

Université du Québec en Outaouais

**Facteurs explicatifs de l'utilisation
des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille**

Par

Paula Torres

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade
Maîtrise ès sciences – relations industrielles et en ressources humaines

Juillet 2007

Présenté à un jury composé des personnes suivantes :

Elmustapha Najem
Directeur de recherche

Renaud Paquet
Membre du jury

Diane-Gabrielle Tremblay
Membre du jury



© Paula Torres, 2007

Remerciements

Ce travail n'aurait pas vu le jour sans le support de mon conjoint qui m'a soutenu tout au long de mes études. Merci Guillaume.

Un grand merci à ma fille, Célia, qui me fait vivre la conciliation travail-famille quotidiennement en subissant les conséquences.

Merci à ma mère et ma famille pour leur support inconditionnel.

Merci à mon directeur de recherche, Elmustapha Najem, pour m'avoir guidé lors de ce travail. Ainsi qu'aux membres du jury qui ont évalué ce mémoire, Renaud Paquet et Diane Gabrielle Tremblay.

Merci à Statistique Canada qui m'a autorisé l'utilisation des données de l'enquête sur le milieu de travail et les employés pour effectuer ce travail. "Les recherches et analyses sont basées sur des données de Statistique Canada et les opinions exprimées ne représentent pas les vues de Statistiques Canada".

Résumé

Concilier obligations personnelles et professionnelles est monnaie courante pour une partie importante de la société canadienne. Politiciens, journalistes et scientifiques abordent ce thème sous différents angles afin de comprendre cette problématique et trouver des solutions. Une multitude de recherches ont étudié les pratiques d'aide à la conciliation travail-famille ; cependant, notre étude aborde un sujet méconnu en s'intéressant aux facteurs qui favorisent l'utilisation de ces pratiques.

En nous basant sur les théories centrées sur les individus et à l'aide des données de l'année 2003 de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* nous estimons les facteurs, aussi bien associés aux travailleurs qu'aux organisations, qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille. Nous constatons que les caractéristiques de l'organisation ont tendance à réduire la probabilité d'utilisation des pratiques d'aménagement et réduction du temps de travail et horaires alors que celles des travailleurs ont tendance à augmenter la probabilité d'utilisation de ces pratiques.

MOTS CLÉS : Conciliation travail-famille, conflit travail-famille, pratiques de ressources humaines, aménagement et réduction du temps de travail, enquête sur le milieu de travail et les employés, centre de données de recherche, régression logistique.

Table de matières

Table de matières	1
Introduction	7
Chapitre 1 : Problématique de recherche	9
1.1) Définition.....	9
1.2) Émergence du conflit entre le travail et la famille	12
1.2.1) Féminisation de la main d'œuvre.....	12
1.2.2) Nouvelles structures familiales	13
1.2.3) Vieillesse de la population	13
1.2.4) Changement des valeurs et des attitudes des travailleurs	14
1.2.5) Éclatement des horaires de travail.....	14
1.2.6) Précarisation du travail	15
1.2.7) Augmentation du nombre de travailleurs-étudiants	15
1.3) Conséquences de l'émergence du conflit entre le travail et la famille.....	16
1.3.1) Pour le travailleur	16
1.3.2) Pour l'organisation.....	18
1.4) Question de recherche.....	20
Chapitre 2 : Cadre théorique	22
2.1) Approches explicatives de la conciliation travail-famille	22
2.1.1) Approches mettant en relation le travail et la famille	22
2.1.1.1) Approche socio-féministe – La division familiale du travail	23
2.1.1.2) Théorie du cycle de vie travail-famille.....	25
2.1.2) Approches centrées sur l'individu	28
2.1.2.1) Aspects associés aux emplois surchargés et aux conflits d'horaire	28
2.1.2.2) Aspects associés à la sensation d'être dépassé, surchargé et stressé.....	34

2.1.3) Théorie privilégiée dans le cadre de mon mémoire.....	35
2.2) Pratiques de conciliation travail-famille	36
2.2.1) Réponse des organisations à la conciliation travail-famille	36
2.2.1.1) Facteurs socio-démographiques	37
2.2.1.2) Facteurs économiques.....	39
2.2.1.3) Facteurs stratégiques.....	40
2.2.2) Regroupement des pratiques de conciliation travail-famille	42
2.2.2.1) Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires	43
2.2.2.2) Absences et congés.....	46
2.2.2.3) Service de garde et aide aux membres de la famille	48
2.2.2.4) Grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption	50
2.2.2.5) Programmes d'aide aux employés et avantages sociaux	52
2.3) Variables influençant les relations entre le travail et la famille.....	56
2.3.1) Travailleur	56
Caractéristiques démographiques de l'employé	56
Caractéristiques de la famille	58
Caractéristiques de l'emploi	58
2.3.2) Organisation.....	60
Caractéristiques de l'environnement de travail	60
Profil des entreprises	61
Chapitre 3 : Méthodologie	63
3.1) Modèle et hypothèses de recherche	63
3.2) Choix de la méthode.....	66
3.3) Stratégie d'analyse des données	67
3.4) Données	72
3.4.1) Centre de données de recherche (CDR) et autorisation	72
3.4.2) Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)	73
Chapitre 4 : Résultats	77
4.1) Analyse des données descriptives	77
4.1.1) Caractéristiques des travailleurs.....	77
4.1.2) Caractéristiques des organisations.....	80

4.1.3) Caractéristiques des pratiques de conciliation travail-famille	82
4.1.3.1) Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires.....	82
4.1.3.2) Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille	82
4.3) Analyse des données logistiques.....	84
4.3.1) Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires.	88
4.3.1.1) Regroupement des pratiques d'ARTT et horaires.....	88
4.3.1.2) Pratique de « travaille selon un horaire variable »	92
4.3.1.3) Pratique de « travaille selon une semaine comprimée ».....	97
4.3.1.4) Pratique de « travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite) »	101
4.3.1.5) Pratique de « travail à domicile (télétravail) »	106
4.3.1.6) Pratique de « travaille par quart rotatif »	111
4.3.1.7) Sommaire.....	116
4.4.1) Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille	118
Conclusion	121
Bibliographie	125
Annexe 1 : Questions posées à l'EMTE.....	132
Annexe 2 : Curriculum vitae envoyé au CDR	134
Annexe 3 : Liste de publications envoyée au CDR	136
Annexe 4 : Formulaire de demande envoyé au CDR	137
Annexe 5 : Proposition envoyée au CDR	138
Annexe 6 : Lettre de référence envoyée au CRD	141

Liste des tableaux

Tableau 1 : Taux de présence (en %) des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille selon diverses enquêtes	55
Tableau 2: Hypothèses de recherche.....	65
Tableau 3: Caractéristiques des travailleurs.....	79
Tableau 4: Caractéristiques des organisations.....	81
Tableau 5: Pratiques d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT) et horaires.....	82
Tableau 6: Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille	83
Tableau 7: Variables explicatives du modèle de recherche	86
Tableau 8 : Analyse du maximum de vraisemblance – ARTT et horaires.....	88
Tableau 9 : Analyse du maximum de vraisemblance – Horaire variable	93
Tableau 10 : Analyse du maximum de vraisemblance – Horaire comprimé.....	97
Tableau 11 : Analyse du maximum de vraisemblance – Temps partiel	102
Tableau 12 : Analyse du maximum de vraisemblance – Télétravail.....	106
Tableau 13 : Analyse du maximum de vraisemblance – Quart rotatif	111
Tableau 14 : Analyse du maximum de vraisemblance – regroupement de service de garde et aide aux membres de la famille	118
Tableau 15 : Analyse du maximum de vraisemblance – gardiennage pour enfants - utilisé	118
Tableau 16 : Analyse du maximum de vraisemblance – soin aux aînés – utilisé	119
Tableau 17 : Analyse du maximum de vraisemblance – autres services d'aide aux employés et à leur famille - utilisé.....	119

Liste des figures

Figure 1 : Éléments du corps social en regard de la relation travail-famille.....	23
Figure 2 : Évolution de la disponibilité des pratiques d'ARTT dans les organisations canadiennes :	44
Figure 3: Évolution de la disponibilité des pratiques d'absences et congés dans les organisations canadiennes :	47
Figure 4: Évolution de la disponibilité des pratiques de service de garde dans les organisations canadiennes :	49
Figure 5: Évolution de la disponibilité des pratiques de congé de maternité et de congé parental dans les organisations canadiennes :	51
Figure 6: Modèle de recherche.....	64
Figure 7: Fonctions cumulatives et de densité des lois Normale et Logistique	71
Figure 8 : Cadre conceptuel de l'enquête sur le milieu de travail et les employés	75

Liste des abréviations

CDR	Centre de données de recherche
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CTF	Conciliation travail-famille
EMTE	Enquête sur le milieu de travail et les employés
ARTT	Aménagement et de réduction de temps de travail

Introduction

La conciliation travail-famille est un phénomène indéniablement d'actualité, en plus d'inciter un intérêt évident pour la recherche, les médias et la presse populaire consacrent des centaines de pages aux employés débordés qui se battent pour réussir à tout faire. Ce qui n'est pas surprenant quand près de la moitié des travailleurs canadiens rencontrent des difficultés à concilier les obligations familiales et professionnelles (Johnson, Lero et Rooney 2001). Mais même si la conciliation travail-famille est un thème d'actualité, beaucoup d'organisations considèrent qu'il s'agit d'un sujet privé qui ne concerne pas l'employeur (Tremblay 2003b). En effet, 63% des répondants à une enquête nationale estiment que leur organisation s'attend à ce que les problèmes personnels restent à la maison (Johnson et *al.* 2001), la rentabilité et les profits les amènent à imposer des mesures défavorisant la conciliation travail-famille, comme des heures supplémentaires ou des emplois précaires aux travailleurs. Peu est mis en place pour faciliter la conciliation travail-famille des travailleurs : seulement 24% des entreprises canadiennes offrent l'horaire flexible, moins de 10% proposent le télétravail et environ 2% accordent des ententes de partage d'emploi (Johnson et *al.* 2001).

Les recherches existantes nous présentent des données sur les mesures mises en place dans les organisations ainsi que les conséquences sur les travailleurs et les organisations qui les embauchent. Cependant, peu d'intérêt a été accordé à l'utilisation effective des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille dans les organisations canadiennes. Dans ce contexte, nous

tenterons à l'aide de ce mémoire de maîtrise de combler cette lacune et répondre à la question suivante :

Quels sont les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille ?

Pour ce faire, nous utiliserons les données de l'année 2003 fournies par l'enquête sur le milieu de travail et les employeurs développée par Statistique Canada. Ces données nous permettront de donner une image descriptive de l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille par les travailleurs canadiens ainsi que de déterminer les facteurs qui favorisent l'utilisation de ces pratiques.

Le présent travail sera divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre présente la définition de conciliation travail-famille, les phénomènes ayant favorisé l'apparition de cette problématique, les conséquences pour les organisations et les travailleurs ainsi que la question de recherche et les contributions de ce mémoire. Le deuxième chapitre expose le cadre théorique, il explore les théories explicatives de la conciliation travail-famille, les pratiques de conciliation travail-famille et les variables qui influencent la relation entre le travail et la famille. Le troisième chapitre présente la méthodologie de recherche, le modèle de recherche, les hypothèses, notre choix de méthode, la stratégie d'analyse des données et la provenance des données. Le quatrième chapitre présente les résultats de cette étude selon une analyse des données descriptives et une analyse des régressions logistiques. Enfin, une conclusion termine ce travail.

Chapitre 1 : Problématique de recherche

Les changements sociaux et démographiques des 30 dernières années ont eu de multiples conséquences, notamment sur la vie personnelle des travailleurs et leur capacité de concilier travail et famille. En effet, l'accroissement des femmes sur le marché du travail, l'augmentation des familles monoparentales, le vieillissement de la population, le changement des valeurs et des attitudes des travailleurs ainsi que la précarisation de l'emploi ont favorisé l'accroissement du stress des travailleurs et l'accroissement des conflits entre le travail et la famille (Johnson et *al.* 2001). L'émergence du conflit entre le travail et la famille a eu des conséquences sur les travailleurs mais aussi sur les organisations qui les emploient. Afin de mieux comprendre la problématique de la conciliation travail-famille, ce chapitre présente en premier lieu les principales définitions de la relation entre le travail-famille, ensuite il explique l'émergence du conflit entre le travail et la famille ainsi que les conséquences pour les travailleurs et les organisations. Enfin, il précise la question de recherche à laquelle nous tenterons de répondre et les contributions de ce mémoire à l'avancement de la connaissance.

1.1) Définition

Les termes utilisés pour désigner la relation entre le travail et la famille sont multiples et ne sont pas toujours définis ; par ailleurs les auteurs ne s'accordent pas autour d'un terme ni d'une définition pour expliquer cette problématique (Tremblay et DeSève 2002). Par conséquent, il nous semble nécessaire de présenter les principales définitions et celle qui guidera ce travail.

D'abord, les auteurs se sont intéressés au concept de conflit travail-famille. Ainsi, partant des recherches réalisées par Kahn et *al.* (1964) sur le conflit de rôle et ses effets sur le stress, Greenhaus et Beutell (1985 : 77) définissent le conflit travail-famille comme « *a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domain are mutually incompatible in some respect* ». Le concept de conflit représente exigences des travailleurs et des employeurs en situation antagoniste où les employés doivent en même temps travailler pour un salaire, satisfaire aux demandes des employeurs et dédier du temps à la famille.

Dans les années 1990, le concept conciliation travail-famille a vu le jour. Au Québec le *Secrétariat à la famille*¹ (1994 : 23) définit la conciliation travail-famille de la façon suivante :

« ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés et employées, le patronat et les différents paliers des gouvernements pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales, en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes, le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale ».

Cette définition a l'avantage de bien présenter les intervenants en cause et l'étendue des mesures nécessaires pour faciliter la conciliation ; cependant, elle tient uniquement compte des pratiques implantées formellement alors que dans un certain nombre d'organisations des arrangements informels peuvent également faciliter la conciliation entre le travail et la famille.

¹ Le secrétariat à la famille a été fusionné avec l'office des services de garde en juillet 1997 pour former le ministère de la famille et de l'enfance.

Plus récemment, des auteurs comme Tremblay et De Sève (2002 : 12) utilisent le terme articulation emploi-famille et le définissent comme l'« *état de la nécessité de trouver des arrangements entre les besoins temporels et les responsabilités associées à l'emploi et à la famille* ». Cette définition est trop large et n'indique pas qui doit trouver des arrangements, ni ce que constituent des arrangements.

Dans le cadre du présent travail, nous voulons (1) retenir l'idée de conciliation qui signifie un accommodement, un rapprochement ou un accord entre deux éléments contraires ; (2) favoriser l'application d'une définition à différents types d'organisation sans égard à la syndicalisation, ni à la taille de l'entreprise ; et (3) intégrer l'objectif de rentabilité des organisations qui est absent dans toutes les définitions présentées plus haut. Ainsi, nous proposons la définition opérationnelle suivante :

« La conciliation travail-famille est un ensemble de pratiques mises en place de concert entre le travailleur et l'organisation afin de faciliter la satisfaction des engagements personnels et professionnels des travailleurs ainsi que l'atteinte des objectifs de rentabilité des organisations ».

1.2) Émergence du conflit entre le travail et la famille

Cette section présente les principales transformations socio-démographiques qui influencent les difficultés à concilier le travail et la famille. Ces transformations sont la féminisation de la main-d'œuvre, les nouvelles structures familiales, le vieillissement de la population, les changements des valeurs et des attitudes des travailleurs, l'éclatement des horaires de travail, la précarisation du travail et l'augmentation du nombre des travailleurs-étudiants.

1.2.1) Féminisation de la main d'œuvre

La venue des femmes sur le marché du travail est le phénomène invoqué dans la majorité des écrits sur la conciliation travail-famille (Tremblay 2003b, Descarries et Corbeil 2002, Rhnima 2002, Guérin et St-Onge 1997, Haines 1995, Duxbury, Higgins et Lee 1993, Paris 1989). Au Canada en 1976, 42% des femmes étaient sur le marché du travail, ce pourcentage est passé à 60% en 2000 ; en 1976, elles représentaient 37% de l'ensemble des travailleurs, cette proportion est passée à 55% en 2000 (Johnson et *al.* 2001). Parmi les femmes, ce sont les mères qui ont intégré plus massivement le marché de l'emploi, particulièrement les mères des jeunes enfants (Haines 1995). La majorité des mères occupent un emploi à temps complet (Johnson et *al.* 2001) ce qui accroît leur difficulté à assurer les responsabilités familiales qui auparavant étaient leur responsabilité, d'autant plus qu'elles consacrent plus de temps aux tâches ménagères ainsi qu'aux soins des enfants que leurs conjoints (Johnson et *al.* 2001). Ainsi, il n'est pas surprenant de constater que les femmes expriment plus de difficultés que leurs conjoints à concilier travail et famille (Guérin, Rhnima, St-Onge 2000).

1.2.2) Nouvelles structures familiales

La famille où le père est le principal pourvoyeur et la mère s'occupe des tâches ménagères et des enfants n'est plus la norme. En effet, les travailleurs se marient moins et à un âge plus avancé (Le quotidien, 2003), les femmes retardent et limitent le nombre de grossesses (Secrétariat à la famille 1994), plusieurs travailleurs doivent s'occuper seuls des soins aux enfants (Johnson et *al.* 2001), le nombre de familles monoparentales est croissant (Paris 1989). Entre 1958 et 2001 ces dernières se sont accrues de 58% et représentent environ 25% des familles canadiennes en 2002 (Cyberlivre du Canada 2003). En même temps, le nombre de séparations augmente entraînant une nouvelle réalité : les familles reconstituées ; en 2001, elles représentent 10% des familles canadiennes (Johnson et *al.* 2001). Également, le nombre de couples à double carrière a augmenté, pour ces couples la difficulté à concilier travail et famille est plus importante (Guérin et St-Onge 1997). Dans les couples à double revenu, les hommes doivent participer plus activement aux tâches ménagères et aux soins des enfants (Deschênes 2002). L'apparition de ces nouvelles structures familiales est un défi supplémentaire pour la conciliation travail-famille.

1.2.3) Vieillesse de la population

Les prédictions soutiennent que le nombre de canadiens âgés de 65 ans et plus devrait doubler entre 2000 et 2026 et passer à environ huit millions de personnes, soit environ le quart de la population canadienne (Johnson et *al.* 2001). En plus de vieillir nos aînés canadiens vivent plus longtemps, les personnes de 85 ans et plus sont le sous-groupe démographique dont la croissance est la plus rapide dans la population âgée (MacBride-King 1999). Le vieillissement de la population associé à la croissance rapide de la population âgée ont des conséquences sur le nombre de travailleurs qui doivent s'occuper de fournir des soins et de l'assistance à leurs proches qui sont âgés (MacBride-King 1999). La proportion de travailleurs donnant des soins à

des enfants en même temps qu'à des personnes âgées a considérablement augmenté (Duxbury et Higgins 2001). En effet, une enquête nationale réalisée en 1999 auprès de 1500 canadiens révèle que 15% des répondants avaient cette double charge comparativement à 9,5% selon une enquête similaire réalisée dix ans auparavant (MacBride-King et Bachmann 1999). Associer le travail rémunéré à des soins aux personnes âgées de la famille risque de devenir un véritable défi pour de nombreux travailleurs à mesure que la population canadienne vieillit (Johnson et *al.* 2001).

