
L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ?

The Impact of Work-Family Reconciliation Practices in Canadian Workplaces: Are Unionized Workplaces Better and Is the Situation Improving?

Elmustapha Najem et Diane-Gabrielle Tremblay



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/398>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.398](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.398)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Elmustapha Najem et Diane-Gabrielle Tremblay, « L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/398> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.398](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.398)

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

L'incidence des pratiques de conciliation travail–famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ?

The Impact of Work-Family Reconciliation Practices in Canadian Workplaces: Are Unionized Workplaces Better and Is the Situation Improving?

Elmustapha Najem et Diane-Gabrielle Tremblay

Introduction et recension des écrits

- 1 La conciliation emploi-famille est un thème qui s'est imposé dans les dernières décennies au Québec et ailleurs. Toutefois, si l'on s'est beaucoup intéressé à l'analyse des difficultés vécues par les parents dans les années 1990, ou au « conflit » emploi-famille comme tel (Guérin et al., 1997), les recherches se penchent de plus en plus sur les mesures mises en place pour soutenir les parents et sur le rôle que les organisations peuvent jouer dans la mise en place de dispositifs et le soutien à l'articulation emploi-famille (Fusulier, Giraldo et Lanoy, 2006).
- 2 Greenhaus et Beutell (1985) définissent le « conflit emploi–famille » comme l'incompatibilité entre les exigences de l'emploi et les exigences familiales, faisant en sorte que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans l'autre. Le conflit apparaît lorsque l'individu perçoit les attentes de son rôle familial comme contradictoires avec les attentes de son (ou ses) rôle(s) professionnel(s), et vice versa (Frone et Rice, 1987). Les mesures de conciliation visent alors à diminuer ce « conflit », à réduire les

difficultés d'articulation et à faciliter l'organisation des temps et responsabilités des salariés.

- 3 D'après Simkin et Hilgatem (1992), les politiques de conciliation emploi-famille incluent l'ensemble des mesures formelles et informelles visant à aider les employés à combiner leurs responsabilités familiales et professionnelles. Scheibl et Dex (1998) ajoutent à cette définition la notion de synergie, pour souligner que ces politiques sont avantageuses pour les employées mais aussi pour les employeurs, et la notion d'équité, selon laquelle de telles politiques devraient en effet permettre aux femmes comme aux hommes de mieux concilier emploi et famille.
- 4 Certains travaux (CCTM, 2001) indiquent en effet que les employeurs et les syndicats en sont, en principe du moins, arrivés à un consensus relativement à la nécessité d'adopter des mesures de conciliation emploi-famille. Selon ces travaux (CCTM, 2001), ce consensus découle du constat des difficultés croissantes de conciliation auxquelles sont confrontés les parents, ainsi que du constat que ces difficultés peuvent être coûteuses pour les entreprises comme pour les employés (Conference Board, 1994, CCTM 2001). Dans ce contexte, les discussions menées au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec (CCTM, 2001) ont conduit à la conclusion qu'il y a une responsabilité collective des syndicats et des employeurs de trouver des solutions à ces difficultés, de mettre en place de plus en plus de mesures et de considérer que ces mesures sont à l'avantage de toutes les parties. Au-delà de ces principes reconnus, reste bien sûr à identifier les mesures appropriées et à les mettre en place dans les milieux de travail.
- 5 À cet égard, 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 of Canada, 1994, Frederick, 1995, Galinsky, Kim et Bond, 2001, Stephens et Sommer, 1996, Tremblay, 2005), et d'autres travaux ont montré que les mesures les plus recherchées pour faciliter la conciliation tournent autour des mesures temporelles ou touchant les horaires de travail, ou encore des mesures spatiales, comme le fait de pouvoir travailler chez soi à l'occasion (Tremblay, 2008).
- 6 Guérin *et al.* (1997) ont observé que la culture organisationnelle influence le niveau de conflit emploi-famille alors que Tremblay (2008) a montré qu'un soutien concret (et non seulement de principe) peut contribuer à diminuer les difficultés de conciliation. Ainsi, les difficultés sont réduites lorsque l'employé-e constate que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation de 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 a pour conséquence qu'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.
- 7 Galinsky *et al.* (2001) notent que les gestionnaires et les professionnels se sentent beaucoup plus surchargés de travail que les autres employés ; le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré est significativement plus élevé que celui des autres groupes. Duxbury *et al.* (1993) ont aussi noté que 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, un phénomène que l'on observe aussi chez les gestionnaires (Allard *et al.*, 2007). Frederick et Fast (2001) montrent que les Canadiennes exerçant des professions libérales ou occupant des postes de gestion

