortir que les 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) notent aussi que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés. Le nombre d'heures qu'ils et elles consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes. Duxbury *et al.* (1993) obtiennent des résultats semblables : 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.

Il convient de souligner 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.

Toujours du côté du milieu de travail, 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.

Soulignons enfin que 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, 1994), mais elle n'est pas ressortie comme déterminante dans notre étude, comme nous le verrons.<sup>3</sup>

### ***Les stressseurs dans la famille***

Quoi qu'il en soit, il est possible de relever certains facteurs stressants, tant du côté de la famille, que de l'emploi et de l'employé. Ainsi, en ce qui concerne la famille, Guérin *et al.* (1997) ont étudié les principaux facteurs reliés (1) aux enfants (nombre, âge moyen, présence d'un enfant handicapé, charge totale due aux enfants); (2) aux autres personnes qui ne vivent pas dans la famille mais dont on a la responsabilité; (3) au conjoint (monoparentalité, nombre d'heures consacrées à l'emploi par le conjoint et degré de mésentente conjugale). Selon 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 (Frederick, 1995 et Guérin *et al.*, 1997). Nous avons repris l'essentiel de ces variables puisqu'elles nous paraissent importantes et que toutes n'avaient pu être validées dans les travaux d'autres chercheurs.

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 (Maillé *et al.*, 1995). 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 et cette variable ne ressortira pas dans l'analyse présentée plus loin. Toutefois, les entretiens menés sur le thème de la conciliation, dans la partie qualitative de la recherche, nous conduisent à penser que c'est là

---

<sup>3</sup> Nous avons par contre pu observer que les femmes bénéficient davantage que les hommes du soutien des collègues, de sorte que les pères qui souhaitent concilier emploi et famille se disent souvent confrontés à plus de résistance de la part de leur collègues (Tremblay, 2003).

une réalité en constante progression et qu'il ne faudrait pas négliger dans les années à venir, même si elle n'est pas statistiquement dominante.

Le soutien du conjoint est une autre variable où les résultats de recherche existants sont variables. Contrairement aux résultats rapportés par Caussignac (2000), la recherche de Chenevier (1996) a conclu 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 avec le 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.

### *Synthèse et note terminologique*

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.

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.<sup>4</sup>

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 emploi-famille, ou pour être plus précise, des responsabilités parentales et professionnelles. A cet égard, permettons-nous une note terminologique, puisque la question est souvent posée au sujet du choix des mots que nous préférons.

De fait, comme l'indique le titre de notre article, nous préférons le terme d'articulation emploi-famille. Par contre, nous utilisons parfois le terme de conciliation emploi-famille au lieu d'articulation emploi-famille, puisque c'est l'expression employée dans les milieux de travail et elle était mieux comprise par les personnes interrogées, d'où son emploi dans le questionnaire de recherche. Nous conservons l'expression d'articulation emploi-famille pour

---

<sup>4</sup> 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, les huit syndicats couvrent un grand nombre d'organisations, surtout dans le secteur de l'éducation où un syndicat couvre plusieurs écoles et milieux de travail.

l'analyse plus globale du phénomène, surtout du point de vue théorique, car elle reflète mieux à nos yeux les liens qui existent entre les sphères de l'emploi et de la famille, soit des liens d'articulation ou d'emboîtements d'un ensemble de réalités, de responsabilités et de temps (temps de travail et autres temps sociaux, *cf.* Tremblay, 2004).

Nous utilisons aussi l'expression emploi-famille, plutôt que travail-famille, car le mot famille inclut ici le travail lié à la famille, et il nous paraît redondant d'opposer travail d'une part et travail lié à la famille d'autre part, à moins de préciser la nature du premier mot travail et d'en exclure le travail familial. Or, comme les mouvements féministes ont toujours revendiqué la reconnaissance du travail domestique comme du travail, devant être reconnu de surcroît, il paraît difficile de parler d'une articulation ou d'une conciliation travail-famille puisque les deux se recoupent alors. De plus, il nous paraît que c'est véritablement l'emploi, et les conditions d'organisation de la production, qui posent problème et font conflit ou difficultés d'articulation avec les responsabilités familiales (celles-ci étant aussi plus englobantes que le simple travail domestique et couvrant les soins aux enfants ou personnes à charge, ainsi que les responsabilités assumées par rapport à l'éducation ou d'autres types de responsabilités liées au rôle familial).