1.2.4) Changement des valeurs et des attitudes des travailleurs

Les travailleurs deviennent plus exigeants, ils désirent une qualité de vie supérieure, tentent d'avoir un meilleur équilibre travail-famille qu'autrefois et une meilleure qualité de vie au travail ; ils diminuent les efforts au travail afin de mieux concilier travail et famille (Haines 1995, Guérin et Wils 1992). Les jeunes travailleurs valorisent un travail enrichissant et intéressant mais désirent également avoir une famille et avoir du temps pour profiter de la vie et ils cherchent un employeur qui respectera leur désir d'avoir une vie équilibrée (Paris 1989).

1.2.5) Éclatement des horaires de travail

L'évolution des milieux de travail et des organisations a modifié le temps de travail et sa structure. Les pressions sur la production, l'explosion de l'industrie et le besoin de servir le client en tout temps ont entraîné une augmentation des quarts de travail en dehors des heures normales de travail pour certaines catégories des travailleurs et un allongement des heures de travail pour certains autres. Nous constatons un déclin progressif et constant de l'horaire de travail normal de jour de « 9 à 5 » au profit des horaires atypiques, rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers (Tremblay 2003a). Au Canada, en 1995, seulement 33% des travailleurs occupaient un poste à temps plein permanent de « 9 à 5 » (Johnson et *al.* 2001). La durée des heures de travail ou les horaires

imprédictibles peuvent avoir des conséquences négatives sur les travailleurs et rendent plus difficile la conciliation.

1.2.6) Précarisation du travail

La mondialisation, l'accroissement des nouvelles technologies, l'augmentation de la concurrence, les rationalisations, les restructurations et les réductions budgétaires ont influencé le marché du travail depuis les années 80 (Johnson et *al.* 2001). Les entreprises se sont vues obligées de diminuer leurs coûts et augmenter continuellement leur productivité (Paris 1989). Ce qui a entraîné la création des nouvelles formes d'emploi permettant de maintenir des bas coûts et une productivité élevée. Ces formes d'emploi sont composées du travail à temps partiel, du travail autonome et de la diversification des horaires de travail (Tremblay 2003b). La proportion des travailleurs canadiens occupant un emploi non-conventionnel a augmenté au cours des années 1990. En effet, en 1999, 41% des travailleurs occupaient un emploi de cette catégorie alors qu'il ne représentait que 35% en 1989 et le travail autonome a doublé au cours des années 1980-2000 représentant 16% de la main d'œuvre en 1998 (Johnson et *al.* 2001). Réaliser un travail sans sécurité d'emploi, avec des horaires non conventionnels ou comme travailleur autonome accroît les difficultés à concilier le travail et la famille.

1.2.7) Augmentation du nombre de travailleurs-étudiants

Un grand nombre d'étudiants à temps plein occupe également un emploi rémunéré ; par ailleurs, un nombre croissant de travailleurs suivent des cours afin d'améliorer leurs compétences professionnelles. En effet, au Canada en 1997, environ 30% des travailleurs étaient inscrits à des activités d'éducation ou de formation professionnelle (Johnson et *al.* 2001). Travailler, avoir une famille et en plus étudier, c'est un défi supplémentaire pour la conciliation travail-famille.

Ces changements socio-démographiques ont entraîné une difficulté plus grande pour les travailleurs de concilier le travail et la famille (Duxbury et *al.* 1993), ces changements ont des conséquences autant chez les travailleurs que chez les organisations qui les emploient (Duxbury et Higgins 2001). La prochaine partie explore ces conséquences.

1.3) Conséquences de l'émergence du conflit entre le travail et la famille

Les changements socio-démographiques présentés dans la section précédente ont eu des conséquences concrètes sur le marché du travail ; cette partie présente ces conséquences d'abord pour le travailleur et ensuite pour les organisations.

1.3.1) Pour le travailleur

Pour les travailleurs, le conflit entre le travail et la famille se manifeste sur la santé mentale et physique, la satisfaction à l'égard de la famille et du conjoint et sur la satisfaction au travail (Paris 1989, Voydanoff 1987).

Les manifestations du conflit travail-famille sur la santé mentale sont le stress, l'anxiété (Paris 1989), la dépression et l'épuisement professionnel (Chenevier 1986). Sur 385 travailleurs canadiens sondés, 80% rapportent que l'effort de concilier les obligations professionnelles et familiales les rend plus anxieux et plus stressés (Paris 1989). Une étude menée auprès de 215

infirmières et 430 ingénieurs civils montre qu'il y a une relation positive entre la présence du conflit travail-famille et l'épuisement professionnel (Bacharach, Bamberger et Conley 1991).

Les effets du conflit travail-famille sur la santé physique sont l'augmentation du rythme cardiaque, de la tension artérielle, des migraines, des sueurs, des troubles somatiques ainsi que la difficulté à atteindre ses objectifs, la diminution de la productivité, l'utilisation accrue d'alcool, drogues ou tabac, l'humeur changeante et l'altération des comportements de socialisation (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux et Brinley, 2005, Voydanoff 1987, Holmen 1979).

Les conflits travail-famille peuvent donner lieu à des sentiments d'inconfort, de frustration et de stress au sein du couple (Mc Duff, Cyr et Chenier 1999) ainsi qu'à une moindre satisfaction de la vie familiale (Aryee 1992). Des caractéristiques d'un emploi stressant² ont un impact négatif sur la satisfaction sexuelle, la satisfaction maritale, le fonctionnement marital, la qualité de vie familiale, la tension maritale, l'anxiété et l'humeur à la maison (Eby et al. 2005).

Le conflit entre le travail et la vie personnelle a une incidence sur le comportement de l'employé au travail ; ces derniers sont moins satisfaits de leur travail, sont moins engagés envers l'organisation et sont moins susceptibles de coter leur organisation étant « au-dessus de la moyenne » (Johnson et al. 2001)

² Des caractéristiques d'un emploi stressant incluent : travailler dans des emplois moins enrichissants, dépenser davantage de temps au travail, travail avec beaucoup de pression ou avec peu de support du supérieur, rencontrer une grande surcharge de rôles, conflit et ambiguïté au travail, ne pas recevoir de la rétroaction adéquate, l'insécurité d'emploi, ne pas avoir assez de formation au travail, avoir des horaires différents de ceux du conjoint et avoir des plus longs temps d'échange (Éby et al., 2005)

Les problèmes de santé mentale et physique, l'insatisfaction à l'égard de la famille et du conjoint et l'insatisfaction au travail manifestées en maladies, dépressions, accidents, blessures et l'usage des médicaments d'ordonnance sont à la hausse en raison de la persistance du conflits travail-famille et du stress (Johnson et *al.* 2001).

1.3.2) Pour l'organisation

Le conflit travail-famille entraîne des conséquences négatives sur les absences, les retards, le recrutement, le moral des employés et le taux de roulement (Johnson et *al.* 2001, Paris 1989, Greenhaus et Beutell 1985). Au Canada, le taux d'absentéisme pour des raisons personnelles et familiales a doublé entre 1977 et 1987, les femmes s'absentent pour des raisons personnelles plus souvent que les hommes, surtout celles qui ont des enfants en âge préscolaire (Akyeampong 1988a), les travailleurs qui ont plus de difficulté à concilier le travail et la famille s'absentent deux fois plus de jours pour différentes raisons et ceux qui ont des enfants en bas âge s'absentent deux à trois fois plus pour des raisons personnelles (Johnson et *al.* 2001).

Au Canada, 21 000 mères auraient occupé un travail rémunéré en 1987 si elles n'avaient pas eu à s'occuper des enfants à charge ou si les frais de garderie étaient moins élevés (Akyeampong 1988b). Dans cette même étude, l'auteur signale qu'environ 142 000 mères de famille œuvraient à temps partiel ou avaient diminué les heures de travail pour les mêmes raisons. Des estimations « conservatrices » de 1997 évaluent à 2,7 milliards les coûts assumés par les organisations pour les absences causées par le conflit entre le travail et la vie personnelle. Ce coût reflète uniquement la valeur directe des absences et ne tient pas compte des coûts indirects comme le remplacement des employés absents, les heures supplémentaires ou la baisse de productivité (Johnson et *al.* 2001).

53% des 385 employeurs sondés dans une enquête nationale rapporte que le stress lié aux responsabilités professionnelles et familiales complique le recrutement de la main-d'œuvre (Paris 1989). Le conflit entre le travail et la famille est relié à moins de satisfaction au travail, à de plus grandes intentions de roulement, à une perception de succès inférieure au niveau de la carrière et à moins de satisfaction liée à la carrière (Eby et *al.* 2005). Les travailleurs qui éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille sont susceptibles de ne pas accepter des nouvelles responsabilités professionnelles, de refuser une mutation ou de quitter leur emploi (Johnson et *al.* 2001)

Le constat par les travailleurs et employeurs des conséquences négatives de la difficulté à concilier travail-famille ont entraîné la mise en place dans les organisations de pratiques facilitant cette conciliation. La première fut le congé de maternité dans les années 1970 pour aboutir aujourd'hui à l'existence des comités conjoints employeurs-employés traitant sur la conciliation travail-famille, cependant la mise en place des pratiques n'assure pas leur utilisation effective par les employés (Paquet et Najem 2005). C'est dans ce contexte que nous posons notre question qui est présentée dans la prochaine partie.

1.4) Question de recherche

Les organisations ont répondu aux conséquences négatives de la conciliation travail-famille par la mise en place des diverses pratiques comme de l'aide au gardiennage, les horaires flexibles ou des allocations aux congés parentaux. Malheureusement, nous savons peu sur l'utilisation effective qu'en font les travailleurs. Pour certains pratiques, l'accessibilité est contrainte aux exigences du poste de travail, au statut d'emploi, à la rigidité organisationnelle liée au manque d'effectifs, au consentement du supérieur (Friedman 2001, Paris 1989, Tremblay et DeSève 2002) ainsi que le soutien du conjoint, l'attitude des dirigeants, des supérieurs et des collègues (Tremblay 2003b). C'est dans ce contexte que ce mémoire de maîtrise s'inscrit et vise à répondre à la question suivante :

Quels sont les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille ?

Pour répondre à cette question, cette recherche propose de mesurer, à l'aide de l'«Enquête sur le milieu de travail et les employés », dans un premier temps le degré d'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille ; ensuite, d'identifier des facteurs qui favorisent ou défavorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille en testant un modèle théorique de la conciliation travail-famille.

Plusieurs recherches se sont intéressées à l'existence des dispositions de conciliation travail-famille dans les conventions collectives et dans les politiques organisationnelles ainsi qu'à l'efficacité, le coût et l'impact de ces pratiques, toutefois l'utilisation de ces pratiques est peu connue. À notre connaissance au Canada, les études empiriques sur le degré d'utilisation des

pratiques d'aide à la conciliation travail-famille sont rares. Cette recherche permettra d'augmenter les connaissances existantes au sujet de la conciliation travail-famille et particulièrement le degré d'utilisation des pratiques par les travailleurs. Spécifiquement, elle permettra d'identifier des facteurs organisationnels et individuels qui influencent le degré d'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille.

Les organisations et les décideurs publics pourront profiter des résultats de cette recherche car ces dernières investissent des sommes non-négligeables pour aider les travailleurs à mieux atteindre leurs obligations familiales et professionnelles (Le Boudais et *al.* 1994, Paris 1989). Mais si les pratiques implantées ne peuvent être utilisées à quoi servent elles ? Ainsi, les organisations pourront déterminer l'utilité des pratiques existantes et mieux cibler des pratiques à implanter afin de faciliter leur utilisation.

Enfin, cette recherche permettra aux travailleurs de mieux comprendre leur situation et les facteurs qui facilitent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille. Ainsi, ils seront en mesure d'identifier clairement des facteurs, qui leurs sont propres, qui nuisent à leur conciliation entre les obligations professionnelles et familiales.

Chapitre 2 : Cadre théorique

Ce chapitre est divisé en trois parties : la première présente les approches qui expliquent la relation entre le travail et la famille, la deuxième expose les diverses pratiques de conciliation travail-famille mise en place dans les organisations, la dernière présente les variables qui influencent le conflit travail-famille, le modèle de recherche utilisé dans ce travail et les hypothèses de recherche qui seront testées par la présente étude.

2.1) Approches explicatives de la conciliation travail-famille

Les approches qui expliquent la difficulté à concilier le travail et la famille peuvent se diviser en deux types : celles qui expliquent la relation entre le travail et la famille et celles qui sont centrées sur les individus.

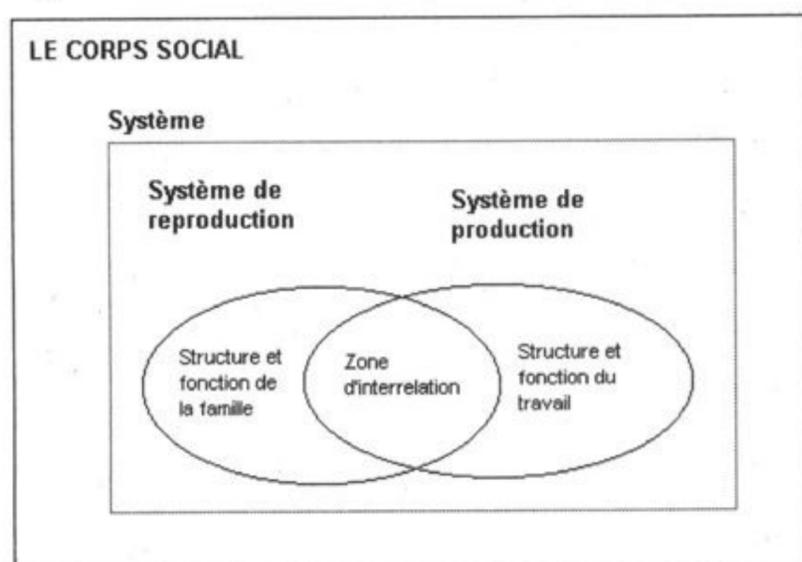
2.1.1) Approches mettant en relation le travail et la famille

Les approches ou modèles qui mettent en relation le travail et la famille ont une origine sociologique. Parmi ces théories, nous retrouvons l'approche socio-féministe aussi appelée « la division familiale du travail » ainsi que la théorie du cycle de vie travail-famille. Cette partie présente ces deux approches.

2.1.1.1) Approche socio-féministe – La division familiale du travail

Selon Daune-Richard et Devreux (1992), cette approche propose une explication de la relation travail-famille à partir des catégories des sexes plutôt qu'à des différences biologiques des sexes. Ces catégories sont les images qu'attribue la société à chaque sexe. L'approche socio-féministe a été développée par Barrère-Maurisson (1992). Elle repose sur les rapports sociaux entre les sexes et explique le travail et la famille comme des structures faisant partie d'un corps social. Le travail a sa fonction dans le système de production et la famille dans le système de reproduction, ces deux systèmes sont inter-reliés. La figure 1 présente les éléments de ce système :

Figure 1 : Éléments du corps social en regard de la relation travail-famille



Source : Brochier 1998 : 22

La relation travail-famille dans le corps social est expliquée par trois principes : le principe d'articulation, le principe de genèse et le principe de régulation.

Principe d'articulation :

L'articulation comporte la structure du travail et la structure de la famille, chaque structure a son autonomie qui est régie par ses lois de fonctionnement, ses facteurs d'évolution et elle est

soumise différemment aux effets de l'autre structure faisant partie d'un ensemble ou corps social. Mais chaque structure (travail ou famille) qui subit une mutation, déstructuration-restructuration, influence et affecte l'autre structure. Selon Barrère-Maurisson (1992) il y a une logique de fonctionnement commune aux deux structures, c'est la division sexuelle du travail que nous retrouvons dans les sociétés industrielles, cette logique combine, dirige et forme la famille ou le travail. Le principe de division sexuelle du travail réside pour Barrère-Maurisson (1992) dans le fait de concevoir la famille en liaison avec le travail, où s'expriment divers rapports sociaux principalement entre les sexes et en rapport au travail.

Principe de genèse :

La genèse c'est le processus, l'évolution ou la transformation que subissent la structure du travail et la structure de la famille. Historiquement, en analysant l'évolution des familles et du travail nous constatons que dans la structure familiale, la famille patriarcale a été remplacée par la famille conjugale et ensuite par la famille associative; dans la structure du travail, le marché de l'emploi a eu des périodes de forte demande qui ont cédé la place à des périodes de ralentissement économique et au chômage. Par conséquent, les structures du travail et de la famille ne sont jamais fixes, elles sont en constante déstructuration-restructuration. La prise en compte de la genèse permet de mettre à jour ces modifications du travail et de la famille.

Principe de régulation

La régulation c'est la recherche d'un équilibre : chaque structure (famille et travail) subit des transformations (principe de genèse) qui affectent l'autre structure (principe d'articulation). Les pressions vers une structure entraînent la recherche d'un équilibre nécessaire de la relation entre le travail et la famille (principe de régulation). Mais comme les structures sont en constante

évolution il s'agit d'un équilibre instantané plutôt que d'une stabilité. Le principe de régulation permet le constat des mutations, des ajustements et des limites lors de l'analyse de la relation entre le travail et la famille.

2.1.1.2) Théorie du cycle de vie travail-famille

Le concept d'étapes du cycle de vie est employé pour examiner les changements dans les demandes du travail et de la famille rencontrés pendant l'âge adulte (Aldous 1978, cité par Higgins, Duxbury et Lee 1994). Le cycle de vie travail-famille permet de comprendre la relation entre le travail et la famille. La vie du travail et la vie familiale consistent en des étapes qui sont réalisées en même temps; ces étapes s'influencent, s'affectent et varient dans le temps tout au long de la vie selon les demandes, les espérances, les identités, les histoires et les visions du futur des individus. Les étapes du travail et de la famille se croisent pour former le cycle de vie de travail-famille (Voydanoof 1987).

Cette théorie se base sur trois concepts majeurs : les étapes de la vie familiale, les étapes de la vie de carrière et l'intersection entre les étapes.

Étapes de la vie familiale

Selon Voydanoof (1987) la vie de famille comporte plusieurs étapes, chacune est caractérisée par des tâches de développement spécifique à accomplir. Ces tâches incluent la maintenance physique, la socialisation, la motivation pour exécuter des rôles, le contrôle social et la reproduction. Les étapes de la vie familiale sont tracées de plusieurs façons selon la taille de famille et sa composition, la situation de famille, l'âge des enfants et leur entrée à l'école ainsi que le statut d'emploi des principaux salariés. Ces étapes sont :

étape 1 – établissement du couple (nouveaux couples sans enfants)

étape 2 – nouveaux parents (couples avec enfants d'âge pré-scolaire)

étape 3 – famille avec enfants d'âge scolaire (couples avec des enfants d'âge scolaire)

étape 4 – famille post-parentale (couple dont les enfants ont quitté la maison ou sont sur le marché du travail)

étape 5 – famille âgée (couple à la retraite)

Cette représentation de la vie familiale suppose une vie conjugale stable et de longue durée ainsi que la présence d'enfants jusqu'à l'âge adulte.

Étapes de la vie de carrière

Selon Voydanoof (1987) la vie de carrière est reliée au monde de l'emploi et comporte également plusieurs étapes. Chacune des étapes est également caractérisée par des comportements et des tâches spécifiques. Les étapes de la vie de carrière sont :

étape 1 – préparation (choix de carrière et préparation de carrière)

étape 2 – apprentissage (instruction et socialisation)

étape 3 – début de carrière (l'individu fonctionne parfaitement mais a besoin d'apprentissage supplémentaire)

étape 4 – milieu de carrière (l'individu est accepté par son milieu de travail et on s'attend à ce que sa productivité et sa performance soient au maximum)

étape 5 – fin de carrière (l'individu est moins productif mais son expérience favorise un haut niveau de contribution et l'enseignement efficace à des gens plus jeunes)

étape 6 – après-départ (l'individu n'est pas un employé régulier mais peut devenir consultant ou travailler à temps partiel)

En général, ce modèle est confirmé par toutes les catégories professionnelles à part celles exigeant peu d'habileté, de compétence, ou de formation. La longueur et la dynamique de ces étapes varient selon la profession (Voydanoof 1987).