sont moins satisfaites de leur conciliation travail-famille que les travailleuses non qualifiées et qu'elles manquent de temps dans une proportion beaucoup plus élevée. Par ailleurs, Elliott, Dale et Egerton (2001) ont indiqué qu'il était plus facile pour les femmes non qualifiées de concilier l'emploi et la famille, comparativement aux professionnelles. C'est ce qui nous a conduits à nous intéresser aux mesures mises en place au Canada afin de voir si, au-delà des discours et ententes de principe (CCTM, 2001), les employeurs avaient effectivement pris des mesures concrètes pour faciliter la conciliation emploi-famille dans les organisations.

- 8 Nous nous sommes intéressés à la réalité vécue par les hommes et les femmes en entreprise, car si l'on traite plus souvent des femmes lorsqu'on parle de conciliation emploi-famille, les pères sont de plus en plus préoccupés par cette question et font aussi des demandes à l'intention de leur employeur afin de pouvoir mieux assumer leur rôle de père (Tremblay, 2003, Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007, Tanaka et Waldfogel, 2007).
- 9 D'un point de vue organisationnel, il semble bien que le milieu de travail, principalement les supérieurs et les collègues, peuvent jouer un rôle médiateur favorable ou défavorable en ce qui concerne la mise en œuvre et l'utilisation concrète de dispositifs d'articulation emploi-famille (Fusulier et al., 2006, Fusulier, Tremblay et di Loreto, 2008 ; Tremblay, Fusulier et di Loreto, 2009). Plusieurs recherches attirent l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle et des comportements et attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés de conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles (Tremblay, di Loreto et Genin, 2009, Lewis, 2001, Haas, Allard et Hwang, 2002), mais encore faut-il que des mesures soient disponibles pour les salariés, ce qui constitue la condition de base à une meilleure articulation emploi-famille.
- 10 Dans cet article, nous avons donc voulu analyser les données canadiennes disponibles sur ce sujet, soit les données de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), qui est la seule enquête fournissant des données canadiennes représentatives sur les conditions de travail et des éléments qui peuvent constituer des mesures de conciliation emploi-famille dans les organisations. Nous avons donc réalisé une analyse des résultats de cette enquête selon le sexe, selon que le milieu de travail est syndiqué ou non, et nous avons aussi fait une analyse comparative des données de 2002 et 2005 pour voir si la situation s'améliorait au fil des ans. Mais avant de présenter les résultats de notre analyse, quelques mots sur cette enquête.

Données méthodologiques sur l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)

- 11 Tel qu'indiqué, nous avons utilisé pour notre analyse les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada, qui offrent des données empiriques représentatives du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales, qui en sont exclues. Pour les fins de la recherche, nous avons utilisé, sur une base fusionnée, certaines des données recueillies auprès des employeurs et les réponses fournies par les employés à l'enquête (voir le graphique 1 pour les éléments de contenu des enquêtes). En effet, l'EMTE est constituée de deux banques de données, celle des employeurs et celle des employés contenant ensemble plusieurs centaines d'indicateurs ; nous avons utilisé les données sur les

horaires de travail et les aménagements possibles, en fonction du sexe des employés et du statut de syndicalisation des entreprises.