## LA MÉTHODOLOGIE

Notre questionnaire de recherche 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 parmi les répondants potentiels. Quoi qu'il en soit, soulignons que nous avons posté 3000 questionnaires et que nous avons reçu 490 réponses, ce qui représente un taux de plus de 15 %, soit un seuil acceptable pour une enquête postale. Ce taux serait plus élevé si on le calculait à partir du nombre de répondants potentiels qui pouvaient effectivement répondre au questionnaire parce qu'ils ont une personne à leur charge (enfant ou personne âgée ou handicapée), plutôt qu'à partir du total, incluant des gens non admissibles parce que n'ayant pas de personne à charge.

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 mères<sup>5</sup>, 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

---

<sup>5</sup> Voir notamment Descarries et Corbeil (1995).

conciliation emploi-famille<sup>6</sup>. Ainsi, notre recherche sur la conciliation s'intéresse simultanément à la situation et aux perceptions des pères, car nous considérons que l'articulation emploi-famille n'est pas une « question de femmes », mais bien une question de société, qui touche plus particulièrement les parents, hommes et femmes, ainsi que les membres de famille qui ont des personnes handicapées ou âgées à charge (5 % environ dans le présent questionnaire, comme nous le verrons).

### *Les répondants*

Rappelons que nous avons distribué les questionnaires auprès de huit syndicats membres de la CSQ. Ainsi, 40 % de nos répondants proviennent du secteur de la santé et des services sociaux (centres hospitaliers et centres jeunesse) et 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 % 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 moyen d'un questionnaire comportant 152 variables, qui a été administré en 2001, et 29 nouvelles variables ont ensuite été créées à partir des variables du questionnaire<sup>7</sup>. Le fichier de données contient donc 490 individus et 181 variables. Nous ne présentons pas l'ensemble des tableaux et données dans le présent article, mais ferons ressortir les faits saillants des résultats.<sup>8</sup>

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.

### *Les variables pertinentes*

Nous avons utilisé l'analyse factorielle pour identifier les dimensions auxquelles se rattachent diverses variables. Le tableau 1 résume les résultats de ces analyses. Compte tenu de nos intérêts de recherche, nous avons retenu 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 aux dimensions de soutien « moral » (par exemple, « est d'accord avec le fait que j'aie un emploi » par opposition à collabore aux tâches).

---

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Nous tenons à remercier Yvan Leduc, qui a fait le travail statistique spécialisé sur lequel reposent nos résultats de recherche.

<sup>8</sup> Les données détaillées sont disponibles et sont présentées dans les annexes du rapport de recherche.



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

VARIABLE	ALPHA
Satisfaction au travail	0,84
Effet RTT sur travail	0,91
Effet RTT sur conditions de travail	0,81
Effet ATT sur travail	0,94
Effet ATT sur conditions de travail	0,84
Soutien physique du conjoint	0,86
Soutien moral du conjoint	0,56 <sup>9</sup>
Soutien du supérieur	0,89
Supérieur applique les politiques en matière de conciliation	0,96
Soutien des collègues	0,76
Exclusion par collègues	0,73
Attitude positive des dirigeants	0,78

### *Les mesures de conciliation*

Pour évaluer les difficultés de conciliation, la question suivante a été posée : « De manière générale, éprouvez-vous de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles? ». Comme il s'agit d'une mesure dichotomique et que le fait de considérer seulement deux catégories réduit la puissance aux analyses corrélationnelles<sup>10</sup>, nous avons créé une nouvelle mesure de conciliation en combinant le recours à une autre question, en plus de la première.

Cette variable est basée sur la question précédente et sur la suivante : « *Aujourd'hui, le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il...- suffisamment de temps hors travail (ou trop de temps), -pas assez de temps libre* »

Nous considérons alors deux groupes plus opposés que ceux formés par l'utilisation d'une seule question, à savoir ceux qui disent avoir de la difficulté à concilier et manquer de temps libre (158 répondants) et ceux qui disent ne pas avoir de difficulté à concilier et posséder assez de temps libre (126 répondants). Le principal désavantage dans l'utilisation de cette deuxième mesure est la perte d'un bon nombre de sujets répondants (199).