L'intersection des étapes de la vie familiale et les étapes de la vie de carrière

La personne qui a une vie famille et une vie de carrière passe à travers les étapes de « ces deux vies » en même temps et doit rencontrer les exigences associées à chaque étape. Le croisement entre les étapes de la vie familiale et les étapes de la vie de carrière sont les cycles de vie qui varient en demandes, obligations, récompenses et identités. Quelque soit le croisement, les individus se trouvent dans des situations conflictuelles mais à des degrés différents, les activités « d'une vie » peuvent éliminer ou remettre à plus tard les activités de « l'autre vie » (Voydanoof 1987).

Les intersections entre les « deux vies » peuvent avoir des multiples combinaisons. De manière traditionnelle les étapes de la vie familiale et les étapes de la vie de carrière se croissent ainsi :

étape 1 – établissement du couple – apprentissage

étape 2 – nouveaux parents – début de carrière

étape 3 – famille avec enfants d'âge scolaire – milieu de carrière

étape 4 – famille post-parentale – fin de carrière

étape 5 – famille âgée – après-départ

Selon l'étape où se situent les travailleurs, la surcharge et l'interférence entre le travail et la famille varient. Les étapes 2 et 3 sont cruciales car les jeunes enfants demandent beaucoup de

temps et ces demandes interfèrent avec les obligations professionnelles. S'il s'agit d'un couple à double revenu la surcharge et l'interférence sont plus importantes (Voydanoof 1987).

2.1.2) Approches centrées sur l'individu

Selon Duxbury et Higgins (2003), le conflit entre le travail et la vie personnelle peut être expliqué par (1) les aspects pratiques associés aux emplois surchargés et aux conflits d'horaires et (2) la sensation d'être dépassé par les événements, surchargé et stressé à cause des pressions subies par les variétés de rôles à assumer.

2.1.2.1) Aspects associés aux emplois surchargés et aux conflits d'horaire

Parmi les théories associées aux emplois surchargés et aux conflits d'horaires nous retrouvons le débordement, la compensation, la segmentation, la théorie instrumentale, la théorie du conflit, l'épuisement des ressources et la congruence.

Débordement (ou déversement ou empiétement)

Ce modèle fait référence aux influences que le travail et la famille ont l'un sur l'autre et aux similarités entre eux. Il pose comme principe qu'il existe des ressemblances entre ce qui se passe dans l'environnement du travail et ce qui arrive dans l'environnement familial (Campbell Clark 2000, Edwards et Rothbard 2000, Staines 80, Zedeck & Mosier 90) en dépit des barrières physiques et temporelles (Campbell Clark 2000, Zedeck & Mosier 90). Il existe des similarités entre les activités professionnelles et les activités familiales (Staines 1980). On note des similitudes dans les valeurs, les habiletés, les comportements, les émotions et les attitudes (Edwards et Rothbard 2000, Lambert 1990). Les personnes vont reproduire, par exemple, les

habilités ou comportements qu'ils développent au travail dans la vie familiale et vice-versa (Lambert 1990).

Le débordement peut être positif ou négatif. Un exemple de **débordement positif** peut être illustré par des employés qui utilisent des habiletés de travail d'équipe développées au bureau pour transiger plus efficacement avec les enfants. Le **débordement négatif** peut consister en une mauvaise journée au travail qui va entraîner une mauvaise soirée à la maison (Lambert 1990, Staines 1980).

Compensation

Ce modèle présente les efforts qu'un individu fait pour contrebalancer le manque de satisfaction dans un domaine (travail ou famille) par la recherche de satisfaction dans l'autre domaine ; il existe un rapport inverse entre la famille et le travail tel que les expériences du travail et de la famille ont tendance à être opposées (Campbell Clark 2000, Edwards et Rothbard 2000, Zedeck & Mosier 1990, Staines 1980, Champoux 1978, Kanter 1977). Il existe des associations négatives entre les activités du travail et les activités familiales (Staines 1980). Par exemple, un individu qui a une vie professionnelle insatisfaisante va essayer de trouver des satisfactions dans sa vie personnelle. Cette théorie a surtout été utilisée pour expliquer le manque d'implication et l'insatisfaction au travail, mais elle permet également d'expliquer pourquoi certains individus sont plus impliqués dans leur travail quand ils ont des problèmes familiaux (Lambert 1990).

Il existe deux types de compensation : la compensation supplémentaire et la compensation réactive. La **compensation supplémentaire** résulte d'un manque d'expériences positives et se manifeste quand les récompenses d'un domaine sont insuffisantes et sont recherchées dans l'autre

domaine. La compensation supplémentaire peut nous amener à penser au conflit de rôle en fonction de la tension lorsqu'un individu est tendu quand il est sous employé, alors il cherchera à faire une multitude de tâches en dehors de son travail pour combler ce manque. La **compensation réactive** est le résultat d'un excès d'expériences négatives et se manifeste quand des expériences indésirables dans un domaine sont redressées par la recherche d'expériences compensatoires dans l'autre domaine (Edwards et Rothbard 2000, Lambert 1990, Zedeck & Mosier 1990, Staines 1980). Par exemple, la compensation réactive peut se manifester lorsqu'un individu dans son rôle de conjoint vit un divorce difficile et qu'il cherche à faire plus de travail afin d'avoir plus de satisfactions en dehors de sa vie familiale.

Selon le modèle de compensation, le conflit entre le travail et la famille survient lorsque l'équilibre entre le travail et la famille n'est pas optimal. Par exemple, le modèle de compensation suggère que lorsqu'une personne satisfaite dans sa famille mais insatisfaite de son travail, elle va passer plus de temps et de l'énergie avec sa famille, ce qui crée un déséquilibre entre le travail et la famille ; les individus incapables de maintenir un équilibre, comme rencontrer les exigences du travail, sentiront des conflits entre le travail et la famille (Greenhaus et Beutell, 1985)

Segmentation

Ce modèle ne montre aucun lien entre le travail et la famille. La vie au travail et la vie familiale sont indépendantes et ne s'affectent pas mutuellement (Edwards et Rothbard 2000, Lambert 1990, Zedeck et Mosier 1990, Staines 1980). Un individu peut fonctionner avec succès dans l'un des environnements sans l'influence de l'autre. La famille est le royaume de l'affection, de l'intimité, et des relations significatives tandis que le travail est perçu comme impersonnel, compétitif et contributif (Zedeck et Mosier 1990). Le travail et la famille sont séparés, soit parce

que ces deux mondes sont fondamentalement indépendants, soit parce que les travailleurs veulent les conserver activement séparés (Lambert 1990). Dans ce modèle, le conflit de rôle ne se manifeste pas.

Selon le modèle de segmentation, les travailleurs manifestent des hauts niveaux de conflit entre le travail et la famille s'ils ne peuvent séparer physiquement, temporellement et psychologiquement les domaines du travail et de la famille (Lobel 1991 cité par Stepanski 2002)

Théorie instrumentale

Ce modèle suggère qu'un domaine (travail ou famille) a de la valeur en raison de ce qu'il peut procurer dans l'autre domaine. Par exemple, le salaire obtenu par le travail est valorisé par les biens qui peuvent être achetés pour la vie familiale (Zedeck et Mosier 1990). Ainsi, nous croyons que si un individu a un salaire qui selon lui est satisfaisant pour ses besoins familiaux, le conflit de rôle « salarié » et « pourvoyeur » sera amenuisé, alors que dans la situation où l'individu croit être insuffisamment rétribué, le conflit sera présent.

Selon la théorie instrumentale, le conflit entre le travail et la famille se manifeste quand le temps et l'énergie attribués au domaine « demandant » augmentent, ce qui résulte en négligence du domaine de « récompensé ». En général, le travail est associé au domaine « demandant » et la famille au domaine « récompensé » (Stepanski 2002).

Théorie du conflit travail-famille

Ce modèle suggère que le conflit entre le travail et la famille ou entre le travail et la vie personnelle survient lorsque les exigences cumulatives des nombreux rôles professionnels et

personnels sont incompatibles à certains égards de sorte que la participation à un rôle nuit à la réalisation d'un autre rôle. Les rôles peuvent être ceux d'employé, gestionnaire, conjoint, parent, enfant, sœur, frère, proche, ami ou membre d'une collectivité (Duxbury et Higgins 2003). Généralement, le phénomène du conflit travail-famille réfère au conflit de rôles (Greenhaus et Beutell 1985). Selon la théorie du conflit de rôle, l'adoption d'un rôle rend difficile l'adoption d'un autre rôle (Greenhaus et Beutell 1985). Les conflits de rôles sont fonction du temps, de la tension et du comportement (Edwards et Rothbard 2000).

Le **conflit de temps** fait référence à la surcharge des multiples rôles des travailleurs et à la difficulté de gérer les nécessités concurrentielles de chacun d'eux (Tremblay 2003b). Ce conflit se présente généralement quand un individu manque de temps pour répondre aux attentes des divers rôles, le temps étant une ressource limitée (Deschênes 2002).

Le **conflit de tension** découle d'une tension vécue dans un des rôles qui gêne un autre rôle et qui interfère avec ce dernier (Tremblay 2003b). Ce conflit survient lorsque la demande totale d'énergie associée à un rôle est trop importante pour être réalisée sans difficulté (Deschênes 2002). Les signes de stress ou d'anxiété dans un rôle se répercutent sur un autre rôle et la tension engendrée par un rôle accroît la difficulté à se soumettre aux obligations de l'autre rôle. Par exemple, le stress au travail peut rejaillir sur le rôle de parent (Chenevier 1996).

Le **conflit de comportement** se manifeste quand le comportement dans un rôle est opposé à la conduite attendue. Si la personne ne fait pas les adaptations nécessaires pour se conformer aux attentes de rôles différents, elle va vivre un conflit (Tremblay 2003b). Par exemple, le rôle de

gestionnaire mettant l'accent sur la compétitivité peut être en conflit avec le rôle de support et de coopération attendu entre les membres d'une famille.

Les études des années 1980 ont conceptualisé le conflit travail-famille comme un construit unidimensionnel. Les recherches plus récentes ont étudié le conflit travail-vers-famille (T->F) et le conflit famille-vers-travail (F->T) comme les facettes distinctes d'un construit plus général. Par ailleurs, la théorie du conflit a été le paradigme dominant des études sur le travail et la famille et par conséquent ces recherches prédissent des relations défavorables entre le travail et la famille ; ce qui n'est pas surprenant car la théorie du conflit inter-rôle suppose des résultats défavorables (Eby et al. 2005).

Le conflit travail vers famille (T->F) réfère aux exigences et responsabilités professionnelles qui rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales; par exemple, un parent qui doit réaliser du temps supplémentaire ne peut assister à des activités sportives des enfants (Duxbury et Higgins 2003). Le conflit famille vers travail (F->T) réfère aux exigences et responsabilités familiales qui rendent difficiles l'exécution des responsabilités professionnelles; par exemple un enfant malade requiert qu'un parent reste à la maison (Duxbury et Higgins 2003).

Épuisement des ressources

L'épuisement de ressources est associé aux transferts des ressources personnelles qui sont limitées d'un domaine à un autre. Les ressources personnelles limitées sont le temps, l'attention et l'énergie. L'épuisement de ressources est comparable au modèle de compensation qui occasionne un déplacement du temps ou de l'attention entre les domaines. Mais la compensation est une réponse à l'insatisfaction dans l'autre domaine alors que l'épuisement des ressources

réfère au transfert des ressources entre les domaines dans tenir compte de la motivation pour ce transfert. De plus, l'épuisement des ressources réfère seulement aux ressources personnelles alors que la compensation inclut le transfert entre des variables autre que personnelles et entraîne la recherche de récompense dans d'autres domaines (Edwards et Rothbard 2000)

Congruence

La congruence renvoie aux similarités entre le travail et la famille, ces similarités sont expliquées par une cause commune. Cette dernière peut-être la personnalité, des facteurs génétiques, des styles de comportement généraux, des forces culturelles et sociales. La congruence est similaire au débordement car les deux présentent des similarités dans le travail et famille. Mais le débordement attribue ces ressemblances aux effets d'un domaine sur l'autre alors que la congruence attribue ces similarités à une autre cause qui affecte les deux domaines (Edwards et Rothbard 2000)

2.1.2.2) Aspects associés à la sensation d'être dépassé, surchargé et stressé

Parmi les modèles associés à la sensation d'être dépassé par les événements, surchargé et stressé à cause des pressions subies par les variétés de rôles à assumer, nous retrouvons la surcharge de rôles et la pression sur le fournisseur de soins.

Surcharge de rôles

La surcharge de rôles est un type de tension lié au conflit travail-famille. Mais à la différence du modèle de conflit travail-famille, la surcharge de rôle associée au travail et à la famille se manifeste lorsque les exigences totales en temps et en énergie associées aux activités à entreprendre sont trop importantes pour remplir les engagements convenablement ou sans soucis

(Duxbury et Higgins 2003). Plus un individu accumule des rôles, plus il est probable qu'il rencontre une surcharge de rôles.

Pression sur le fournisseur de soins

La pression sur le fournisseur de soins renvoie aux personnes qui donnent de l'aide à quelqu'un qui en a besoin. Que ce soit une personne handicapée, des personnes âgées à charge ou des enfants handicapés. La pression sur le fournisseur des soins est une notion à plusieurs dimensions qui est définie du point de vue des modifications subies dans sa vie de tous les jours par la personne qui aide quelqu'un. Il existe quatre types des pressions sur le fournisseur de soins : les pressions psychologiques (dépressions, anxiété, épuisement, affectif), les pressions physiques, les pressions financières et les pressions familiales. Ces pressions sont dues au stress enduré par le fournisseur des soins (Duxbury et Higgins 2003). La majorité des recherches sur le fournisseur de soins s'intéressent aux soins donnés à un aîné ou aux personnes handicapées plutôt qu'aux soins des enfants (Duxbury et Higgins 2003).

2.1.3) Théorie privilégiée dans le cadre de mon mémoire

L'objectif de ce mémoire est de mesurer l'incidence des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille et de déterminer le degré d'utilisation des ces pratiques par les travailleurs afin de déterminer des facteurs explicatifs de leur utilisation. L'intérêt sera centré sur les individus, les organisations qui les embauchent et les pratiques de ressources humaines dans les organisations. Afin d'expliquer les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille, l'approche socio-féministe et la théorie du cycle de vie travail-famille nous semblent peu appropriées car elles s'intéressent surtout à la relation entre le travail et la famille ainsi qu'à l'évolution de cette relation ; leur intérêt est très limité en matière de pratique de ressources

humaines et nul en ce qui concerne les organisations. Cependant, les théories associées aux individus nous semblent plus pertinentes car elles s'intéressent aux pratiques de ressources humaines, aux organisations, aux effets du travail sur les individus ainsi qu'aux divers rôles assumés par les travailleurs. Qui sont les sujets centraux dans le cadre de ce travail.

Les pratiques des ressources humaines en matière de conciliation travail-famille sont en effet l'élément central de ce travail. Ces pratiques et le comportement des travailleurs nous permettront de comprendre les facteurs qui facilitent leur utilisation effective par les travailleurs. Par ailleurs, de plus en plus d'organisations mettent en place de telles pratiques et ce pour diverses raisons. La prochaine section présente les raisons pour lesquelles les organisations implantent des pratiques de conciliation travail-famille et quelles sont ces pratiques.

2.2) Pratiques de conciliation travail-famille

Cette section est divisée en deux parties : d'abord nous présentons les raisons qui incitent les organisations à mettre en place des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille, ensuite nous exposons ces pratiques et le regroupement qui sera retenu dans le cadre de ce travail.

2.2.1) Réponse des organisations à la conciliation travail-famille

Les auteurs intéressés à l'implantation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille donnent plusieurs justifications qui motivent les entreprises à mettre en place des mesures visant à favoriser une harmonie des obligations familiales et professionnelles des travailleurs. Ces

justifications peuvent se regrouper sous trois facteurs : socio-démographiques, économiques et stratégiques (Lee-Gosselin 2004, Arthur 2003, Guérin et *al.* 1997, Haines 1995, Gonyea et Googins 1992, Galinsky 1990, Raabe 1990, Dulac 1998).

2.2.1.1) Facteurs socio-démographiques

Selon les facteurs socio-démographiques, les employeurs mettent en place des mesures de conciliation travail-famille pour s'adapter aux changements de la main-d'œuvre (Guérin et *al.* 1997, Haines 1995) et combler les espérances des immigrants dont les valeurs comprennent du temps pour eux-mêmes et l'importance d'avoir une vie en dehors du travail (Lee-Gosselin 2004).

Les premières pratiques mises en place pour aider les familles dans les entreprises datent de la deuxième guerre mondiale quand les hommes ont dû abandonner leur travail pour aller à la guerre et les femmes les ont remplacés dans les usines. La solution pour prendre soin des enfants en bas âge a été la mise en place des garderies. Il s'agit du premier grand programme financé par le gouvernement aux États-Unis en réponse à l'entrée importante des femmes sur le marché du travail (Glass et Estes (1997) cité par Arthur 2003, Gonyea et Googins 1992). Les hommes sont revenus de la guerre et ont repris leur travail, les femmes ont abandonné les usines et les garderies ont fermé (Glass et Estes (1997) cité par Arthur 2003). Nous sommes conscients que des différences institutionnelles importantes existent entre les États-unis, le Canada ou le Québec. Par exemple, le Québec est particulièrement avancé en Amérique du Nord avec la création des garderies à 5\$ par jour (maintenant 7\$ par jour) qui a été mise en place en 1997 dont le Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille est responsable.

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1970-1980, qui s'est reflétée par l'augmentation du nombre de familles à double revenu, a incité les entreprises à adopter des mesures liées au soin et à la garde des enfants, comme les programmes de garderie en milieu de travail, les congés pour le soin d'enfants malades, les services de référence en matière de garde d'enfants, l'allocation d'un montant pour les frais de garde, l'association des travailleurs à la création de fonds pour créer des places supplémentaires de garderie ou le regroupement des entreprises pour mettre en commun des ressources financières afin de proposer des services de gardiennage aux travailleurs (Arthur 2003, Dulac 1998, Gonya et Goodins 1992).

La composition sexuelle de la main-d'œuvre est également un élément influençant l'implantation des pratiques de conciliation travail-famille, notamment le pourcentage des femmes travaillant dans une organisation. Les femmes demandent plus d'avantages liés à la conciliation travail-famille car elles assument la majorité des responsabilités familiales (Guérin et al. 1997, Dulac 1998).

Le vieillissement de la population a aussi influencé les initiatives des entreprises. La population active est prise « en sandwich » entre les responsabilités envers les personnes âgées et les dépendants (Dulac 1998, Haines 1995, Paris 1989). Les travailleurs assistent les parents âgés entre autres en faisant les courses, tondant le gazon ou fournissant un besoin économique (Dulac 1998). C'est à la fin des années 1980 que les services pour le soin des personnes âgées ont vu le jour (Arthur 2003). IBM en a été le pionnier en offrant un service de référence et de consultation pour les personnes âgées à partir de 1988 (Galinsky 1990). Nous sommes conscients que des différences institutionnelles importantes existent entre les États-unis, le Canada ou le Québec ; aux États-unis ce n'est pas un programme universel.

2.2.1.2) Facteurs économiques

Les facteurs économiques montrent que la mise en place des mesures de conciliation travail-famille est assujettie à la perception de leur efficacité par les gestionnaires (Guérin et *al.* 1997) et à la réduction des coûts afin d'accroître les profits ou la valeur de l'entreprise (Arthur 2003, Haines 1995, Raabe 1990, Zedeck et Mosier 1990). Les pratiques de conciliation travail-famille ont une fonction principale de garantir la productivité maximale des employés (Dulac 1998).