- 12 Les données qu'elle comprend ont été recueillies auprès de plus de 6 000 entreprises et quelques 23 000 salariés de ces mêmes entreprises (Statistique Canada, 2004). Les banques de données sont construites de façon à pouvoir être fusionnées afin d'obtenir l'ensemble des informations disponibles sur un employé et l'entreprise qui l'emploie. Les résultats présentés plus loin résultent de la fusion de ces deux banques.
- 13 Pour les fins de cet article, nous avons utilisé les résultats pondérés qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques. Les données présentées ici sont celles de 2005, ainsi que de 2002, aux fins d'analyse de l'évolution temporelle.

Les résultats

Quelles sont les mesures de conciliation offertes ?

- 14 Quelles sont les mesures offertes par les organisations ? Voyons ici les mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail ou le travail à domicile¹. Nous incluons ici le fait de travailler à la maison, car il est parfois perçu comme une façon de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles, bien que cela puisse aussi être perçu comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Tremblay, 2002, Tremblay, Paquet et Najem, 2006).
- 15 Le tableau 1 montre que peu d'hommes comme de femmes (5 % et 6 % respectivement) peuvent disposer d'une semaine comprimée de travail (travailler 4 jours au lieu de 5, avec les mêmes heures normales), alors que nombre de parents indiquent que la semaine de 4 jours est l'une des meilleures mesures pour mieux articuler les responsabilités parentales et professionnelles (Tremblay, 2008). Les horaires variables (pouvoir faire varier les heures d'arrivée et de départ) sont aussi une mesure recherchée par les parents, et celle-ci est nettement plus fréquente, davantage toutefois pour les hommes que pour les femmes (37 % contre 31 %). Les heures supplémentaires peuvent présenter un défi important pour les parents, qui doivent prévoir la garde des enfants, et on constate que pour un certain pourcentage, mais pas la majorité, ces heures supplémentaires sont connues à l'avance ; c'est le cas pour 38 % des hommes et 34 % des femmes, de sorte qu'on peut conclure qu'environ les deux tiers des travailleurs peuvent tout de même être confrontés à des heures supplémentaires imprévues, ce qui peut occasionner des difficultés de conciliation.
- 16 Pour ce qui est de la possibilité de travailler à domicile, on observe qu'environ le quart des salariés peuvent le faire, soit 28 % des hommes et 24 % des femmes. Globalement, on note que les femmes jouissent un peu moins que les hommes des mesures de flexibilité d'horaires ou de lieux de travail, alors que l'on sait par ailleurs que ce sont plus souvent elles qui assument les responsabilités parentales. Cela s'explique par le fait que ces mesures sont plus souvent offertes aux cadres et professionnels, alors que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans ces catégories.
- 17 Il est par ailleurs intéressant de noter que la majorité des gens qui font du travail à la maison le font en raison des exigences de leur travail (60 % des hommes et 61 % des femmes qui apportent du travail à domicile, donc du quart du total des répondants).

Notons toutefois que près de 8 % des femmes et 5 % des hommes font du travail à domicile afin de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Environ le tiers des heures réalisées à domicile sont payées, ce qui signifie que le reste des heures sont des heures supplémentaires que les salariés doivent faire pour arriver dans leur travail, et qu'ils font ces heures à domicile.

- 18 Il est intéressant d'étudier les aspirations des salariés en matière de temps de travail, d'autant plus que l'on peut savoir si ces aspirations s'expliquent par des motifs familiaux. On observe ainsi que 8 % des femmes et un peu moins de 8 % des hommes souhaitent réduire leurs heures de travail, et plus intéressant encore, ce sont les obligations familiales qui expliquent cela pour 48 % des femmes et 40 % des hommes qui le souhaitent. Ceci confirme donc que les obligations familiales sont de plus en plus importantes pour les hommes comme pour les femmes. On observe par ailleurs que près de 9 % des femmes ont obtenu une entente avec l'employeur pour travailler moins d'heures, et que ceci s'explique dans 30 % des cas par des motifs familiaux. Du côté des hommes, à peine près de 4 % ont obtenu une telle entente avec leur employeur, et dans 8 % c'est pour des obligations familiales. (Tableau 1)