À quelques exceptions près, les corrélations qui sont significatives avec l'usage de la seule première question, le sont encore plus avec la variable qui repose sur les deux questions. Ceci justifie la création de deux groupes plus distincts pour effectuer une analyse plus approfondie et plus contrastée des sources de difficulté en matière de conciliation travail-famille.

<sup>9</sup> L'alpha de Cronbach est trop faible pour considérer nos énoncés comme étant une mesure fidèle du soutien moral du conjoint; nous avons donc mis cette variable de côté.

<sup>10</sup> Il est raisonnable de penser que le groupe 'oui' renferme des sujets dont le degré de conciliation est assez près de certains sujets du groupe 'non' et inversement qu'il y a des sujets dans les 2 groupes qui sont très différents. L'utilisation d'une mesure dichotomique nous force à considérer le même écart dans chacun de ces cas, ce que nous avons voulu corriger par l'utilisation d'une deuxième question combinée à la première.

### *Corrélations entre les variables non nominales*

Plusieurs corrélations sont significatives (en utilisant un seuil de signification de 5%) mais, étant donné leur nombre assez important, nous ne présenterons que celles dont l'interprétation revêt un certain intérêt pour notre propos.

Nos données nous permettent ainsi d'observer que l'horaire de travail du conjoint est corrélé au pourcentage de responsabilités familiales assumées par le conjoint, que la durée hebdomadaire est liée à la difficulté de concilier (deuxième mesure), que le fait d'avoir de la difficulté à concilier est lié au fait d'avoir songé à quitter son emploi et d'être intéressé par une réduction volontaire du temps de travail. Il y a corrélation entre le fait de transporter les enfants à l'école ou la garderie le matin et le fait de le faire le soir, ce qui indique que cette tâche est souvent exécutée par un seul conjoint. Il y a aussi une corrélation entre le fait d'avoir des difficultés à concilier 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 réalisé.

On observe aussi que le soutien concret du conjoint<sup>11</sup> est corrélé avec le fait que le conjoint assume des responsabilités familiales, ainsi qu'avec la satisfaction à l'égard du partage des tâches. Il semble donc bien que le soutien concret soit source de satisfaction à l'égard du partage, alors qu'un simple soutien moral (selon l'énoncé indiquant que le répondant est « d'accord avec le fait que le conjoint occupe un emploi », par exemple) ne suffit pas. Ce sont là l'essentiel des éléments les plus intéressants en termes de corrélation, et les analyses ultérieures fourniront des éléments plus précis sur les sources de difficultés de conciliation emploi-famille.

### *Liens entre la conciliation et les variables nominales*

Passons maintenant aux variables nominales qui présentent une association significative avec la difficulté à concilier, en utilisant ici la première mesure, soit celle qui repose sur davantage de répondants (450 à 475 selon les variables); les variables du tableau 2 sont significativement liées à la conciliation. On note que les femmes ont plus de difficulté à concilier que les hommes, qu'elles utilisent plus souvent les pauses pour régler des questions familiales, qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel, qu'elles reportent plus d'activités, afin de faciliter la conciliation. Elles ont par contre moins de latitude et d'autonomie dans leur travail, ce dernier élément contribuant à augmenter leur difficulté à concilier. On note aussi que les personnes ayant le plus de difficulté à concilier, surtout des femmes, mais aussi des hommes, souhaiteraient réduire leur temps de travail pour faciliter la conciliation emploi-famille (voir le tableau 2).

---

<sup>11</sup> Le soutien concret du conjoint renvoie à des actions concrètes du conjoint, alors que le soutien moral ne renvoyait qu'à des énoncés du type « mon conjoint est d'accord avec le fait que j'occupe un emploi ».