Ces facteurs tiennent compte des coûts directs et indirects qui découlent du conflit entre les obligations familiales et professionnelles ainsi qu'à ses conséquences, comme les départs, retards, absences, erreurs, relations de travail difficiles ou pertes de productivité (Lee-Gosselin 2004). Ainsi, si une entreprise croit qu'en adoptant des pratiques de flexibilité d'horaire, ses problèmes d'absentéisme ou de retard diminueront, elle sera plus encline à adopter de telles pratiques. La société Warner aux États-Unis a évalué à 250 000 dollars par année les frais engendrés par les retards et les absences liés aux soins des enfants et des personnes à charge, dans un seul lieu de travail. Pour pallier à cette dépense, elle offre à ses travailleurs des horaires de travail flexibles (Paris 1989). Par ailleurs, Gonya et Goodins (1992) recensent plusieurs études qui suggèrent que l'introduction d'initiatives de gardiennage d'enfants diminuent les taux d'absentéisme et de retards ainsi que le taux de roulement du personnel. Les entreprises qui offrent de meilleures pratiques travail-famille ont des performances organisationnelles plus élevées et les personnes intéressées à appliquer pour un emploi dans une organisation perçoivent cette dernière comme attractive si elle offre des trajectoires de carrière et des politiques flexibles (Éby et *al.* 2005).

Les facteurs économiques sont une explication pour favoriser la mise en place des mesures de conciliation travail-famille, mais aussi pour limiter leur implantation (Hayghe 1988). Lors qu'une entreprise ne peut facilement constater de lien entre la mise en place des pratiques de conciliation travail-famille et l'amélioration des états financiers, l'expansion de ces mesures sera limitée (Gonya et Goodins 1992). De plus, le contexte économique pousse à tenir compte des mesures plus directes de contrôle des coûts en personnel, certaines entreprises hésiteraient à implanter des mesures facilitant la conciliation travail-famille qui impliquent un coût supplémentaire aux avantages sociaux déjà existants (Kingston 1990).

2.2.1.3) Facteurs stratégiques

Les facteurs stratégiques font ressentir l'intérêt pour l'entreprise de montrer une image corporative « moderne » qui tient compte des pratiques mises en valeur par la société ou l'industrie et qui sont des pratiques novatrices. La mise en place des mesures de conciliation travail-famille est une réponse aux attentes des employés et de la population afin d'attirer de nouveaux travailleurs, se doter d'une bonne image publique, se différencier de la concurrence sur le marché du travail et sur les marchés des produits ou services (Lee-Gosselin 2004, Gonya et Goodins 1992, Kingston 1990).

Dans une économie caractérisée par une pénurie de personnel, les problèmes de conciliation travail-famille représentent pour les entreprises une opportunité d'attirer et retenir des employés qualifiés (Galinsky 1990, Hayghe 1988). Les organisations multinationales doivent tenir compte des influences culturelles dans les pays où elles opèrent et développer des stratégies appropriées pour trouver des solutions aux problèmes de conciliation travail-famille et à ses effets dans l'entreprise (Yang, Chen, Choi et Zou 2000).

L'évolution démographique de la main-d'œuvre associée à la restructuration des organisations dans des marchés mondiaux a motivé quelques entreprises à réaliser que les programmes d'aide à la conciliation travail-famille sont une stratégie dans un ensemble d'efforts corporatifs pour accroître la productivité et de rester concurrentielles à l'international (Gonya et Goodins 1992). D'ailleurs, le principal empêchement à la mise en place des programmes de conciliation travail-famille est la carence de perception d'une relation forte entre ces pratiques et la productivité de l'entreprise; car pratiquement toutes les activités de l'organisation sont examinées d'un point de vue de productivité (Gonya et Goodins 1992).

Que le motif facilitant l'implantation des pratiques soit socio-démographiques, économique ou stratégique, le degré de mise en place des pratiques varie selon les entreprises et selon les contextes. En effet, certaines entreprises n'implantent qu'une seule pratique, alors que d'autres proposent un programme sophistiqué et complet des mesures d'aide à la conciliation travail-famille. De plus, il est difficile d'avoir une idée exacte du degré d'implantation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille car les recherches présentent le taux d'implantation de certaines pratiques uniquement, en général les échantillons utilisés sont trop limités donc souvent non représentatifs et enfin les données proviennent en général des États-unis (Haines 1995). Cependant, la littérature montre que les organisations mettent en place de plus en plus de mesures d'aide à la conciliation travail-famille (Bachmann 2000, Haines 1995). La section suivante présente ces différentes pratiques ainsi que le regroupement qui sera retenu dans le cadre de ce travail.

2.2.2) Regroupement des pratiques de conciliation travail-famille

Certaines enquêtes se contentent de recenser ces pratiques alors que d'autres les regroupent (Guérin *et al.* 1997). À cet égard, il existe plusieurs regroupements proposés par la littérature. Parmi les regroupement proposés, Paris (1989) rassemble ces pratiques en cinq catégories : (1) soutien fourni aux employés qui ont des obligations familiales, (2) régimes de travail flexibles, (3) congés pour obligations familiales, (4) programmes d'aide aux employés, (5) aide à l'installation. Friedman (1991) présente un regroupement en trois catégories : (1) bénéfices, congés et services, (2) horaires de travail alternatifs, (3) option pour les soins de dépendants. Guérin, St-Onge, Trottier, Simard et Haines (1994 et 1997) regroupent vingt pratiques en quatre catégories : (1) aide aux membres de la famille, (2) congés et avantages sociaux, (3) aménagement du temps de travail, (4) gestion des carrières. Bachmann (2000) classe ces pratiques en trois groupes : (1) Régime de travail flexible, (2) congés spéciaux, 3) avantages pour soins aux enfants et à d'autres personnes à charge. Rochon (2000) divise les pratiques en cinq groupes : (1) aménagement et réduction du temps de travail, (2) congé de maternité et d'adoption et congé parental, (3) autres congés et vacances, (4) services de garde d'enfants et (5) avantages sociaux. Enfin, Paquet et Najem (2005) regroupent ces pratiques en six catégories : (1) congés de maternité, d'adoption et de paternité, (2) congés parentaux et familiaux, (3) autres types de congés et réduction du temps de travail, (4) aménagement du temps de travail, (5) soutien à la garde ou aux soins des personnes à charge, (6) mise en place de comités conjoints sur le sujet. Nous constatons par ces différents regroupements qu'il n'existe pas un modèle déterminé et que l'objectif des recherches ainsi que les données disponibles influencent le classement de chaque étude. De plus, il n'y a pas d'agencement d'activités de conciliation travail-famille qui pourrait

s'appliquer à toutes les organisations, les pratiques de gestion des ressources humaines étant propres à chacune d'elles (Guérin et *al.* 1997).

Dans le cadre du présent travail, les pratiques d'aide à la conciliation travail-famille seront regroupées selon cinq thèmes :

- Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires;
- Absences et congés favorisant la conciliation travail-famille;
- Service de garde et aide aux membres de la famille;
- Congés pour grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption; et
- Programmes d'aide aux employés et bénéficiaires

Ce regroupement utilise les catégories qui ressortent le plus souvent dans les regroupements existants dans la littérature tout en tenant compte des données disponibles dans l'enquête sur le milieu de travail et les employés réalisée par Statistique Canada, puisque dans la littérature il existe d'autres pratiques que nous n'allons pas étudier dans le cadre de ce travail. De plus, nous regroupons des pratiques qui ont des sujets communs et touchent un besoin similaire : par exemple tout ce qui réfère à la maternité et le fait d'être parent est regroupé ensemble ainsi que tout besoin de congé ou absence.

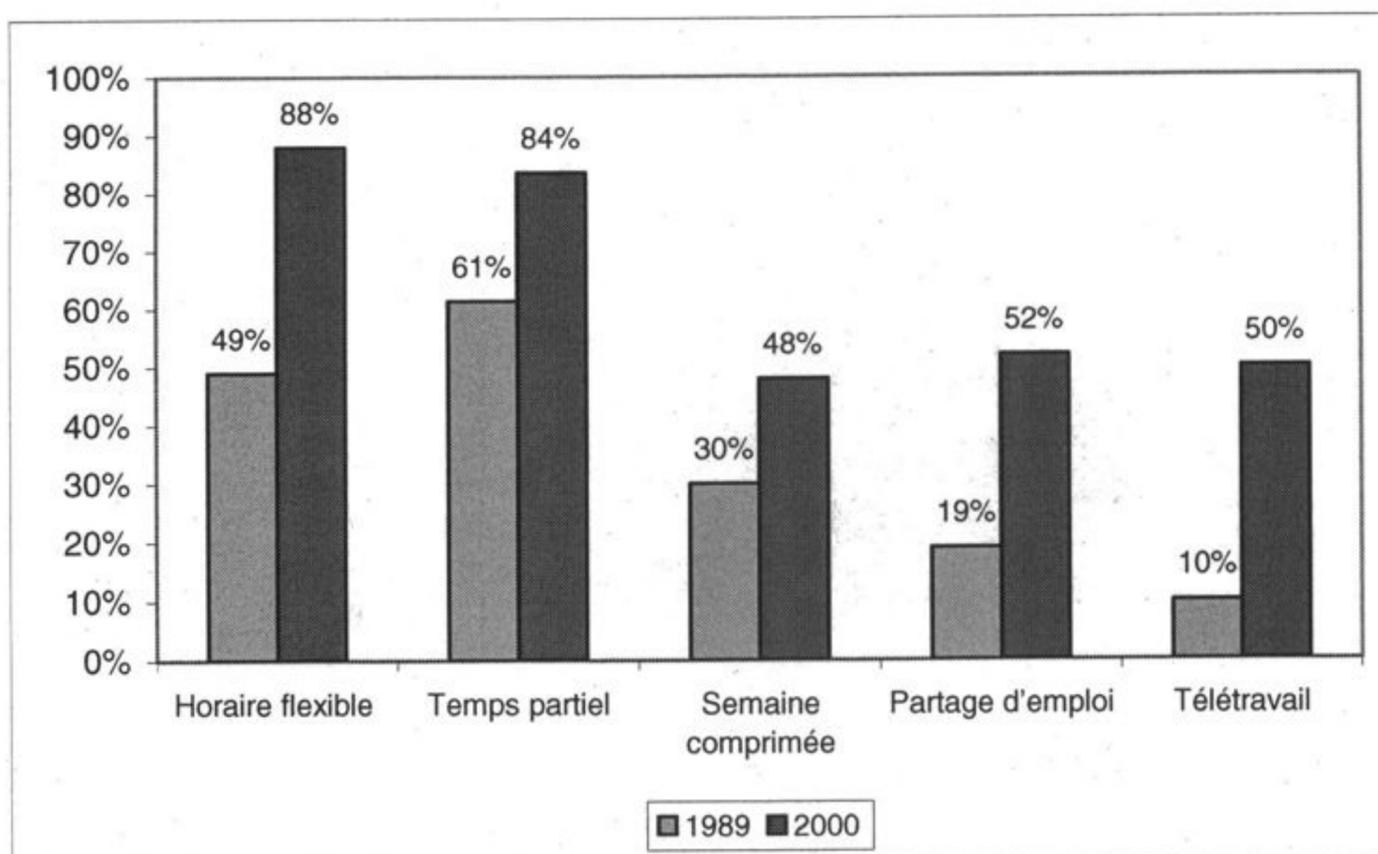
2.2.2.1) Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires

La plus grande difficulté rencontrée par les parents qui travaillent est le temps ; les heures exigées par l'emploi rémunéré et celles par les responsabilités en dehors du travail font du temps une ressource de plus en plus rare (Friedman 2001). L'aménagement du temps de travail est un des

éléments les plus importants pour favoriser l'équilibre entre le travail et la famille (Galinsky 1990). Il a en plus des effets sur l'entreprise, notamment sur la productivité, la qualité, la satisfaction des employés au travail, le recrutement et la rétention (Dreike Almer et Kaplan 2002 et 2000, Rochon 2000).

Des études menées par le Conference Board du Canada montrent une nette augmentation des pratiques d'ARTT mises en place dans les organisations canadiennes entre 1989 et 2000. En effet, en 1989, 49% des organisations proposent l'horaire flexible, 61,4% le temps partiel, 30% la semaine comprimée, 19,2% le partage d'emploi et 10,5% le télétravail (Paris 1989). Ces chiffres sont passés en 2000 à 88% pour l'horaire flexible, 83,6% pour le temps partiel, 48% pour la semaine comprimée, 52% pour le partage d'emploi et 50% pour le télétravail (Bachmann 2000), la figure 2 présente condense ces données de façon graphique.

Figure 2 : Évolution de la disponibilité des pratiques d'ARTT dans les organisations canadiennes :



Source : Conference Board du Canada, Paris (1989) et Bachmann (2000)

La mise en place de pratiques de réaménagement des horaires de travail est faite généralement dans un cadre officiel alors que le télétravail et le partage d'emploi est autorisé de manière officieuse (Paris 1989). Les parents sont intéressés aux mesures d'ARTT pour régler les problèmes de conciliation travail-famille mais ne veulent pas nécessairement la réduction salariale qui vient avec certaines pratiques de réduction du temps de travail comme le temps partiel ou la semaine réduite ; par conséquent les parents hésitent à se prévaloir de ces pratiques (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme 2003). En général, l'admissibilité des employés aux mesures d'ARTT dépend de la discrétion de la direction ou de la classification du poste ; les employés de bureau ont une accessibilité plus importante aux régimes de travail flexible³, les ouvriers et les travailleurs manuels sont plus admissibles à la semaine comprimée, alors que les cadres supérieurs disposent d'une plus grande accessibilité aux horaires flexibles (Paris 1989).

L'ARTT regroupe les horaires flexibles ou sur mesure, le partage d'emploi, la semaine comprimée, la semaine réduite, la journée réduite, le travail à temps partiel, le télétravail et toute forme de flexibilité ou de réduction des heures normales de travail. Les pratiques d'ARTT et horaires disponibles dans l'EMTE qui seront étudiées dans le regroupement du présent travail sont :

- Travaille selon un horaire de travail variable ;
- Travaille selon une semaine comprimée ;
- Travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite) ;
- Travaille à domicile (télétravail) ;
- Travail par quart rotatif.

³ Régime de travail flexible : horaire de travail, semaine comprimée, partage d'emploi, journée réduite, travail à temps partiel et télétravail.

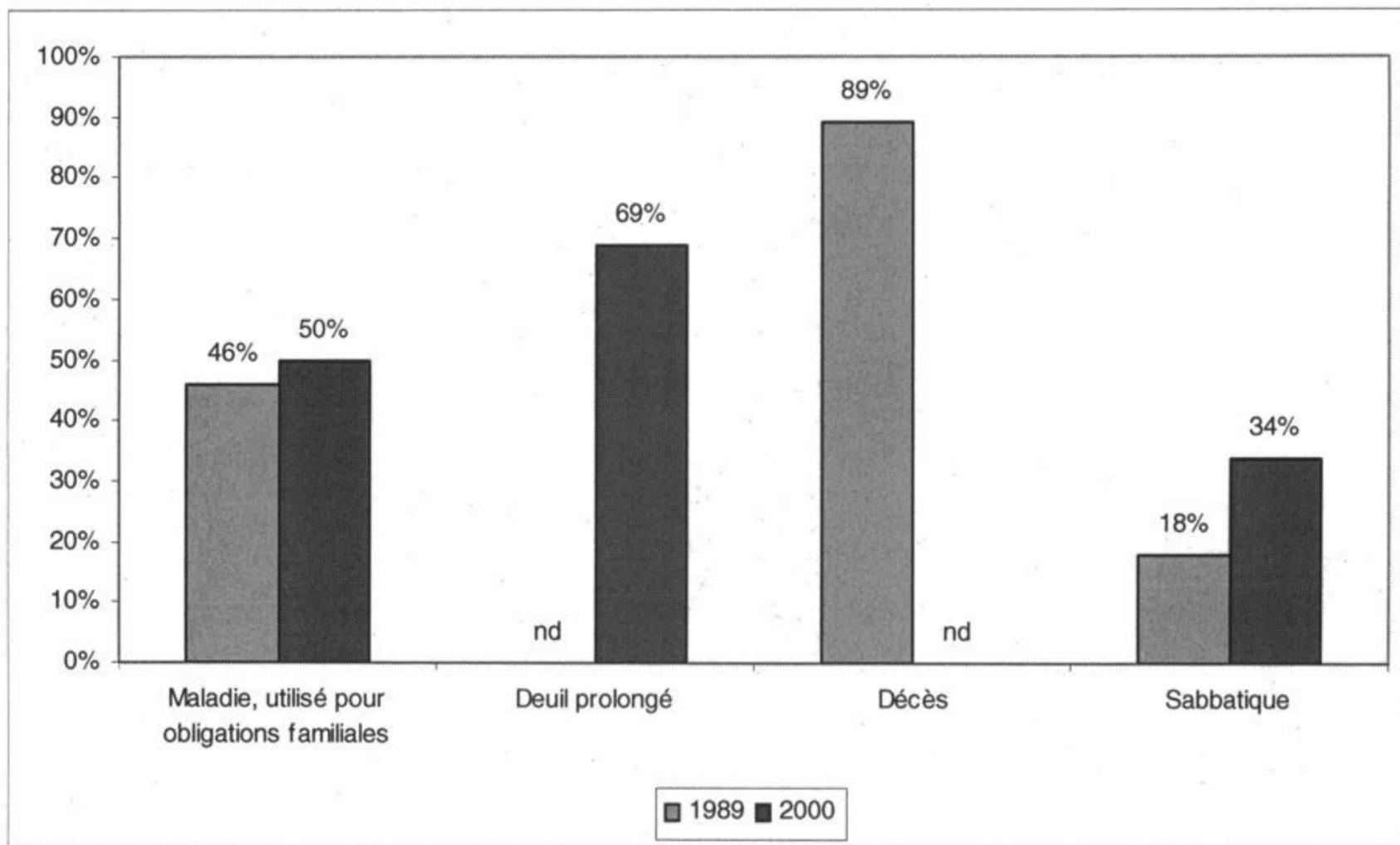
Les questions posées à l'EMTE relatives aux pratiques d'ARTT et horaires sont présentées à l'annexe 1.

2.2.2.2) Absences et congés

Les responsabilités familiales peuvent demander du temps aux employés, les travailleurs qui ne disposent pas de réseaux de soutien comme des membres de la famille élargie ou l'accès à des fournisseur de soins aux enfants/personnes âgées peuvent être forcés de s'absenter ou de prendre des jours de congé lors de la maladie d'un enfant, pour les rendez-vous médicaux ou assurer le soin de longue durée d'un membre de la famille (Rochon 2000).

Les études menées par le Conference Board du Canada font le même constat que pour les pratiques d'ARTT : il y a une nette augmentation des pratiques aidant les employés lors d'absences et congés mises en place dans les organisations canadiennes entre 1989 et 2000. En 1989, la possibilité d'utiliser le congé de maladie pour s'occuper des obligations familiales est offerte dans 46% des organisations en 1989, le congé de décès dans 89% et le congé sabbatique dans 18% (Paris 1989). Ces chiffres sont passés en 2000 à 50% pour le congé de maladie utilisé pour obligations familiales, 69% pour le congé de deuil prolongé et 34% pour le congé sabbatique (Bachmann 2000). La figure 3 présente ces données.