Tableau 1- Comparaison hommes-femmes de l'incidence des pratiques

Pratique de conciliation	Hommes	Femmes
Semaine comprimée	5,23 %	6,64 %
Heures d'arrivée ou de départ variant	37,05 %	31,42 %
Heures supplémentaires connues à l'avance	38,17 %	34,46 %
Fait aussi son travail à domicile	28,10 %	24,32 %
Payé	35,86 %	38,29 %
Pour les exigences du travail	60,59 %	61,83 %
Pour concilier travail-famille	5,15 %	7,78 %
Désire réduire ses heures de travail	7,76 %	8,07 %
Motif : obligations familiales	40,73 %	48,35 %
Travaille moins d'heures, entente avec employeur	3,8 %	8,93 %
Motif : obligations familiales	8,02 %	30,24 %

- 19 Il est intéressant d'étudier les mêmes données en fonction de la syndicalisation de l'entreprise (Tableau 2), car comme nous l'avons évoqué plus haut, les syndicats comme les employeurs considèrent avoir une responsabilité dans la mise en place de mesures d'articulation emploi-famille. Voyons donc si les milieux syndiqués, où l'on peut négocier collectivement de telles mesures, présentent une situation plus favorable que les milieux non syndiqués.
- 20 Les résultats sont ambigus. En effet, si on observe que la semaine de travail comprimée est plus courante dans les milieux syndiqués (12 % contre 6 % pour les non syndiqués), on note au contraire que les horaires flexibles sont plus courants dans les milieux non syndiqués (38 contre 25 %) ; il faut toutefois souligner que ceci peut être dû à la nature du travail, les milieux non syndiqués étant peut-être plus souvent dans les services, alors que les milieux syndiqués peuvent compter plus de milieux industriels, où il est plus difficile de faire varier ses heures d'entrée et de sortie. Pour ce qui est de la connaissance des

heures supplémentaires à l'avance, les milieux syndiqués sont un peu plus favorisés sur ce plan (Tableau 2).

- 21 Pour ce qui est de la possibilité de faire du travail à domicile, ceci est deux fois plus fréquent dans les milieux non syndiqués, mais il faut rappeler que c'est encore rarement pour des motifs familiaux (plus fréquent toutefois dans les milieux non syndiqués) et que c'est souvent d'heures supplémentaires pour arriver dans son travail qu'il s'agit ici, donc pas nécessairement favorable à la conciliation, comme on pourrait parfois le penser.
- 22 En ce qui a trait aux aspirations des salariés en matière de temps de travail, on observe qu'un pourcentage légèrement plus élevé de salariés des milieux non syndiqués (8 %) souhaite réduire ses heures de travail, quoique c'est aussi 7 % dans les milieux syndiqués et que c'est souvent pour des motifs familiaux, mais davantage encore dans les milieux non syndiqués que syndiqués.

Tableau 2- Comparaison « syndiqués, non-syndiqués » de l'incidence des pratiques

Pratique de conciliation	Milieu syndiqué	Milieu non syndiqué
Semaine comprimée	12,51 %	6,37 %
Heures d'arrivée ou de départ variant	25,96 %	38,15 %
Heures supplémentaires connues à l'avance	40,20 %	35,39 %
Fait aussi son travail à domicile	16,55 %	30,57 %
Payé	32,87 %	37,76 %
Pour les exigences du travail	63,32 %	60,59 %
Pour concilier travail-famille	3,11 %	6,94 %
Désire réduire ses heures de travail	7,33 %	8,14 %
Motif : obligations familiales	39,84 %	45,83 %
Travaille moins d'heures, entente avec employeur	5,28 %	6,42 %
Motif : obligations familiales	13,55 %	25,63 %