**Tableau 2**  
**Test du Khi carré**

<b>Variabes</b>	<b>N</b>	<b>Valeur P</b>
utilisation des pauses pour des raisons familiales	450	0,002
le fait de travailler à temps partiel	475	0,000
le fait de reporter des activités	466	0,006
le fait d'avoir de la latitude ou de l'autonomie dans son travail	362	0,021
le fait de souhaiter réduire son temps de travail	481	0,000
le choix d'emploi du temps suite à une RTT	466	0,014
le sexe	480	0,032

***Lien entre la conciliation et les variables non nominales***

Dans l'ordre, les variables non nominales dont la corrélation est significative sont les suivantes : l'horaire variable, le fait d'avoir songé à quitter son emploi, le fait d'avoir refusé une promotion, et des responsabilités supplémentaires en emploi, 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.

Les données indiquent que les personnes qui ont plus de difficulté à concilier ont souvent des horaires variables, et elles ont plus souvent que les autres songé à quitter leur emploi; elles ont aussi refusé des promotions et des responsabilités supplémentaires en emploi, pour des raisons familiales. Nous avons noté que les femmes ont davantage refusé des promotions et des responsabilités que les hommes, puisque c'est le cas d'un tiers d'entre elles, mais ceux-ci commencent également à le faire puisque c'était le cas de 10 %. En ce qui concerne les mutations, 10 % des hommes et des femmes les ont refusées pour des raisons familiales.

Par ailleurs, nous observons que les femmes prennent davantage des absences pour raisons familiales, ne sont généralement pas satisfaites du partage des tâches avec leur conjoint et seraient intéressées à une réduction du temps de travail. Nous revenons plus loin sur les facteurs déterminant les difficultés de conciliation.

**Tableau 3**  
**Données sur la conciliation et les variables non nominales**

<b>Variabes</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>Valeur P</b>
Horaire variable	0,130	482	0,004
Le fait d'avoir songé à quitter son emploi	0,201	486	0,000
Le fait d'avoir refusé des responsabilités supplémentaires en emploi	0,093	486	0,041
Le fait d'avoir refusé une promotion	0,099	486	0,028
Aménagement du temps de travail	-0,167	461	0,000
Soutien du supérieur	0,152	469	0,001

## COMMENT EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ?

L'élaboration d'un modèle multivarié nous permet de mesurer l'effet unique de chacune des variables identifiées sur la conciliation, alors que nous avons précédemment mesuré l'effet de chaque variable prise individuellement. Nous avons retenu comme variables potentiellement explicatives l'ensemble des variables qui présentaient un lien significatif avec la difficulté ou la facilité à concilier.<sup>12</sup> Le modèle multivarié nous permet d'identifier l'ensemble des variables qui, mises en présence les unes des autres, expliquent le mieux la conciliation, ou au contraire les difficultés de conciliation emploi-famille.

### COMMENT EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION (PREMIÈRE MESURE)

Cette analyse est basée 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 :

- *L'âge moyen des enfants* est la première variable explicative; plus ils sont jeunes, plus les difficultés sont importantes (Wald=16,6651; p=0,0000)
- *La durée hebdomadaire* vient au second rang pour ce groupe de répondants des secteurs de la santé et de l'éducation, ce qui est intéressant, puisque cette variable ne ressortait pas lorsque nous avons étudié des groupes d'employées de bureau (Wald=8,9117 ; p=0,0028)
- *Le soutien concret du conjoint* est la troisième variable en importance pour expliquer les difficultés de conciliation des personnels de la santé et de l'éducation (Wald=8,4846; p=0,0036). Notons que cette variable venait au premier rang dans le cas des personnels de bureau (Tremblay, 2004). Ceci signifie qu'une personne bénéficiant d'un soutien plus important du conjoint a moins de difficultés de conciliation emploi-famille.
- *Le soutien du supérieur* vient au quatrième rang (Wald=6,0750 ; p=0,0137), ce qui signifie qu'en l'absence de soutien et d'aide du supérieur, les personnes ont davantage de difficultés de conciliation. Nous avons par ailleurs observé que cette variable est la variable déterminante lorsqu'il s'agit des employées de bureau.