Figure 3: Évolution de la disponibilité des pratiques d'absences et congés dans les organisations canadiennes :



Source : Conference Board du Canada, Paris (1989) et Bachmann (2000)

La variété de congé et d'absences mises en place dans les organisations est très diversifiée. Les absences et congés incluent le congé annuel ou vacances payées, les congés de maladie, de mariage ou de décès. Les pratiques d'absences et congés présentées dans l'EMTE ne seront pas étudiées dans le cadre de ce mémoire car elles ne sont pas directement associées à la conciliation travail-famille. Les pratiques d'absences et congés exposées dans l'EMTE sont :

- Congé de maladie – utilisé ;
- Congés annuels payés ou vacances payées (utilisé et accessible) ;
- Autre congé (études, invalidité, décès, mariage, services judiciaires, affaires syndicales) – utilisé ;
- Congé non payé – utilisé.

Les questions posées à l'EMTE relatives aux pratiques d'absences et congés sont présentées à l'annexe 1.

2.2.2.3) Service de garde et aide aux membres de la famille

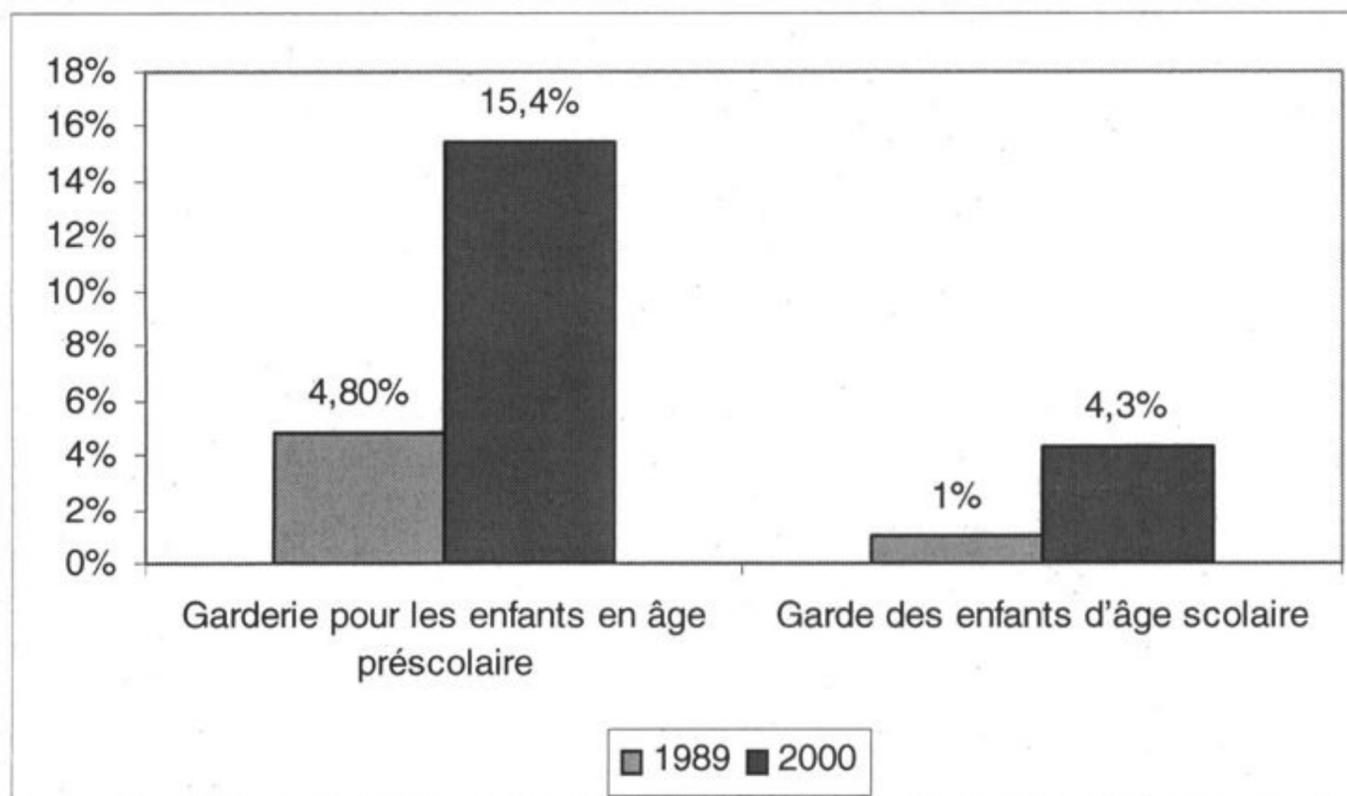
Pour les parents avec des enfants, l'accès à un service de garde d'enfants de qualité et à un prix raisonnable est crucial pour assurer les obligations professionnelles. Afin d'aider ces parents, un certain nombre d'entreprises implantent des garderies en milieu de travail (Rochon 2000). En plus de permettre aux employeurs d'accommoder les horaires, ces garderies sont généralement de meilleure qualité (Friedman 2001).

Par ailleurs, les grandes organisations commencent à accorder une véritable attention aux soins donnés par les travailleurs aux aînés (MacBride-King 1999). Pour les travailleurs devant donner des soins aux aînés à charge, certaines entreprises proposent différents types de congés afin d'éviter qu'ils n'abandonnent leur travail (Rochon 2000). Les soins offerts aux aînés sont variés et incluent la visite, le transport, l'accompagnement pour des courses, le soutien durant une crise, l'aide à l'entretien ménager, l'aide à la production de documents, la prise de rendez-vous chez le médecin ou ailleurs, la préparation de repas, la gestion de finances personnelles, l'offre de soins personnels, la recherche d'une nouvelle résidence et d'autres tâches (MacBride-King 1999).

Il convient de noter que le taux de présence des services de garde et d'aide aux membres de la famille est faible dans les organisations. Guérin et *al.* (1997) évaluent l'incidence de ces pratiques dans une étude auprès de 301 entreprises québécoises à 15% pour le service de garderie, 5,3% pour l'aide d'urgence, 4% pour la garde d'enfants d'âge scolaire et 3% pour le service d'aide aux dépendants à autonomie réduite. Les programmes d'information et d'aiguillage pour les services

aux enfants, aux personnes à charge âgées ou handicapées sont les programmes les plus communs. Peu d'entreprises offrent des services de relève, une aide financière ou des programmes de soins d'urgence (Bachmann 2000). Malgré que ces taux soient faibles, ils sont en croissance. En effet, les études menées par le Conference Board du Canada font le même constat que pour les pratiques d'ARTT et pour les pratiques d'absence et congés : il y a une augmentation des pratiques de services de garde implantées dans les organisations canadiennes entre 1989 et 2000. En 1989, les services de garderie pour les enfants en âge préscolaire existent dans 4,8% des organisations et ceux pour les enfants d'âge scolaire représentaient 1% (Paris 1989). Ces chiffres sont respectivement passés à 15% et 4% en 2000 à (Bachmann 2000). La figure 4 présente ces données.

Figure 4: Évolution de la disponibilité des pratiques de service de garde dans les organisations canadiennes :



Source : Conference Board du Canada, Paris (1989) et Bachmann (2000)

En général, les services de garde sont offerts pour les enfants en âge préscolaire ou scolaire. Les services d'aide aux membres sont pour les personnes âgées et les personnes à charge handicapées. Les organisations mentionnent ne pas offrir ces types d'avantages à cause du coût

élevé que certains représentent comme les garderies ou les programmes d'aide financière (Bachmann 2000). Les pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille disponibles dans l'EMTE qui seront étudiées dans le regroupement du présent travail sont :

- Garderie pour les enfants (accessible et utilisé) ;
- Soins aux aînés (accessible et utilisé) ;
- Autres services d'aide à la famille (accessible et utilisé).

Les questions posées à l'EMTE relatives aux pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille sont présentées à l'annexe 1.

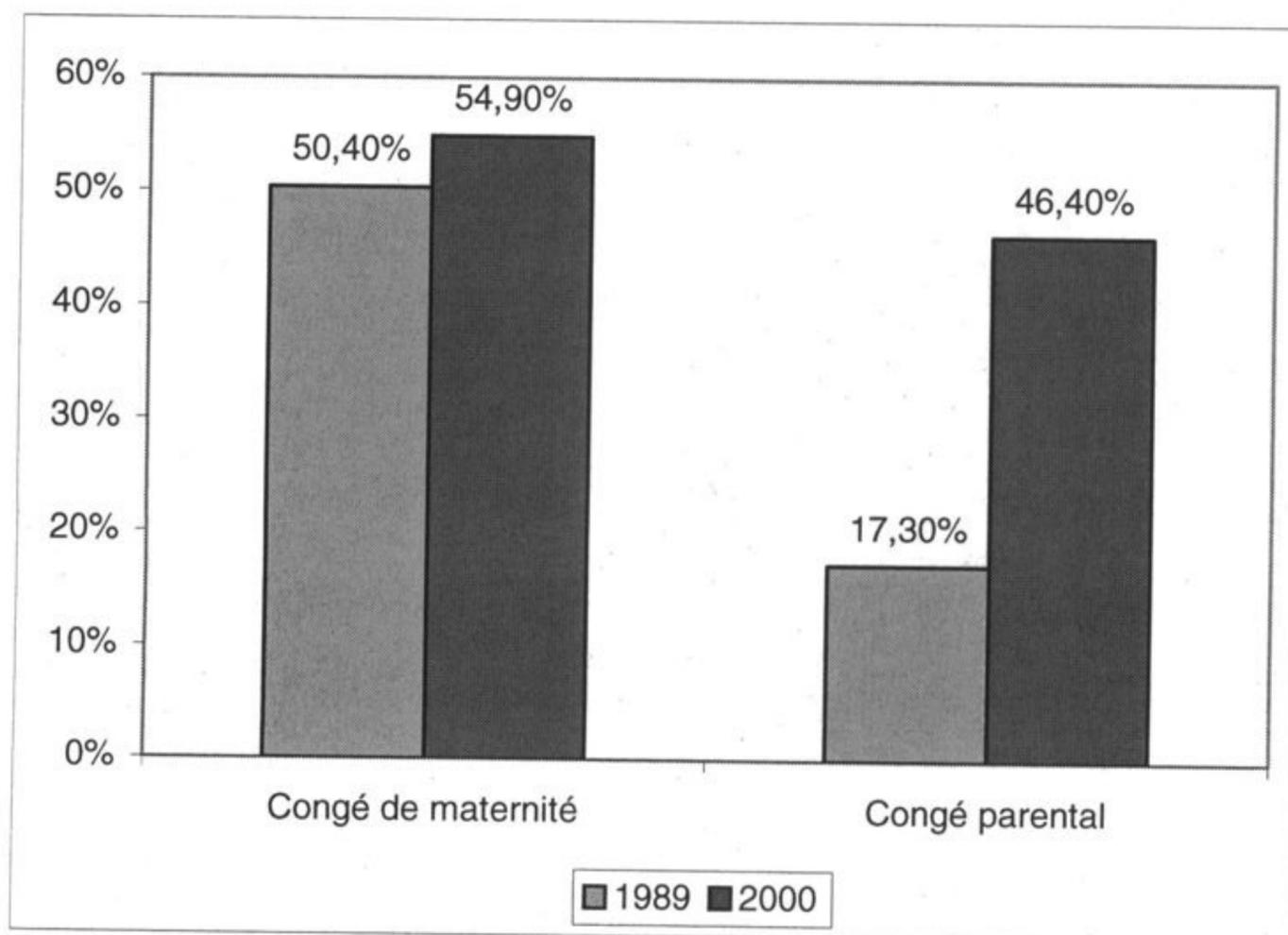
2.2.2.4) Grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption

Au Canada, les congés de maternité sont régis par des lois régissant les normes minimales de travail ainsi que par la majorité des conventions collectives. Ces congés permettent aux femmes enceintes de cesser leur travail en fin de grossesse et récupérer suite à la naissance; ce sont des mesures fondamentales en matière de conciliation travail-famille (Rochon 2000). La participation de l'employeur correspond souvent à des avantages supplémentaires à ceux stipulés par la loi, comme les congés prolongés accordés ainsi que les allocations de complément de salaire à l'assurance chômage (Rochon 2000).

Les pratiques concernant la grossesse, la naissance, la maternité, la paternité et l'adoption sont parmi les pratiques de conciliation travail-famille les plus fréquentes dans les organisations. Selon Guérin et *al.* (1994), leur taux d'implantation dépasse le 50%. En plus d'avoir des taux de présence importants, ces taux sont en croissance. En effet, le constat des études du Conference

Board du Canada est similaire à celui relatif aux pratiques d'ARTT et aux pratiques d'absence et congés ainsi qu'aux services de garde : il y a un accroissement des pratiques liées à la maternité et à la paternité dans les organisations canadiennes entre 1989 et 2000. En 1989, le congé de maternité est offert dans 50% des organisations et le congé parental dans 17% (Paris 1989). Ces chiffres sont respectivement passés à 55% et 46% en 2000 à (Bachmann 2000). La figure 5 présente ces données.

Figure 5: Évolution de la disponibilité des pratiques de congé de maternité et de congé parental dans les organisations canadiennes :



Source : Conference Board du Canada, Paris (1989) et Bachmann (2000)

Les avantages facilitant la grossesse, la maternité et la paternité incluent les congés préventifs, les congés de maternité, les congés de paternité et d'adoption et les compléments de salaire. Ces pratiques ne seront pas étudiées dans le cadre de ce mémoire car elles sont généralement encadrées par des lois et, par conséquent, ne sont pas des pratiques implantées volontairement

dans le but de faciliter la CTF. Les congés liés à la maternité et paternité exposés dans l'EMTE sont :

- Congé de maternité – utilisé;
- Congé parental – utilisé;
- Complément de salaire pour congé de maternité ou congé parental (accessible et utilisé).

Les questions posées à l'EMTE relatives aux pratiques de grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption sont présentées à l'annexe 1.

2.2.2.5) Programmes d'aide aux employés et avantages sociaux

Dans les études sur la conciliation travail-famille, les avantages sociaux ont moins d'importance que les pratiques précédemment mentionnées. Cependant, certains avantages, surtout ceux qui visent les personnes à charge, peuvent favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. C'est le cas notamment des divers programmes d'aide tel le service de counselling, les traitements pour les toxicomanies, le transport en cas d'urgence médicale et les programmes d'aide aux employés et à leur famille (Rochon 2000).

Un des avantages les plus courant et le régime d'assurance médicale complémentaire (Friedman 2001, Rochon 2000). L'assurance médicale complémentaire permet aux employés et à leur famille de bénéficier d'une protection contre les imprévus (décès, maladie) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (services médicaux, examen de la vue, frais dentaires) (Secrétariat à la famille 1994). L'assurance médicale complémentaire est offerte dans 95% des 301 entreprises québécois sondées par Selon Guérin et *al.* (1994). Dans certaines organisations,

les frais pour les soins dentaires font également partie d'une assurance collective accessible aux employés.

En ce qui concerne le programme d'aide aux employés, cette mesure aide les employés qui vivent des problèmes susceptibles d'affecter leur rendement. Certaines entreprises ont aussi recours à des organismes extérieurs pour réaliser cette pratique (Secrétariat à la famille 1994). Ces programmes visaient initialement la lutte contre les problèmes d'alcoolisme en milieu ouvrier mais dans un contexte de conciliation travail-famille cette pratique vise de plus en plus aux problèmes familiaux (Jankowski, Holtgraves et Gerstein 1989 cités par Haines 1995). Dans les organisations de petite taille de l'Atlantique cette mesure est présente seulement dans 21,3% des organisations (Wagar T. 1998)

D'autres avantages sociaux importants et facilitant la conciliation travail-famille sont les régimes de retraite, l'assurance vie, l'aide financière pour l'éducation (des enfants) ou le perfectionnement à la demande de l'employé. Ces données ne seront pas étudiées dans le cadre de ce mémoire car elles ne sont pas directement associées à la conciliation travail-famille. Les avantages exposés dans l'EMTE sont :

- Assurance collective familiale ;
- Programme d'aide aux employés ;
- Aide financière pour l'éducation ;
- Ne pas suivre de formation pour obligations personnelles ;
- Conditionnement physique ou loisirs ;
- Autre C.T.F.

Les questions posées à l'EMTE relatives aux programmes d'aide aux employés et avantages sociaux sont présentées à l'annexe 1.

En définitive, on peut constater que plusieurs études se sont intéressées aux taux de présence des pratiques de conciliation travail-famille dans les organisations. De manière générale, les études réalisées par le Conference Board du Canada montrent un accroissement de la présence des pratiques de conciliation travail-famille entre 1989 et 2000 dans les organisations canadiennes (Bachmann 2000, Paris 1989), mais il y a de fortes différences des degrés d'implantation entre les pratiques offertes.

Le tableau 1 présente des résultats de plusieurs études sur le degré de présence des pratiques de conciliation travail-famille. Ce tableau permet de dégager certaines tendances. En général, les pratiques les plus fréquentes dans les organisations sont dans le regroupement lié aux programmes d'aide aux employés et avantages sociaux ; d'après la littérature ces pratiques sont présentes dans plus de 50% des organisations. Ensuite, les pratiques liées à la ARTT et horaires, les absences et congés ainsi que les pratiques de grossesse, la naissance, la maternité, la paternité et l'adoption ont une présence moyenne. Selon la littérature, sauf quelques exceptions, elles sont présentes dans 30% à 50% des organisations. Enfin, les pratiques relatives aux services de garderie et de soins aux personnes âgées sont peu fréquentes. Selon la littérature, elles existent dans moins de 15% des organisations.

Tableau 1 : Taux de présence (en %) des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille selon diverses enquêtes

PRATIQUE	ENQUÊTE			
	Paris 1989 Canada	Guérin & al. 1994 Québec	Bachmann 2000 Canada	Friedman 2001 E-U
Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires				
Jours normaux de travail par semaine durée fixe de 5 jours				
Nombre d'heures travaillées par semaine				
Horaire variable ou flexible	48.7	35.5	87.7	44.0
Semaine comprimée	28.3	7.0	48.4	
Emploi à temps partiel volontaire	61.4	37.2	83.6	
Emploi partagé	19.2	15.3	51.9	
Travail à domicile (télétravail)	10.5	3.7	49.5	
Compensation des heures supplémentaires en congés				
Semaine réduite	20.3			
Avis des heures supplémentaires à faire ou horaire				
Souhaite augmenter ou diminuer les heures de travail				
Travail rotatif				
Absences et congés				
Congé de maladie	45.8 (utilisé pour obligations familiales)		49.8	49% (utilisé pour s'occuper des enfants malades)
Congés annuels payés ou vacances payées				85.0
Congé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant				
Congé en cas de décès dans la famille immédiate	89.1		69.2 (deuil prolongé)	
Congé de mariage				
Congé non payé				
Service de garde et aide aux membres de la famille				
Garderie pour les enfants en âge préscolaire	4.8	15.0	15,4	9.0
Garde des enfants d'âge scolaire	1.0	4.0	4,3	4.0
Soin aux aînés	2.4 (domicile) 1.9 (établissement)		10.3 soin d'urgence	
Grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption				
Congé de maternité	50.4		54.9	
Congé parental	17.3		46.4	
Complément de salaire pour congé de maternité ou congé parental		59.5		
Programmes d'aide aux employés et avantages sociaux				
Assurance collective familiale		94.7		86.0
Programme d'aide aux employés	5.1	52.5		56.0
Présence d'un régime de retraite				
Présence d'une assurance-vie dans le régime de base				
Aide financière pour l'éducation				
Perfectionnement à la demande de l'employeur				
Soins dentaires				
Départ volontaire				
Sécurité d'emploi				
Ne pas suivre de formation pour obligations personnelles				
Conditionnement physique ou loisirs				
Autre C.T.F.				

Nous constatons que certaines pratiques sont plus populaires que d'autres quelque soit l'étude, mais la présence des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille dans les organisations est

variable selon l'entreprise sondée. La section suivante s'attarde à introduire les variables qui expliquent cette différence, présente le modèle de recherche retenu dans le cadre de ce travail ainsi que les hypothèses de recherches que nous tenterons de valider.