- 23 Le tableau 3 nous permet de constater que la situation a peu évolué depuis 2002 ; on observe simplement qu'un pourcentage légèrement plus élevé souhaitait réduire ses heures de travail en 2002, et plus souvent pour des motifs familiaux, mais dans l'ensemble, les données ont peu évolué. Il semble y avoir une légère augmentation de l'offre de la semaine comprimée, un peu moins de flexibilité des horaires d'entrée et de sortie, un taux tout à fait stable de personnes qui apportent du travail à domicile. En gros, les tendances sont très stables, et l'on observe peu de progrès dans les mesures de conciliation, du moins celles que nous pouvons identifier à partir de l'enquête sur le milieu de travail et les employés.

Tableau 3-Évolution de l'incidence des pratiques

Pratique de conciliation	2002	2005
Semaine comprimée	6,6 %	8,19 %
Heures d'arrivée ou de départ variant	37,8 %	34,54 %

Heures supplémentaires connues à l'avance	34,6 %	36,77 %
Fait aussi son travail à domicile	25,6 %	26,42 %
Payé	34,6 %	36,86 %
Pour les exigences du travail	63,8 %	61,10 %
Pour concilier travail-famille	5,8 %	6,23 %
Désire réduire ses heures de travail	8,5 %	7,90 %
Motif : obligations familiales	50,7 %	44,19 %
Travaille semaine réduite, entente avec employeur	7,6 %	6,08 %
Motif : obligations familiales	19,7 %	22,53 %

Discussion-Conclusion

- 24 Les données de l'EMTE permettent d'avoir une idée du type de mesures offertes aux parents québécois et canadiens et des sources de difficultés de conciliation qui perdurent dans les organisations, en raison de la faiblesse des mesures offertes. En effet, nous avons pu constater que les mesures de conciliation emploi-famille et les aménagements de temps de travail appropriés ne sont pas nécessairement très accessibles aux travailleurs, et pas plus aux femmes qu'aux hommes, pourtant premières responsables de l'articulation emploi-famille.
- 25 Le débat social sur la conciliation emploi-famille ne s'est apparemment pas traduit par une amélioration importante des mesures de conciliation et mesures d'aménagement du temps de travail offertes dans les organisations, puisqu'on n'observe pas tellement de progrès depuis 2002 (ni même depuis 1999 – cf Tremblay, Najem, Paquet, 2006) .
- 26 En ce qui a trait aux heures de travail et aux aspirations en cette matière, il n'y a pas de tendance claire. Cependant, si l'on sait que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes en moyenne, elles sont encore plus nombreuses que les hommes à souhaiter réduire leurs heures de travail, généralement pour des raisons familiales.
- 27 Les milieux non syndiqués semblent un peu plus favorisés sous certains angles, mais cela pourrait être imputable aux secteurs précis dont il s'agit (plus de services, moins de manufacturier), expliquant possiblement la plus grande facilité à aménager le temps de travail.
- 28 Par ailleurs, un bon quart des travailleuses et travailleurs canadiens déclare travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui pourrait théoriquement favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée. De fait, on constate que la plupart le font en raison des exigences du travail, et très peu pour des motifs familiaux, de sorte qu'il semble que le travail soit plus souvent qu'autrement source d'empiètements sur la vie personnelle et familiale qu'autrement. En somme, on assiste ici à un débordement du travail sur la vie personnelle au lieu d'une pratique qui offre à l'individu plus de flexibilité dans l'organisation de son temps de vie. Ceci pourrait contribuer à augmenter le stress des parents en emploi, plutôt que de contribuer à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- 29 Dans des travaux antérieurs sur la même enquête, nous avons noté que les femmes et les hommes avec enfants travaillent davantage à domicile pour des raisons de conciliation que ceux sans enfant ; nous tenterons de le vérifier de nouveau avec les données 2005,