---

<sup>12</sup> Rappelons que nous disposons de deux mesures de conciliation. La première permet l'utilisation d'un maximum de sujets mais ne distingue pas les deux groupes aussi clairement que le fait la seconde. L'utilisation de cette dernière, par contre, nous contraint à écarter de l'analyse un grand nombre de sujets. Rappelons que les valeurs élevées sont associées à une plus grande ou meilleure conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. En ayant recours à la régression logistique, nous avons construit un modèle pour chacune de ces mesures, les deux mesures de conciliation étant successivement utilisées comme variable dépendante. Nous entrons dans un premier temps toutes les variables dont le lien avec la variable à expliquer est significatif et qui peuvent être considérées comme des prédicteurs. Par ailleurs, le test d'Hosmer et Lemeshow nous permet de vérifier l'ajustement du modèle aux données.

- Enfin, le *sexe* est la cinquième variable intervenant sur les difficultés de conciliation, et les données confirment que les femmes ont plus de difficulté que les hommes (Wald=4,7845 ; p=0,0287).

Pour résumer, nous pouvons affirmer qu'une augmentation de l'âge moyen des enfants, du soutien concret du conjoint et du soutien du supérieur accroissent les chances de mieux concilier emploi et 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 généralement moins de difficulté à concilier le travail et la vie familiale, ce dont on pouvait se douter, mais qu'il est intéressant de voir confirmé par l'analyse statistique. Les autres facteurs demeurant constants, on constate que les hommes ont 1,8 fois plus de facilité à concilier que les femmes; ceci n'est peut-être pas surprenant, mais il est intéressant de noter que les données confirment ce que nous pensons plus ou moins spontanément, à savoir que les hommes ont plus de facilité à concilier que les femmes, près de deux fois plus de facilité en fait (1,8 fois plus facile pour eux). Il est surtout intéressant toutefois de constater que le soutien concret du conjoint est un élément important, tout comme le soutien du supérieur. Nous y reviendrons plus loin.

Il est intéressant de noter aussi que la durée hebdomadaire du travail vient au deuxième rang et que c'est la principale variable sur laquelle on pourrait agir dans les milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux. On pourrait sans doute aussi agir sur horaires variables éventuellement, puisque nous avons constaté plus haut qu'ils étaient corrélés avec les difficultés de conciliation; s'ils ne ressortent pas ici, c'est qu'un nombre insuffisant de personnes est concerné par ce type d'horaire, de sorte que cette variable n'est pas aussi importante statistiquement.<sup>13</sup> Passons maintenant à l'explication des difficultés de conciliation selon la deuxième mesure.

#### COMMENT EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION (DEUXIÈME MESURE)

Le modèle fondé sur l'utilisation de la deuxième variable est fondé sur un nombre moins élevé de répondants, soit 208 sujets, 150 femmes et 58 hommes. Il conduit à retenir six variables explicatives, que nous présentons de nouveau par ordre d'importance :

- La *durée hebdomadaire* vient maintenant au premier rang, ce qui signifie que cette variable permet davantage de différencier les groupes qui ont le plus de difficultés de conciliation de ceux qui en ont le moins. (Wald=23,5653 ; p=0,0000)
- L'*âge moyen des enfants* vient maintenant au deuxième rang (Wald=16,2040; p=0,0001)
- Le *soutien du supérieur* vient au troisième rang (Wald=11.3682 ; p=0,0007)
- Le *sexe* du sujet répondant est au quatrième rang (Wald=10,9978 ; p=0,0009)

---

<sup>13</sup> Le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 5,3426 ; p=0,7204) et classe correctement 69,15% des sujets.

- La *scolarité* s'ajoute ici au nombre des variables explicatives, les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé ayant plus de difficulté à concilier, vraisemblablement parce qu'elles ont des postes à responsabilités plus importantes (Wald=10,5771 ; p=0,0142)
- Enfin, le *soutien concret du conjoint* vient au sixième rang des variables explicatives (Wald=6,8708; p=0,0088)

On retrouve ici les mêmes variables explicatives qu'avec la première mesure, sauf pour la scolarité qui s'y ajoute. Les variables de l'âge des enfants et de la durée hebdomadaire du travail demeurent les plus importantes mais elles ne se présentent plus dans le même ordre, la durée hebdomadaire devenant plus importante ici, suivi de l'âge moyen des enfants. Vient ensuite le soutien du supérieur, puis le sexe du conjoint (les hommes ont plus de facilité à concilier...).