2.3) Variables influençant les relations entre le travail et la famille

Cette section présente les différentes variables qui expliquent la différence des taux d'accessibilité des pratiques de conciliation travail-famille dans les organisations. La mise en place des pratiques de conciliation travail-famille dans les organisations et leur degré d'utilisation varie d'une organisation à l'autre. Alors que certaines organisations offrent un éventail très large, d'autres n'offrent aucune accommodation aux employés. Parmi les entreprises ayant implanté des mesures de conciliation travail-famille, certaines facilitent l'accessibilité alors que d'autres constatent une faible utilisation de ces pratiques. Mais, qu'est-ce qui explique cette différence ? La littérature nous montre que ces différences peuvent provenir autant des travailleurs que des organisations qui les embauchent ainsi que de l'adéquation de ces éléments. Cette partie présente ces variables.

2.3.1) Travailleur

Caractéristiques démographiques de l'employé

Les caractéristiques démographiques des travailleurs associées aux conflits entre travail et la famille sont l'âge, l'éducation, le statut socio-économique, la résidence, le type de famille et le

sexe (Grzywacz, Almeida et McDonald 2002, Duxbury et Higgins 2001, Yang et *al.* 2000, Chenevier 1996)

Le fait d'être femme (Barrère-Maurisson 1992), l'âge des travailleurs et l'évolution des rôles, la structure et les relations dans la famille (Johnson et *al.* 2001) ainsi que la situation de monoparentalité, la situation professionnelle, l'absence du conjoint et l'engagement vis-à-vis de la famille (Tremblay 2003b) sont associées à différents niveaux de conflit entre le travail et la famille.

En ce qui concerne l'éducation, les résultats de l'étude de Duxbury et Higgins (2003) nous indiquent que les emplois qui requièrent plus d'éducation (comme les gestionnaires et les professionnels) sont plus susceptibles de ressentir des difficultés de conciliation travail-famille que les emplois qui en demandent moins (comme les cols bleus et roses). Cependant, les employés ayant plus d'éducation (gestionnaires et professionnels) ont une meilleure perception de contrôle que les autres employés; et ces niveaux élevés de contrôle les aident à faire face à des exigences professionnelles plus considérables. De meilleures conditions de travail, un travail plus intéressant, des niveaux de flexibilité plus grands, une plus grande sécurité d'emploi, une mobilité professionnelle accrue (liée à des niveaux d'éducation supérieurs) et un meilleur statut socio-économique pourraient expliquer cette impression de contrôle. Ainsi, nous supposons que l'employé ayant un niveau d'études supérieures utilise moins les mesures de conciliation travail-famille.

Le salaire influence également le niveau de conflit entre le travail et la famille. La littérature nous montre que les mères dont les conjoints gagnent plus d'argent sont moins tentées de retourner au

travail après l'accouchement ; et que lors que les deux conjoints travaillent, l'emploi des épouses a des effets négatifs sur la vie des maris et de leur satisfaction au travail (Eby et al. 2005). Ainsi, nous supposons que plus le salaire d'un employé est élevé, plus le conjoint pourra demeurer à la maison et faciliter la conciliation travail-famille et par conséquent moins l'employé qui travaille utilise les mesures de conciliation travail-famille. Aussi, un salaire plus important permet d'acquérir des moyens de faciliter la conciliation travail-famille comme les services de gardiennage ou des repas préparés.

Caractéristiques de la famille

Les caractéristiques de la famille des travailleurs associées aux conflits entre travail et la famille sont les responsabilités (des enfants, des aînés, des parents handicapés et des petits-enfants), le temps consacré aux tâches domestiques, le soin aux enfants, le soin aux aînés et le bénévolat (Grzywacz et al. 2002, Duxbury et Higgins 2001) ainsi que le nombre et l'âge des enfants à charge, la prise en charge d'une personne dépendante et le soutien du conjoint (Tremblay 2003b, Chenevier 1996)

Le conflit travail-famille est plus important chez ceux qui ont des enfants à la maison; sont concernés ou dérangés par le soin des enfants, ont des désaccords, tensions ou stress avec leur famille ou conjoint, sont davantage impliqués dans la famille, ont des demandes en temps plus importantes de la famille et ont moins de support de la famille (Éby et al. 2005).

Caractéristiques de l'emploi

Les caractéristiques du travail associées aux conflits entre le travail et la famille sont le type d'emploi, le temps consacré au travail (nombre d'heures travaillées par semaine), les

déplacements liés au travail, le temps consacré aux études, le stress au travail ainsi que la nature des tâches (Grzywacz et *al.* 2002, Rhnima 2002, Duxbury et Higgins 2001, Chenevier 1996).

Le conflit est plus grand chez ceux qui travaillent plus d'heures ou de plus longues journées, ont une grande implication au travail, ont des demandes plus grandes au travail, s'engagent d'avantage au travail, ont un haut niveau de motivation intrinsèque, sont fidèles à l'organisation, et ont plus d'autonomie au travail (Éby et *al.*, 2005) Les longues heures de travail sont associées à un risque plus élevé pour la santé (la prise de poids, fumer d'avantage, augmenter la consommation d'alcool et subir une dépression) (Hill, Hawkins, Ferris et Weitzman 2001, Johnson et *al.*, 2001), le travail à temps partiel est associé à moins de stress (Johnson et *al.* 2001). Le niveau hiérarchique contribue également à expliquer le conflit travail-famille, les travailleurs qui occupent un niveau hiérarchique plus élevé étant plus susceptibles de rencontrer de la difficulté à concilier travail et famille (Hill et *al.*, 2001). L'imprévisibilité du travail, être travailleur autonome, le travail de fins de semaine ou en horaire rotatif ainsi que plus d'implication et d'investissement au travail augmentent le conflit travail-famille (Éby et *al.*, 2005). L'utilité des bénéfices a également été reliée à des perceptions fortes de support organisationnel. Les femmes voient l'utilité des avantages en matière de travail-famille plus favorables que les hommes et ceux qui travaillent dans des emplois hautement interdépendants avec d'autres travailleurs perçoivent ces avantages plus justes. Les travailleurs avec des jeunes enfants perçoivent les avantages en matière de travail-famille plus favorables que ceux avec des enfants plus vieux (Éby et *al.*, 2005).

2.3.2) Organisation

Caractéristiques de l'environnement de travail

Les caractéristiques de l'environnement de travail associées aux difficultés de concilier travail et famille sont les horaires de travail, la catégorie professionnelle, l'absence des mesures de conciliation travail-famille, l'attitude du supérieur et des collègues (Tremblay 2003b)

Les horaires de travail flexibles diminuent le temps dû aux absences du travail (Johnson et *al.* 2001). Les employés qui ressentent l'iniquité au niveau des récompenses au travail, des superviseurs abusifs ou des objectifs de conduite favorisant le profit ont tendance à augmenter de conflit travail-famille; le support de la culture organisationnelle, du supérieur ou du mentor diminuent le conflit travail-famille (Éby et *al.* 2005). L'accélération du changement environnemental (mondialisation), l'augmentation de la compétition, et la prolifération rapide des technologies informatiques, des télécommunications et du commerce électronique, la pénurie de la main-d'œuvre ainsi que les changements du milieu de travail comme la réduction des effectifs, la sous-traitance, l'augmentation de la charge de travail, l'acquisition des nouvelles compétences et l'adaptation aux nouvelles technologies sont aussi des facteurs qui contribuent à augmenter les exigences de la vie professionnelle et par conséquent le conflit entre le travail et la famille (Johnson et *al.* 2001).

Les perceptions de support organisationnel sont reliées à une satisfaction au travail plus importante, à un engagement organisationnel supérieur, à moins d'intentions de roulement, à un niveau de fonctionnement supérieur au travail et à un niveau de fonctionnement familial supérieur. De plus, le support organisationnel et le support de la supervision sont reliés à une plus

grande incidence des avantages dans l'organisation et une plus grande utilisation de ces avantages (Éby et *al.* 2005).

Profil des entreprises

Les caractéristiques du profil des entreprises associées au conflit travail-famille sont la taille de l'entreprise, le type de main-d'œuvre, le secteur d'activité et le taux de syndicalisation (Tremblay 2003c, Perry-Smith et Blum 2000).

Les organisations de grande taille du secteur public, fortement syndiquées et féminisées, offrent plus de mesures de conciliation travail-famille aux travailleurs (Ministère du Travail du Québec 2002, Wagar 1988, Guérin et *al.* 1994 et 1997), les organisations plus vieilles et ayant une plus grande proportion de femmes montrent une relation plus forte entre le nombre de pratiques de conciliation travail-famille et les profits (Éby et *al.* 2005). Celles dont la proportion des femmes occupant des postes cadres au sein de l'organisation, dont la proportion des représentants de minorités ethniques occupent des postes cadres, où le pourcentage des femmes est plus important ou celles qui oeuvrent dans le secteur des finances, de l'assurance, de l'immobilier sont plus susceptibles d'offrir des pratiques de conciliation travail famille (Tremblay 2003c).

Les employés qui font face à plus d'exigences au travail, comme les professionnels, sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés de conciliation travail-famille. Mais également que les professionnels sont en meilleure santé mentale et physique que les employés de bureau, des services administratifs, de la production et les techniciens (Duxbury et Higgins en 2003). Ainsi, nous supposons que plus la main d'œuvre est professionnelle plus elle utilise des mesures de conciliation travail-famille.

En ce qui concerne la syndicalisation, la littérature nous montre que les organisations fortement syndiquées offrent plus de mesures de conciliation travail-famille (Ministère du Travail du Québec 2002, Wagar 1988, Guérin et *al.* 1994 et 1997). Nous supposons que plus la disponibilité des mesures de conciliation travail-famille est importante plus son utilisation sera élevée.

Les variables qui influencent la relation entre le travail et la famille (pour les travailleurs et pour les organisations) seront utilisées dans le modèle de recherche ainsi que les hypothèses de recherche que nous présentons dans le prochain chapitre.

Chapitre 3 : Méthodologie

Nous présentons dans ce troisième chapitre la méthodologie qui guidera ce mémoire et le traitement de données de l'EMTE. Nous exposons en premier le modèle de cette recherche ainsi que les hypothèses, ensuite nous expliquons notre choix de méthode parmi les différentes techniques et notre stratégie d'analyse des données. Enfin, nous présentons les données qui seront étudiées dans ce mémoire.

3.1) Modèle et hypothèses de recherche

Le modèle de recherche qui sera utilisé dans ce mémoire de maîtrise, voir figure 6, est une adaptation de ceux proposés par Duxbury et Higgins (2001) et Chenevier (1996). Notre adaptation suppose que les variables indépendantes qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille tel qu'expliqué dans la section précédente sont des caractéristiques liées aux travailleurs ainsi qu'aux organisations. Et les variables dépendantes sont les pratiques de conciliation travail-famille. Ainsi, les variables liées aux travailleurs et aux organisations influenceront l'utilisation de ces pratiques. La formulation de nos hypothèses est basée sur cette présomption. Nous avons formulé nos hypothèses d'après le recensement de la littérature, présenté à la section 2.3), qui explique principalement la disponibilité des pratiques de conciliation travail-famille. Ainsi, nous supposons que toutes les caractéristiques démographiques, les caractéristiques de la famille, les caractéristiques de l'emploi ainsi que les

caractéristiques de l'environnement de travail et le profil des entreprises influencent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille. La formulation des hypothèses est présentée au tableau 2.

Figure 6: Modèle de recherche

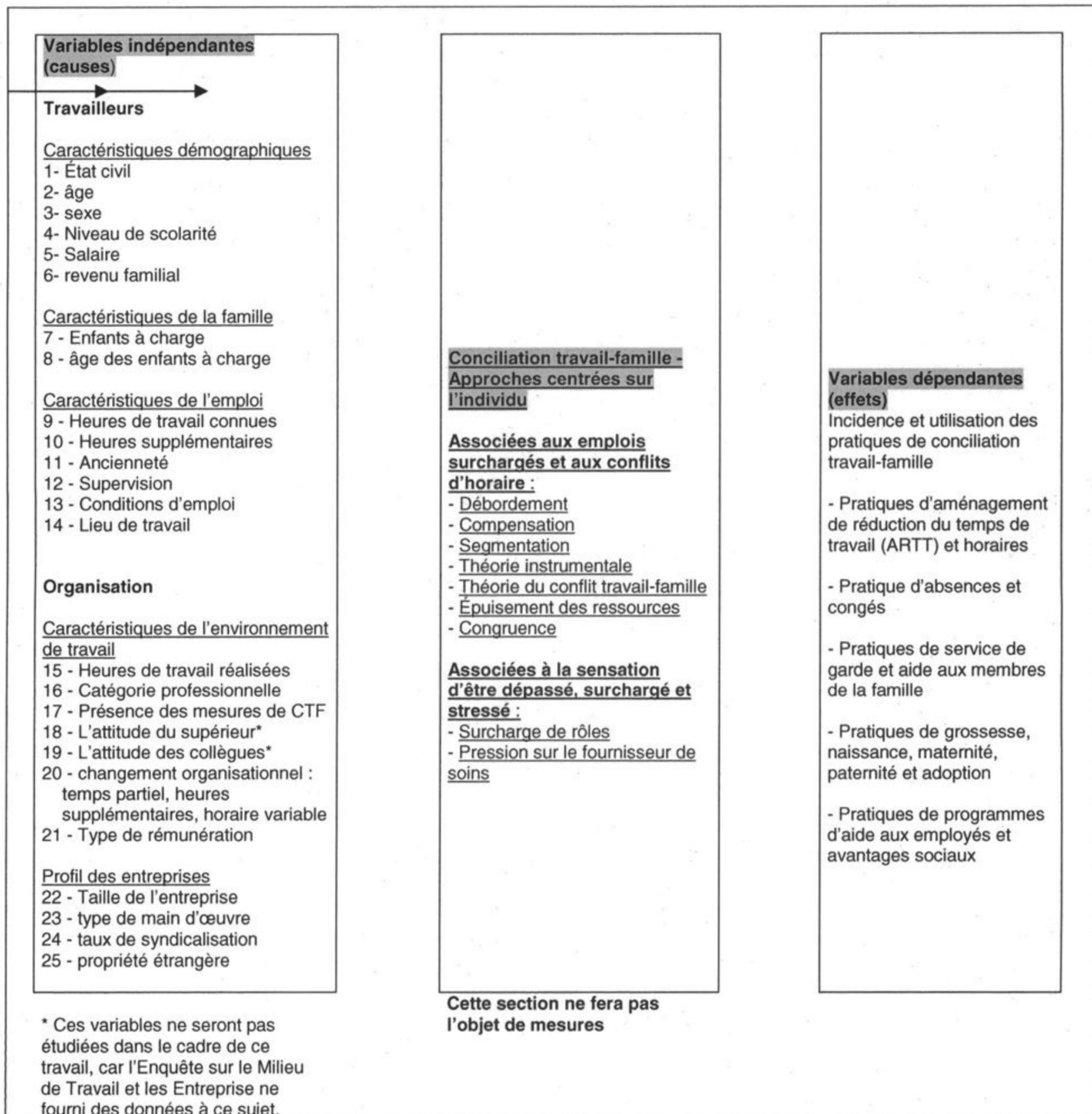


Tableau 2: Hypothèses de recherche

H1	L'employé vivant avec un conjoint utilise moins de pratiques de CTF que l'employé vivant seul
H2	Plus une personne est jeune, plus elle utilise des pratiques de CTF
H3	Les femmes utilisent d'avantage les pratiques de CTF que les hommes
H4	L'employé ayant un niveau d'études supérieures utilisera moins de pratiques de CTF
H5	Plus l'employé a un salaire élevé, moins il utilise des pratiques de CTF
H6	Plus l'employé a un revenu familial élevé, moins il utilise des pratiques de CTF
H7	Plus l'employé a des enfants à charge, plus il utilise des mesures de CTF
H8	Plus les enfants d'un employé sont jeunes, plus il utilise des mesures de CTF
H9	Plus l'employé connaît d'avance ses heures de travail, moins il utilise des mesures de CTF
H10	Plus le nombre d'heures supplémentaires travaillées par semaine est élevé, plus le travailleur utilise des mesures de CTF
H11	Les employés ayant plus d'ancienneté utilisent d'avantage les mesures de CTF
H12	Les employés ayant des tâches de supervision utilisent moins les mesures de CTF
H13	Les employés occupant un emploi régulier utilisent plus des mesures de CTF
H14	Plus les employés réalisent les fonctions dans le même lieu de travail, moins ils utilisent des mesures de CTF
H15	Plus le nombre d'heures travaillées par semaine est élevé, plus le travailleur utilise des mesures de CTF
H16	La catégorie professionnelle influence l'utilisation des mesures de CTF
H17	Les travailleurs qui ont plus de mesures de CTF accessibles utilisent d'avantage des mesures de CTF
H18	Plus les organisations font des changements organisationnels, plus les travailleurs utilisent des mesures de CTF
H19	Plus les régimes de rémunération offerts par l'entreprise sont diversifiées, plus les travailleurs utilisent des mesures de CTF
H20	Plus la taille de l'entreprise est grande, plus les travailleurs utilisent des mesures de CTF
H21	Plus la main d'œuvre est professionnelle, plus les travailleurs utilisent des mesures de CTF
H22	Plus le taux de syndicalisation est élevé plus l'utilisation des mesures de CTF sera important
H23	La propriété étrangère influence l'utilisation des pratiques de CTF

Des 23 hypothèses que nous présentons, 17 reposent sur le recensement de la littérature qui a été exposé précédemment. Toutefois, à notre connaissance la littérature ne dispose pas d'études

s'étant intéressées à mettre en relation certaines variables dans le cadre de la conciliation travail-famille, c'est le cas des hypothèses suivantes : H11 (ancienneté), H12 (tâches de supervision), H13 (emploi régulier), H 14 (lieu de travail), H19 (régimes de rémunération) et H23 (propriété étrangère). Ces six variables nous semblent pertinentes et utiles d'être étudiées dans la relation du travail et de la famille ; de plus, comme elles sont disponibles dans l'EMTE nous croyons approprié de les tester.

3.2) Choix de la méthode

L'objectif de ce mémoire est de présenter l'incidence de l'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille ainsi que de déterminer des facteurs qui influencent cette utilisation. La nature prédictive de cette étude nous a amené à formuler des hypothèses (tableau 2) quant à la façon dont les variables indépendantes influencent les variables dépendantes de notre modèle (figure 6). Ces hypothèses ne peuvent être vérifiées qu'à partir d'une étude statistique de données. Ainsi, pour répondre à notre objectif de recherche, nous utiliserons les données de 2003 de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), ces dernières étant des données secondaires. Plusieurs sont les avantages d'utiliser ces données : ces données sont peu dispendieuses et rapides d'accès, elles sont déjà assemblées et ne nécessitent pas un accès aux personnes/organisations qui les ont fournies et surtout elles nous donnent des informations sur un échantillon très important de la population canadienne. Cependant, nous reconnaissons les inconvénients de l'utilisation des données secondaires qui sont : des variables de notre modèle seront manquantes car l'EMTE ne les fournit pas ainsi que de devoir utiliser des données dans un

format qui ne correspond pas exactement à celui de notre recherche et par conséquent qui devra être converti pour être adapté à nos besoins.

De plus, nous croyons que plusieurs variables indépendantes affectent chacune des variables dépendantes, ainsi la méthode de régression multiple s'avère la plus appropriée. La méthode de régression multiple, en plus de nous permettre de détecter et quantifier l'effet des variables indépendantes sur chacune des variables dépendantes, nous permettra de prédire les valeurs des variables dépendantes dans certaines conditions et donc de quantifier l'effet de la variable indépendante.