que nous n'avons pas encore exploitées entièrement. Des analyses supplémentaires doivent donc être menées pour mieux comprendre les réalités vécues par diverses catégories professionnelles et par les personnes avec ou sans enfant (dans les travaux antérieurs, nous avons constaté que les mesures que nous considérons comme des mesures de conciliation ne sont pas nécessairement offertes plus spécifiquement aux personnes avec enfants). Nous projetons également d'étudier l'incidence du type de milieu de travail ou d'organisation du travail sur l'offre de mesures, puisque certains travaux indiquent que les milieux plus participatifs ou « démocratiques » pourraient offrir davantage de mesures ou offrir un meilleur soutien organisationnel pour l'utilisation des mesures. (Tremblay 2010a,bc).

BIBLIOGRAPHIE

Allard, K., Haas, L. & Hwang, P., 2007. Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family*, 10, 409-426.

Behson, S. J., 2005. The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 487-500.

Caussignac, É., 2000. La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts. Thesis (Ms). École des Hautes Études commerciales.

Chenevier, L., 1996. Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e). Thesis (Ms). École des Hautes Études Commerciales.

Conference Board of Canada, 1994. Concilier le travail et la famille : enjeux et options. Ottawa.

CCTM - Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (2001). TITRE. Avis sur la conciliation emploi-famille.

Duxbury, L., Higgins, C. & 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, 21-29.

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, 145-168.

Families and Work Institute, 1998. 1998 Business Work-Life Study. New York.

Frederick, J. A., 1995. Au fil des heures ... L'emploi du temps des Canadiens. Ottawa.

Frederick, J. A. & Fast, J. E., 2001. Enjoying work: An effective strategy in the struggle to juggle? Ottawa.

Frone, M. & Rice, R., 1987. Work - Family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 45-53.

Fusulier, B., Tremblay, D.-G. & Di Loreto, M., 2008. La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre ? Quelques éléments de réponse. *Politiques sociales*, 68.

- Fusulier, B., Giraldo, S. & Lanoy, D., 2006. L'utilisation des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Étude auprès de 48 entreprises de Wallonie (Belgique). *Enfance, famille et génération*, 1.
- Galinsky, E., Kim, S. S. & Bond, J. T., 2001. *Feeling Overworked: When Work Becomes too Much - Executive Summary*. New York
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N., 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- 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.
- Haas, L., Allard, K. & Hwang, P., 2002. The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5, 319-341.
- Labrèche, I. & Lavoie, V., 2004. *Pour aller plus loin ensemble. Réalités Policières : Portrait 2004*. Montréal.
- Lewis, S., 2001. Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-family Challenge? *Women in Management Review*, 16, 21-29.
- Nepomnyaschy, L. & Waldfogel, J., 2007. Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. *Community, Work & Family*, 10, 427-453.
- Scheibl, F. & Dex, S., 1998. Should we have more family-friendly policies? *European Management Journal*, 16, 586-599.
- Simkin, C. & Hillage, J., 1992. *Family-friendly working: New hope or old hype*. Brighton.
- Stephens, G. K. & Sommer, S. M., 1996. The Measurement of Work to Family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- Tanaka, S. & Waldfogel, J., 2007. Effects of Parental Leave and Work hours on Fathers' Involvement with their Babies. *Community, Work & Family*, 10, 409-426.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2010a). Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : le secteur de l'économie sociale a-t-il une philosophie de gestion plus favorable. Communication au colloque organisé par l'université de Rennes sur la participation en entreprise, les 5-6 mai 2010. A paraître dans les actes.
- Tremblay, D.-G. (2010b) La conciliation emploi-famille dans les entreprises en économie sociale : de meilleures mesures et davantage de soutien organisationnel ? Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux No 2010-3. Disponible sur le site : www.teluq.uqam.ca/aruc-gats.
- Tremblay, D.-G. (2010c). Conciliation emploi-famille et temps sociaux dans les Centres à la petite enfance. Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux No 2010-4. Disponible sur le site : www.teluq.uqam.ca/aruc-gats.
- Tremblay, D.-G., 2008a. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec: Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G., 2008b. Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada. In N. Bigras & G. Cantin (eds.) *Dix ans après la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance ?* Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G., 2005. Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 1, 36-56.