Précisons que les résultats relatifs à la scolarité doivent être interprétés par rapport à la catégorie de référence choisie, soit celle de « maîtrise/doctorat ». Ainsi, les répondants ayant un secondaire V ou moins ont sept fois plus de facilité à concilier (p=0,0036) alors que les individus possédant un DEC ou un certificat ont deux fois plus de facilité à concilier que les titulaires de maîtrise et de doctorat (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).<sup>14</sup>

## 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 supérieur.<sup>15</sup> Certaines de ces variables avaient été identifiées dans Guérin *et al.* (1997),

<sup>14</sup> Le modèle s'ajuste bien aux données (Test d'ajustement de Hosmer et Lemeshow = 9,1204 ; p=0,3322) et il classe correctement 79,33% des sujets.

<sup>15</sup> 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. »).

mais elles n'ont pas toujours été validées dans d'autres recherches (Caussignac, 2000; Chenevier, 1996), 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.

Les milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux sont intéressants parce qu'il y a un employeur unique, l'État, qui pourrait intervenir pour améliorer la conciliation emploi-famille dans ces secteurs qui, de plus, sont des secteurs fortement féminisés et où l'on craint des pénuries de main-d'œuvre dans les prochaines décennies (surtout dans la santé, mais également dans certains autres sous-secteurs et domaines d'emploi).

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 indiquent que les hommes utilisent moins de mesures de conciliation, qu'ils les utilisent souvent pour des raisons autres que la conciliation, mais qu'ils se sentent aussi souvent non autorisés à faire des demandes au nom de la conciliation études (Tremblay, 2004, 2004a, 2003, 2003a). 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 souhaitable puisqu'elle permet de faciliter la conciliation des activités professionnelles et familiales.

Plus important toutefois, l'analyse souligne l'importance de la durée du travail dans les difficultés de conciliation et la corrélation importante entre les horaires variables et les difficultés de conciliation. Ceci donne deux pistes d'action où il serait possible d'intervenir pour améliorer la conciliation dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et ce d'autant plus qu'il y a un employeur unique. La réduction du temps de travail paraît surtout recherchée dans le domaine de l'éducation, où des entretiens menés par ailleurs montrent que le temps de travail réelle dépasse souvent la durée normale prévue, alors que dans le secteur de la santé et des services sociaux, c'est surtout la variabilité des horaires qui pose problème.

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 initiale 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.

Nous avons aussi posé comme hypothèse initiale 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 fondamental, comme nous avons pu le constater dans cet article. 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, la variabilité des horaires et le soutien du supérieur. 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, puisque nous avons observé ailleurs que les hommes hésitent souvent à se prévaloir de mesures de flexibilité de temps de travail pour des raisons familiales (Tremblay, 2004, 2004a). Ainsi, au moins deux variables organisationnelles peuvent permettre d'améliorer la situation : la durée et l'organisation des horaires de travail et le soutien des supérieurs à la conciliation des activités professionnelles et familiales.

L'âge des enfants joue également, comme nous l'avons vu plus haut. Or, si l'on ne peut agir sur cette variable comme telle, les enfants grandissant au même rythme, les organisations devraient tenir compte de l'âge des enfants de leurs employés et offrir des mesures diversifiées, s'adaptant aux diverses étapes de la vie des parents. A cet égard, les horaires de garde, les horaires scolaires et les horaires de travail auraient certes avantage à être mieux harmonisés,



bien que nous n'ayons pas pu faire de liens statistiques évidents dans cette recherche à cet égard, ceci est ressorti de la partie qualitative de la recherche.