Étant donné que nos variables ne sont pas métriques ou continues, nous ne croyons pas qu'il serait approprié d'utiliser une régression linéaire multiple. La technique qui nous semble la plus pertinente, étant donnée la grande taille de notre échantillon (environ 6,000 entreprises et 20,000 employés), est la régression logistique ou modèle Logit car les variables de notre étude sont dichotomiques et qualitatives.

3.3) Stratégie d'analyse des données

Dans le cadre de ce mémoire, nous traiterons les données de 2003 de EMTE à l'aide du logiciel SAS pour deux regroupements des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille tel que décrits dans la section 2.2.2 : l'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires et le service de garde et aide aux membres de la famille. Nous avons décidé d'utiliser ces

regroupements pour présenter les données sur les pratiques de conciliation travail-famille car ce sont des regroupements qui ressortent dans la littérature existante et qui permettent, par conséquent, une comparaison. De plus, ces regroupements concentrent des pratiques qui font référence aux mêmes sujets, l'ARTT d'une part et l'aide pour s'occuper de la famille d'autre part. Les pratiques d'ARTT signifient le travail selon un horaire variable, une semaine comprimée, le temps partiel volontaire, le télétravail ou le quart rotatif. Les pratiques pour s'occuper de la famille concentrent l'aide pour le gardiennage, pour le soin aux aînés et les services d'aide aux employés et à leur famille.

Nous ferons en premier lieu une analyse descriptive des données (minimum, maximum, moyenne, fréquences) fournies par l'EMTE. À l'aide de cette analyse, nous tenterons d'expliquer l'incidence d'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille des différents groupes de travailleurs.

Dans un deuxième temps, à l'aide d'une analyse de régression logistique, nous estimerons les coefficients qui décrivent ou prédisent la valeur des variables dépendantes (pratiques de conciliation travail-famille) en fonction des variables indépendantes (caractéristiques des travailleurs et les caractéristiques des organisations). Également, nous testerons les hypothèses du modèle présenté au tableau 2. Nous avons choisi la régression multiple car la régression multiple est appropriée lorsque l'on cherche à évaluer les effets sur Y de plusieurs variables en même temps (Wonnacott et Wonnacott 1979, p. 71-99), elle permet de constater les effets des variables indépendantes simultanément sur une variable dépendante afin d'évaluer ces effets (individuels et combinés), déterminer plus exactement leur direction et force, exclure des faux effets; mieux comprendre, prévoir et expliquer une variable dépendante; et contrôler la probabilité d'erreur

Type I. Également, la régression multiple permet de modéliser les effets principaux, réciproques ou curvilignes ainsi qu'examiner l'amélioration progressive d'un modèle provoquée par le complément ou l'effacement des variables indépendantes. De plus, la régression multiple peut accommoder n'importe quelle combinaison de nominal, ordinal ou l'intervalle nivellent des variables indépendantes. Enfin, la régression multiple est efficace pour analyser des données rassemblées qui utilisent divers designs de recherche, incluant des designs expérimental, quasi-expérimental et non-expérimental (Orme et Buehler, 2001).

La plupart des chercheurs en sciences sociales sont familiers avec le modèle de **régression linéaire** (Orme et Buehler, 2001), c'est la technique d'analyse multi-variable la plus connue et utilisée (Mangin et Mallou 2003). Dans le modèle de régression linéaire la variable dépendante est quantitative puisqu'elle admet une échelle de mesure naturelle (Taffé 2004), par exemple la taille va de 100 cm à 250 cm. La **régression linéaire multiple** permet d'analyser la relation entre une variable dépendante métrique et plusieurs variables indépendantes métriques (Mangin et Mallou 2003).

La philosophie sous-jacente à l'analyse de régression linéaire peut être extrapolée à des situations où les variables ne sont pas métriques, ce qu'on appelle le modèle d'élection discrète ou modèle de variables qualitatives⁴. Le **modèle d'élection discrète** ou **modèle de variables qualitatives** permet d'expliquer les facteurs qui influencent le choix fait par un individu ou son appartenance (ou non) à une catégorie (Mangin et Mallou 2003). Un exemple est l'analyse du choix fait par une personne entre diverses options (couleurs, goût, habitudes...)

⁴ Variable qualitative : la variable prend comme valeur un attribut et non pas une valeur numérique. Par ex. pour la variable « état de santé » les attributs seront « sain » ou « malade » (Taffé 2004, p. 1).

Lorsque la variable dépendante est dichotomique⁵, elle suivra une distribution de probabilités binomiales et sa variance ne sera pas constante, les erreurs de régression aussi se distribueront comme une binomiale et l'on verra la présence de hétéroscédasticité⁶. Pour contrer ceci, la régression logistique a été développée (Mangin et Mallou 2003, p. 20). La **régression logistique** est une technique qui permet d'ajuster la surface de régression à des données lorsque la variable dépendante est dichotomique, elle sert dans des études qui visent à examiner si des variables indépendantes prédisent une variable dépendante dichotomique. La régression logistique s'applique à des grands échantillons et n'exige pas que les variables indépendantes soient distribués normalement, linéairement ou qu'elles aient une variance égale entre chaque groupe (Desjardins 2005, Taffé 2004). Ainsi, la régression logistique analyse la relation causale existante entre une variable dépendante dichotomique et des variables indépendantes (métriques ou non métriques). L'objectif poursuivi par cette analyse est essentiellement d'estimer la probabilité que l'événement défini par la variable dépendante se produise si les variables indépendantes prennent certaines valeurs (Mangin et Mallou 2003, p. 20). Un exemple d'utilisation est l'analyse des facteurs (âge, sexe, estime de soi...) permettant d'expliquer la dépression majeure.

Un choix intuitif pour modéliser une probabilité⁷ est l'utilisation d'une fonction de répartition ou fonction cumulative (Taffé 2004). Parmi les fonctions de répartition nous retrouvons la répartition de la loi Normale et la répartition de la loi Logistique. La différence des lois Normale et Logistique est l'épaisseur de la queue de probabilité de la fonction de densité correspondante,

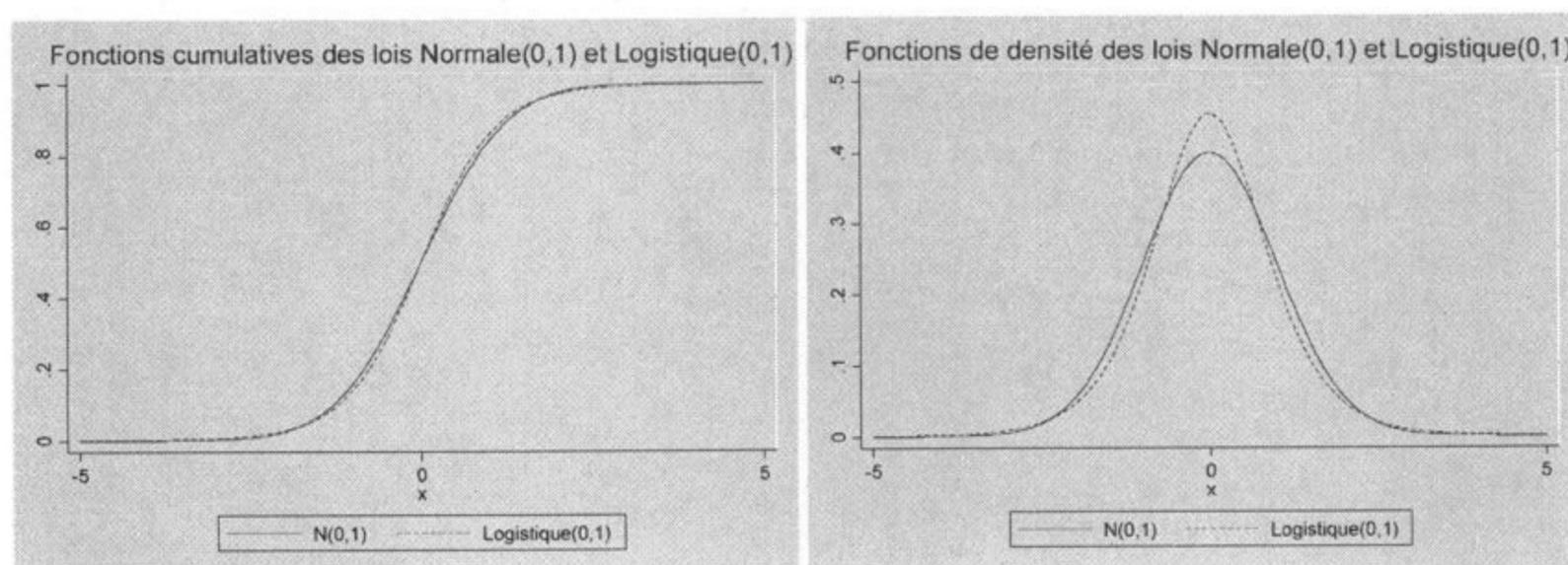
⁵ Variable dichotomique : le nombre d'attributs est deux. Par ex., pour sexe : homme et femme (Taffé 2004, p. 1).

⁶ hétéroscédasticité : Postulat selon lequel la variance des termes d'erreurs n'est pas constante (Office québécois de la langue française, <http://www.granddictionnaire.com/>)

⁷ Probabilité : est une caractéristique d'une population (Taffé 2004, p.4).

ce qui a une influence sur la « vitesse » avec laquelle la fonction de répartition s'éloigne de 0 ou s'approche de 1. Cependant, quand la variable est dichotomique, comme le montre la figure 7, la différence entre les deux modèles est insignifiante de sorte qu'on peut choisir indifféremment l'une ou l'autre des lois (Taffé 2004). Toutefois, la différence est plus importante dans le cas de variables polytomiques.

Figure 7: Fonctions cumulatives et de densité des lois Normale et Logistique



Source : Taffé 2004, p. 10

Lorsqu'on choisit la fonction de répartition la loi Logistique on obtient le modèle de **régression logistique ou modèle Logit**. (Taffé 2004, Mangin et Mallou, 2003). Lors qu'on choisit la fonction de répartition de la loi Normale pour modéliser la probabilité l'on obtient le **modèle Probit** (Taffé 2004, Mangin et Mallou, 2003). Si la variable dépendante est polytomique⁸, au lieu de dichotomique, le calcul de la probabilité qu'un certain événement arrive comme fonction logistique des variables explicatives s'appelle le **modèle Logit multinomial** (Taffé 2004, Mangin et Mallou, 2003). Lorsque la variable dépendante est métrique, mais censurée⁹, alors on applique

⁸ Variable polytomique : le nombre d'attributs est supérieur à deux. Par exemple pour la variable « pression », les attributs seront « haute », « normale » et « basse ». (Taffé 2004)

⁹ Variable métrique censurée : variable métrique dont les valeurs observées ne couvrent pas la totalité de leur intervalle de variation parce qu'il a été délimité (Mangin et Mallou, 2003).

des modèles de régression avec des données censurées, dont le plus simple est le **modèle Tobit**, variante du Probit.

Les caractéristiques des variables influenceront le choix du modèle à utiliser. Ainsi, le modèle Logit et le modèle Probit sont appropriés pour les variables dépendantes dichotomiques; le choix entre les deux modèles dépendra plutôt de la convenance et de la discipline car les résultats sont similaires, les sciences sociales utilisent principalement le modèle Logit. Le modèle Logit multinomial est approprié lorsque la variable dépendante est polynôme alors que modèle Tobit sera privilégié lorsque la variable dépendante est métrique (continue) et censurée (Orme et Buehler, 2001).

3.4) Données

Ce mémoire de maîtrise utilise les données secondaires de 2003 de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui a été réalisée par Statistiques Canada avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada. Ces données sont disponibles à travers les centres de données de recherche (CDR).

3.4.1) Centre de données de recherche (CDR) et autorisation

Les données de l'EMTE sont accessibles via les centres de données de recherche (CDR). Ce programme est une initiative de Statistique Canada, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et de consortiums d'universités dont l'objectif est de soutenir la capacité de recherche sociale du Canada et supporter le milieu de la recherche sur les politiques.

Ainsi, les CDR rendent accessibles des microdonnées d'enquêtes sur les ménages et sur la population aux chercheurs. Ces centres comptent des employés de Statistique Canada, sont exploités en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique et sont gérés conformément à toutes les règles de confidentialité. Ils ne sont accessibles qu'aux chercheurs dont les propositions ont été approuvées et qui ont prêté serment en qualité de personnes réputées être employées de Statistique Canada. Les CDR existent partout au pays afin de faciliter et limiter les déplacements des chercheurs¹⁰.

Afin d'avoir accès aux microdonnées de L'EMTE stockées dans un des CDR nous avons soumis une proposition de projet à un comité d'examen relevant du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et de Statistique Canada et obtenu de Statistique Canada une autorisation personnelle de sécurité¹¹. La demande se fait de manière électronique et doit inclure un curriculum vitae (annexe 2) y compris la liste de publications (annexe 3), un formulaire de demande (annexe 4) y compris la proposition de projet de recherche (annexe 5). De plus, les étudiants qui désirent obtenir l'accès à un CDR doivent demander à un professeur d'écrire une lettre de référence (annexe 6). Notre projet a été recommandé pour l'accès aux CDR par le comité de revue en décembre 2005 et nous avons signé un contrat à cet effet.

3.4.2) Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)

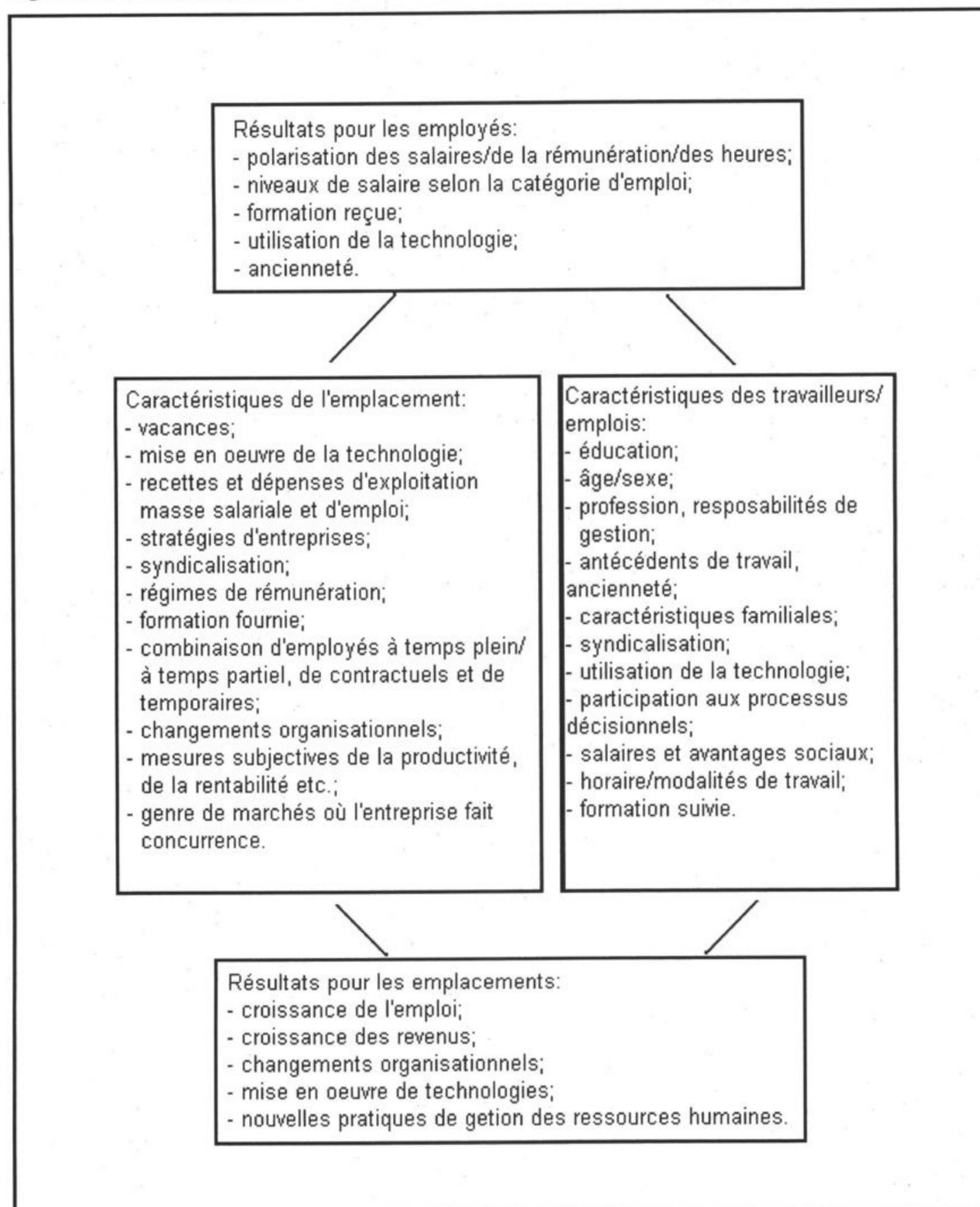
Cette enquête est réalisée par Statistique Canada avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada. Elle comprend deux parties : un premier sondage auprès du milieu de travail se concentre sur l'implantation des technologies, les changements organisationnels, la

¹⁰ http://www.statcan.ca/francais/rdc/index_f.htm

¹¹ http://www.crsh.ca/web/apply/application/rdc_application_f.asp

formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies commerciales ainsi que le roulement du personnel; un deuxième sondage auprès des employés de ces mêmes milieux de travail s'intéresse aux données sur leurs salaires, leurs heures de travail, le type d'emploi, le capital humain, l'utilisation de la technologie et la formation (Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, 2003). L'EMTE fournit des données sur un vaste échantillon de plus de 8,000 employeurs et 25,000 employés du secteur non agricole (Wallace 2003) et exclut les fonctions publiques. Les objectifs de cette enquête sont (1) de créer un rapport entre les milieux de travail et les travailleurs à partir des microdonnées les plus détaillées et (2) de nous permettre de comprendre plus facilement ce qui se passe dans les organisations en cette période d'importante transformation (Drolet 2002). Ensemble, les deux sondages fournissent de l'information approfondie sur le plan du milieu de travail, sur les facteurs technologiques, organisationnels et économiques qui touchent la demande de compétences (Wallace 2003). Le rapport entre les caractéristiques des milieux de travail et les caractéristiques des travailleurs ainsi que les résultats relevés parmi les employés et au sein des milieux de travail sont représentés dans la figure 8.

Figure 8 : Cadre conceptuel de l'enquête sur le milieu de travail et les employés



Source : Statistiques Canada – Catalogue no 71-585-XIF

L'EMTE est la première enquête canadienne à grande échelle groupant les employeurs et leurs employés et qui fait le lien entre les deux au moyen de microdonnées (Krebs 2001). Elle a été

réalisée à titre d'enquête-pilote en 1996, puis comme enquête à part entière en 1999. Nous utiliserons les données les plus récentes, soit de 2003. C'est également une enquête longitudinale qui porte sur les mêmes milieux de travail durant une période de six ans et sur les mêmes travailleurs pendant deux ans. Sa vaste portée, son caractère bidimensionnel et longitudinal font de l'EMTE un outil hautement utile aussi bien pour la collectivité de la recherche que pour les utilisateurs des travaux de recherche. *L'EMTE permet aux chercheurs de dégager l'incidence réelle de facteurs donnés qui sont entremêlés avec des facteurs confusionnels* (Drolet 2002).

Chapitre 4 : Résultats

Nous présentons dans ce chapitre les résultats obtenus de l'enquête sur le milieu de travail et les employés de 2003. Nous décrivons les caractéristiques des travailleurs, des organisations et des pratiques de conciliation travail famille. Également, nous présentons les résultats des régressions logistiques pour les pratiques d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et absences ainsi que pour les pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille.