- Tremblay, D.-G., 2003. Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales*, 63, 70-86.
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.
- Tremblay, D.-G., Renaud Paquet et Elmustapha Najem (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of communication*. vol. 31 no 2. octobre. 2006
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Martine di Loreto et Émilie Genin (2009). Le congé parental et les autres congés familiaux : un droit ou un privilège ? A paraître dans *La diversité : question pour les sciences sociales – égalité dans l'emploi, discrimination au travail et management de la diversité*. Actes du colloque organisé par l'Association de gestion des ressources humaines. EM Strasbourg Business School. décembre 2009.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Bernard Fusulier et Martine di Loreto (2009). Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*. vol. 4, no 1, pp. 27-44. (<http://www.remest.ca/documents/TremblayREMESTVol4no1.pdf>)
- Tremblay, D.-G., Elmustapha Najem et Renaud Paquet (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? Dans *Enfance, Famille et générations*, No 4. <http://www.erudit.org/revue/efg/>

NOTES

1. Nous nous sommes aussi intéressés ailleurs aux services de garde et aux soins aux aînés, les premiers ayant été identifiés comme demande principale des parents canadiens d'enfants de moins de 3 ans (au Québec, c'est un peu moins important, en raison de l'excellent réseau de centres à la petite enfance, à bas coût-*cf* Tremblay 2008b), et les soins aux aînés apparaissant de plus en plus importants puisqu'un nombre croissant de travailleurs doivent aujourd'hui s'occuper d'un parent vieillissant. (Tremblay, Najem et Paquet, 2006).

RÉSUMÉS

Comme on parle beaucoup de conciliation travail-famille depuis quelques années, il est intéressant de voir si la situation a évolué dans les milieux de travail. Dans cet article, nous analysons les données canadiennes de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada. Nous nous demandons surtout si les milieux syndiqués sont mieux pourvus que les autres, si les hommes et les femmes disposent des mêmes mesures et si la situation s'est améliorée au fil des ans. Nous avons réalisé une analyse selon le sexe, selon que le milieu de travail est syndiqué ou non, et nous avons aussi fait une analyse comparative des données de 2002 et 2005 pour voir si la situation s'améliorait. Nous constatons que la situation est ambiguë pour ce qui est de la syndicalisation et de l'analyse selon le genre, certaines mesures étant plus

accessibles que d'autres dans un cas ou l'autre et que la situation n'a pas beaucoup évolué dans le temps.

Work-life and work-family issues have been high on the agenda over recent years. In this paper, we wanted to see if the situation had gotten better over recent years and analysed the Workplace and Employment Survey (WES) of Statistics Canada. We ask whether unionized sectors are better off than non-unionized sector, if women and men have access to the same measures and if the measures offered have increased between 2002 and 2005. We see that the situation is ambiguous, in the sense that unionized sectors do not systematically have better measures, the gendered situation is also mixed and the percentage of workplaces offering measures has not systematically increased either.

INDEX

Mots-clés : articulation emploi-famille, conciliation travail-famille, horaires de travail, horaires flexibles, semaine comprimée, télétravail

Keywords : compressed workweek, flexible schedules, telework, work schedules, work-family balance, work-life balance

AUTEURS

ELMUSTAPHA NAJEM

Elmustapha Najem est professeur au département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Elle est membre de l'Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure au département Travail, Économie et Gestion de la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir (www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir). Elle est membre de l'Alliance de recherche université-communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux (www.teluq.uqam.ca/aruc-gats), Diane-Gabrielle Tremblay en est la directrice.