Dans un contexte où l'on observe des difficultés de recrutement et de rétention dans les domaines de la santé dans à peu près tous les pays, et dans une moindre mesure dans l'éducation primaire et secondaire, une plus grande attention apportée aux horaires et à l'organisation du travail, ainsi qu'une plus grande sensibilisation des cadres et gestionnaires intermédiaires à la problématique de la conciliation permettrait d'améliorer la situation dans nombre d'organisations et de favoriser l'attraction et la rétention de main-d'œuvre dans la plupart des contextes nationaux.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. 1992. *La division familiale du travail: La vie en double*. Paris: Presses universitaires de France.
- BOULIN, J.-Y., CETTE, G., VERGER, D. 1998. « Les arbitrages entre temps libre et salaire », *Travail et emploi*, No. 77, p. 79 à 87.
- BOULIN, J.Y., PLASMAN, R. 1997. *Professional Employees' Working Hours in Europe*, Eurocadres symposium. Bruxelles, Eurocadres, 64 pages. (ou *Le temps de travail des cadres en Europe*. Bruxelles : Eurocadres, 1997, 64 pages)
- 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, Montréal : École des Hautes Études commerciales.
- 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, 172 pages.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA (1994). *Concilier le travail et la famille: Enjeux et options*. Ottawa.
- DESCARRIES, F., CORBEIL, C. (sous la direction, 1995), *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal : Université du Québec.
- DUXBURY, L.E. HIGGINS, C.A. 1991. « Gender Differences in Work-Family Conflict », *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76, no 1, p. 60-74.
- DUXBURY, L.E., HIGGINGS, 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. and C. LEE, C. 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, J., DALE, A., EGERTON, M. 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, J. A., FAST, J. E. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ? », *Tendances sociales canadiennes*, été, p. 9-13.
- FREDERICK, J. A. 1995. *Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens*, Ottawa : Statistique Canada.
- 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, STACY, S. K., BOND, J. T. 2001. *Feeling Overworked : When Work Becomes too Much – Executive Summary*, New York : Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>

- GUÉRIN, G., ST-ONGE, S., CHEVALIER, L., DENAULT, K., DESCHAMPS, M. 1997. *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 pages.
- 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*, vol. 19, no 2, mai, pp. 74-82.
- HIGGINS, C., DUXBURY, L., LEE, C., MILLS, S. 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., 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.
- LEE, C., DUXBURY, L., HIGGINS, C. 1994. *Les mères au travail: Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*, Ottawa: Centre canadien de gestion.
- LEE, C., DUXBURY, L., HIGGINS, C., MILLS, S. 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.
- MACBRIDE-KING, J. L., PARIS, H. 1989. « Balancing Work and Family Responsibilities », *Canadian Business Review*, automne.
- MAILLÉ, C, GUBERMAN, N., MAHEU, P. 1995. « La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants », dans Descarries, Francine et Christine Corbeil (sous la direction de), *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal : Université du Québec, p. 123-130.
- MÉDA, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion.
- NELSON, D.L., QUICK, J.C. 1985. « Professional Women : Are Distress and Disease Inevitable? », *Academy of Management Review*, 19(2) : 206-218.
- NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S., MCMURRIAN, R. 1996. « Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales », *Journal of Applied Psychology*, 81 : 400-410.
- 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. 2005, sous la dir. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!* Québec : Presses de l'université du Québec. Collection Économie politique.
- TREMBLAY, D.-G. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 340 p.
- 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*. Vol. 16 no 1. pp. 76-93.
- TREMBLAY, D.-G. 2003. « Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? » *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Vol. 63, no 3-4. Automne 2003. Pp.70-86.

- TREMBLAY, D.-G. 2003a « La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie personnelle et la vie professionnelle », No 31 de la revue *Interventions économiques*.  
Revue électronique : [www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques). 23 pages.
- TREMBLAY, D.-G., AMHERDT, C.-H. 2000. *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères. Rapport de recherche FCAR*, Disponible en Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir sur le site : [www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir).

**Annexe 1**  
**Tableau A1**  
**Corrélations les plus fortes**

<b>Variab</b> les	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>Variab</b> les	<b>N</b>	<b>r</b>
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
<b>Variab</b> les	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>Variab</b> les	<b>N</b>	<b>r</b>
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
SECTEUR, RTT2	417	-0,271	ATT1 , DIFFCONC	272	-0,261
DIFFCONC,SOUSU P1	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			