4.1) Analyse des données descriptives

4.1.1) Caractéristiques des travailleurs

Les caractéristiques démographiques montrent que 68% des répondants sont mariés ou en union libre. L'âge moyen est de 40,19 ans et près de 67% des répondants ont plus de 35 ans. Le pourcentage d'hommes (46,76%) ayant répondu est inférieur à celui des femmes (53,24%). En ce qui concerne le niveau de scolarité, 25,24% ont un certificat universitaire ou un niveau collégial, 17,20% ont un diplôme secondaire, 12,56% un baccalauréat, 9,14% un diplôme métier, 10,55% ont des études inférieures au secondaire, 4,98% une formation industrielle ou autre et 5,66 % ont un degré supérieur au baccalauréat. Le salaire moyen est de 36 710\$ tandis que le revenu moyen familial est de 68 092\$.

Les caractéristiques de la famille révèlent qu'un peu moins de la moitié (46,50%) des répondants ont des enfants. Et parmi ceux qui ont des enfants 8,55% ont des enfants de moins de 5 ans,

9,03% des enfants âgés entre 5,1 et 10 ans, 11,62% des enfants âgés entre 10,1 et 15 ans, 11,59% des enfants âgés entre 15,1 et 20 ans et 5,71% des enfants âgés de plus de 20 ans.

Les caractéristiques de l'emploi indiquent que la grande majorité des répondants (87,15%) travaillent habituellement le même nombre d'heures rémunérées par semaine. 19,95% font des heures supplémentaires rémunérées et 26,49% font des heures supplémentaires non-rémunérées. L'ancienneté moyenne est de 8,2 ans et la majorité des travailleurs (79,30%) ont moins de 15 ans d'ancienneté. Un peu moins de 40% exercent des fonctions quotidiennes de supervision. La majorité (91,44%) sont des employés réguliers et la plus grande partie des travailleurs (70,61%) réalisent toutes les fonctions dans le lieu de travail. Les données sur les caractéristiques des travailleurs sont présentées au tableau 3.

Tableau 3: Caractéristiques des travailleurs

Caractéristiques des travailleurs	Fréquence	
	Description	Pourcentage
Caractéristiques démographiques		
1- État civil	Seule	32.09
	Marie ou en union libre	67.91
2- âge	24 et moins	10.67
	25 – 34	22.34
	35 – 44	29.38
	45 – 54	25.71
	plus de 55	11.90
3- sexe	Femme	53.24
	Homme	46.76
4- Niveau de scolarité	Moins que secondaire	10.55
	Secondaire	17.20
	Certaines études collégiales ou universitaires	14.27
	Métier	9.14
	En dessous du certificat université ou collège complété	25.64
	Baccalauréat	12.56
	Diplôme au-dessus du baccalauréat	5.66
Formation industrielle ou autre	4.98	
5- Salaire	25 000 et moins	33.10
	25 000 – 49 999	44.65
	50 000 – 74 999	16.18
	75 000 et plus	6.07
6- revenu familial	25 000 et moins	9.70
	25 000 – 49 999	26.50
	50 000 – 74 999	28.21
	75 000 et plus	35.59
Caractéristiques de la famille		
7 - Enfants à charge	Non	53.50
	Oui	46.50
8 - âge des enfants à charge (en année)	1 à 5	8.55
	5.1 à 10	9.03
	10.1 à 15	11.62
	15.1 à 20	11.59
	20 et plus	5.71
Caractéristiques de l'emploi		
9 - Heures de travail connues	Habituellement ne travaille pas le même nombre d'heures rémunérées par sem.	12.85
	Habituellement travaille le même nombre d'heures rémunérées par semaine	87.15
10 - Heures supplémentaires	Rémunérées - Ne fait pas des heures supplémentaires rémunérées	80.05
	- Fait des heures supplémentaires rémunérées	19.95
	Non-rémunéré - Ne fait pas des heures supplémentaires non-rémunérées	73.51
	- Fait des heures supplémentaires non-rémunérées	26.49
11 – Ancienneté (en année)	0 - 4.9	47.69
	5 - 9.9	19.96
	10 - 14.9	11.95
	15 - 19,9	8.09
	20 et plus	12.30
12 – Supervision	N'exerce pas des fonctions quotidiennes de supervision	61.77
	Exerce des fonctions quotidiennes de supervision	38.23
13 - Conditions d'emploi	Employé régulier sans date de cessation prévue ou fixée par contrat	91.44
	Employé non-régulier	8.56
14 – Lieu de travail	Toutes les fonctions sont remplies dans le lieu de travail	70.61
	Certaines ou toutes les fonctions sont remplies à l'extérieur du lieu de travail	29.39

4.1.2) Caractéristiques des organisations

Les caractéristiques de l'environnement de travail indiquent que la majorité des travailleurs, 87,75%, réalisent habituellement le même nombre d'heures par semaine. Parmi ces derniers, 76,56% réalisent entre 30 et 50 heures tandis que parmi les travailleurs qui ne travaillent pas le même nombre d'heures par semaine seulement 7,66% réalisent entre 30 et 50 heures par semaine. Dans les organisations, les catégories professionnelles sont composées principalement de personnel technique / métiers (41,30%), de professionnels (16,26%), de personnel de bureau (14,58%) et de gestionnaires (12,78%). La présence des mesures de conciliation travail-famille montre que 32,13% des individus travaillent dans des organisations qui offrent de l'aide aux employés et aux membres de la famille (garderies, aide aux employés, services de soins aux aînés, conditionnement physique, loisirs ou autre genre de services). Les changements organisationnels liés à la conciliation travail-famille indiquent que 11,54% des organisations ont augmenté les heures supplémentaires, 9,87% ont adopté l'horaire variable et 9,28% ont eu un recours accru aux travailleurs à temps partiel.

Le profil des entreprises montre que 31,13% des individus travaillent dans des entreprises de moins de 19 employés, 18,74% de 20 à 49 employés, 11,90% de 50 à 99 employés, 21,20% de 100 à 499 employés et 17,03% de plus de 500 employés. La majorité des individus (80,89%) travaillent dans des entreprises qui embauchent du personnel à temps plein. 34,20% des individus travaillent dans des entreprises syndiquées ou sont couverts par une convention collective et un peu moins de 12% des individus travaillent dans les entreprises qui sont propriété d'étrangers. Les données sur les caractéristiques des organisations sont présentées au tableau 4.

Tableau 4: Caractéristiques des organisations

Caractéristiques des organisations	Fréquence	Pourcentage
	Description	
Caractéristiques de l'environnement de travail		
15 - Heures de travail réalisées	Heures habituelles pour ceux qui travaillent le même nombre d'heures par semaine	
	0-9,9	1.31
	10-19,9	3.24
	20-29,9	6.04
	30-39,9	30.32
	40-49,9	43.15
	50 et +	3.09
	Heures moyennes pour ceux ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque semaine	
	0-9,9	0.78
	10-19,9	2.02
	20-29,9	2.40
	30-39,9	2.70
	40-49,9	3.27
	50 et +	1.69
16 - Catégorie professionnelle	Gestionnaires	12.78
	Professionnels	16.26
	Personnel technique / Métiers	41.30
	Commercialisation ou ventes	8.29
	Personnel du bureau / administratif	14.58
	Travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence	6.80
17 - Présence des mesures de CTF	oui	32.13
	non	67.87
20 - changement organisationnel : temps partiel, heures supplémentaires, horaire variable	Intégration accrue des services fonctionnels	21.26
	Centralisation accrue	14.84
	Réduction des effectifs	15.90
	Décentralisation	4.93
	Recours accru aux travailleurs temporaires	5.78
	Recours accru aux travailleurs à temps partiel	9.28
	«Re-engineering	28.19
	Augmentation des heures supplémentaires	11.54
	Adoption de l'horaire variable	9.87
	Réduction du nombre de paliers de gestion	7.21
	Aug. de la rota. des postes de travail et de la polyvalence	16.66
	Mise en oeuvre de la gestion de la qualité totale	12.26
	Recours accru aux fournis. externes de prod. et de servi.	8.70
	Collaboration accrue avec d'autres entreprises en matière de R-D, de production ou de commercialisation	10.56
Autre	1.35	
21 - Type de rémunération	Prime de rendement individuel, système de primes collectives, régime de participation aux bénéfices, rémunération au mérite ou en fonction des compétences ou régime d'achat d'actions	53.09
	Aucun	46.91
Profil des entreprises		
22 - Taille de l'entreprise	1-19	31.13
	20-49	18.74
	50-99	11.90
	100-499	21.20
	500 et +	17.03
23 - type de main d'œuvre	Temps partiel (- 30 heures par semaine)	19.11
	Temps plein (+ 30 heures par semaine)	80.89
24 - taux de syndicalisation	Pas de syndicat	65.80
	Syndicat ou couverture pas une convention collective	34.20
25 - propriété étrangère	Oui	11.92
	Non	88.08

4.1.3) Caractéristiques des pratiques de conciliation travail-famille

4.1.3.1) Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires

Les données du tableau 5, concernant les pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires montrent que, 36% des travailleurs travaillent selon un horaire de travail variable, 6,6% travaillent selon une semaine comprimée, 8,08% travaillent à temps partiel volontaire (ou semaine réduite), 23,63% travaillent à domicile (télétravail) et 7,23% travaillent par quart rotatif.

Tableau 5: Pratiques d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT) et horaires

Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires	Fréquence	
	Description	Pourcentage
Travaille selon un horaire de travail variable	Oui	36.00
	Non	64.00
Travaille selon une semaine comprimée	Oui	6.60
	Non	93.40
Travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite)	Oui	8.08
	Non	91.92
Travaille à domicile (télétravail)	Oui	23.63
	Non	76.37
Travail par quart rotatif	Oui	7.23
	Non	92.77
	Non	73.06

4.1.3.2) Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille

Les pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille montrent que 6,53% des travailleurs oeuvrent dans des organisations qui offrent de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place ou par le biais de fournisseurs externes ou par des arrangements informels et 0,79% des travailleurs utilisent cette pratique. 3,74% des travailleurs oeuvrent dans des organisations qui offrent de l'aide pour les soins aux aînés et 0,34% des travailleurs utilisent cette pratique. 4,54% des travailleurs oeuvrent dans des organisations qui proposent d'autres services d'aide aux employés et à leur famille et 2,94% des travailleurs s'en servent. Les données

sur les pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille sont présentées au tableau

6.

Tableau 6: Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille

Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille	Fréquence	
	Description	Pourcentage
L'employeur offre de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place ou par le biais de fournisseurs externes ou par des arrangements informels	Oui	6.53
	Non	93.47
A utilisé le gardiennage pour enfants	Oui	0.79
	Non	99.21
L'employeur offre de l'aide pour les soins aux aînés	Oui	3.74
	Non	96.26
Soin aux aînés utilisé	Oui	0.34
	Non	99.66
L'employeur offre d'autres services d'aide aux employés et à leur famille	Oui	4.54
	Non	95.46
A utilisé les autres services d'aide aux employés et à leur famille	Oui	2.94
	Non	97.06

4.3) Analyse des données logistiques

Ce chapitre présente les résultats des régressions logistiques obtenues à l'aide du logiciel SAS pour deux regroupements de pratiques de conciliation travail-famille. Nous présentons une sous-section par regroupement de pratiques de CTF en commençant par les résultats portant sur le regroupement de la pratique étudiée et, par la suite, les résultats individuels de chaque pratique de ce regroupement. Nous utilisons les données de l'EMTE de l'année 2003. L'échantillon utilisé est composé de 20,322 observations. Pour chaque régression logistique, nous avons estimé la probabilité à l'effet que la pratique de conciliation travail-famille soit utilisée et avons appliqué les poids moyens afin de ramener la population au niveau de l'échantillon. Les variables sont interprétées lorsque les résultats sont significatifs au seuil minimal de 5%. Nous présentons l'estimation réalisée par la méthode du maximum de vraisemblance afin de déterminer la direction de la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante. Les signes des estimés significatifs associés aux variables indiquent le sens de l'influence de la variable sur la probabilité d'utiliser la pratique de conciliation travail-famille.

Tel qu'expliqué à la section 2.2.2), nous avons retenu pour cette analyse les pratiques ayant une influence sur la conciliation travail-famille, dont les données sont disponibles dans l'EMTE et qui ne sont pas encadrées par des lois. De plus, nous avons concentré notre analyse uniquement sur les pratiques « utilisées » afin de nous permettre de faire une vérification plus juste de nos hypothèses et de nous concentrer sur notre sujet de recherche. Ainsi nous avons retenu les variables suivantes :

Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires

- Travaille selon un horaire de travail variable
- Travaille selon une semaine comprimée
- Travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite)
- Travaille à domicile (télétravail)
- Travaille par quart rotatif

Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille

- Gardiennage pour enfants - utilisé
- Soins aux aînés - utilisé
- Autres services d'aide aux employés et à leur famille - utilisé

Pour les deux regroupements des pratiques de conciliation travail-famille, les variables indépendantes sont celles présentées dans notre modèle de recherche à la section 2.3. Ainsi nous avons inclus dans le modèle de recherches 23 variables indépendantes. Ces variables, leur nom dans le modèle, les réponses possibles, ainsi que la signification de ces réponses sont présentés au tableau 7.

Tableau 7: Variables explicatives du modèle de recherche

Variable indépendante	Nom de la variable dans le modèle	Réponse possible	Signification
Caractéristiques démographiques			
1- État civil	Marie	Marie = 1	marié ou en union libre
		Marie = 0	vit seul(e)
2- âge	groupedage	Groupedage=1	age<=24
		Groupedage=2	25<=age<=34
		Groupedage=3	35<=age<=44
		Groupedage=4	45<=age<=54
		Groupedage=5 (variable de référence)	age>=55
3- sexe	sexe	Sexe = 1	Homme
		Sexe = 0	Femme
4- Niveau de scolarité	md_highest_educ_level	md_highest_educ_level=1	Moins que secondaire
		md_highest_educ_level=2	Secondaire
		md_highest_educ_level=4	Certaines études collégiales ou universitaires
		md_highest_educ_level=5	Métier
		md_highest_educ_level=6	En dessous du certificat université ou collège complété
		md_highest_educ_level=7	Baccalauréat
		md_highest_educ_level=8	Diplôme au-dessus du baccalauréat
5- Salaire	salaire_annuel_groupe	salaire_annuel_groupe=1	25 000 et moins
		salaire_annuel_groupe=2	25 000 – 49 999
		salaire_annuel_groupe=3	50 000 – 74 999
		salaire_annuel_groupe=4 (variable de référence)	75 000 et plus
		6- revenu familial	revenufamilial2
		revenufamilial2=2	25 000 – 49 999
		revenufamilial2=3	50 000 – 74 999
		Revenufamilial2=4 (variable de référence)	75 000 et plus
Caractéristiques de la famille			
7 – Enfants à charge	enfantsacharge	Enfantsacharge = 1	A des enfants à charge
		Enfantsacharge = 0	N'a pas d'enfant à charge
8 - âge des enfants à charge	age_enfant	age_enfant=0	N'a pas d'enfant à charge
		age_enfant=1	1 à 5
		age_enfant=2	5.1 à 10
		age_enfant=3	10.1 à 15
		age_enfant=4	15.1 à 20
		age_enfant=5 (variable de référence)	20 et +
Caractéristiques de l'emploi			
9 – Heures de travail connues	Hrssemaineconnes	Hrssemaineconnes = 1	Connait les heures de travail d'avance
		Hrssemaineconnes = 0	Ne connait pas les heures de travail d'avance
10 - Heures supplémentaires	fait_hrs_suppl	fait_hrs_suppl = 1	Fait des heures supplémentaires
		fait_hrs_suppl = 0	Ne fait pas des heures supplémentaires
11 – Ancienneté	Groupeanci	Groupeanci=1	0 - 4.9
		Groupeanci=2	5 - 9.9
		Groupeanci=3	10 - 14.9
		Groupeanci=4	15 - 19,9
		Groupeanci=5 (variable référence)	20 et plus

Variable indépendante	Nom de la variable dans le modèle	Réponse possible	Signification
12 – Supervision	Supervision	Supervision = 1	Supervise du personnel
		Supervision = 0	Ne supervise pas du personnel
13 - Conditions d'emploi	Statutreg	Statutreg = 1	A un statut d'employé régulier
		Statutreg = 0	N'a pas un statut d'employé régulier
14 - Lieu de travail	Lieutravail	Lieutravail = 1	Toutes les fonctions sont faites au lieu de travail
		Lieutravail = 0	Certaines ou toutes les fonctions sont faites à l'extérieur du lieu de travail
Caractéristiques de l'environnement de travail			
15 - Heures de travail réalisées	hrs_travail_fait_groupe	hrs_travail_fait_groupe=1	0-9,9
		hrs_travail_fait_groupe=2	10-19,9
		hrs_travail_fait_groupe=3	20-29,9
		hrs_travail_fait_groupe=4	30-39,9
		hrs_travail_fait_groupe=5	40-49,9
		hrs_travail_fait_groupe=6 (variable référence)	50 et +
16 - Catégorie professionnelle	OCP_GRP	OCP_GRP=1	Gestionnaires
		OCP_GRP=2	Professionnels
		OCP_GRP=3	Personnel technique / Métiers
		OCP_GRP=4	Commercialisation ou ventes
		OCP_GRP=5	Personnel du bureau / administratif
		OCP_GRP=6 (variable référence)	Travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence
17 - Présence des mesures de CTF	Soutienfam	Soutienfam = 1	Pratiques de CTF accessible
		Soutienfam = 0	Pratiques de CTF non-accessible
18 - L'attitude du supérieur*			
19 - L'attitude des collègues*			
20 - changement organisationnel	changorg	Changorg = 1	Changement temps partiel, hrs supplémentaires et horaires variable
		Changorg = 0	Pas de changement temps partiel, hrs supplémentaires et horaires variable
21 - Type de rémunération	prim_rend_ind	prim_rend_ind = 1	Prime au rendement individuel existant
		prim_rend_ind = 0	Prime au rendement individuel pas existant
Profil des entreprises			
22 - Taille de l'entreprise	Taille	Taille=1	1-19
		Taille=2	20-49
		Taille=3	50-99
		Taille=4	100-499
		Taille=5 (variable référence)	500 et +
23 - type de main d'œuvre	Tc	Tc = 1	Travaille à temps complet (+ 30 hrs sem.)
		Tc = 0	Travaille à temps partiel (- 30 hrs sem.)
24 - taux de syndicalisation	Synd	Synd = 1	Employés régis par une convention collective
		Synd = 0	Aucun employé régis par une convention collective
25 - propriété étrangère	Etranger	Etranger = 1	1% à 100 % de propriété étrangère
		Etranger = 0	Aucune propriété étrangère

* L'attitude du supérieur et l'attitude des collègues : Ces variables ne seront pas étudiées dans le cadre de ce travail, car l'Enquête sur le Milieu de Travail et les Entreprises ne fournit des données à ce sujet.

4.3.1) Pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et horaires

4.3.1.1) Regroupement des pratiques d'ARTT et horaires

Ce regroupement est constitué des cinq pratiques d'ARTT et horaires qui seront étudiées individuellement par la suite, soit : « travaille selon un horaire de travail variable », « travaille selon une semaine comprimée », « travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite) », « travaille à domicile (télétravail) » et « travaille par quart rotatif ». Le tableau 8 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 8 : Analyse du maximum de vraisemblance – ARTT et horaires

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	2.8265	0.1959	208.1810	<.0001
groupedage	1	0.2430	0.0710	11.6954	0.0006
groupedage	2	0.0407	0.0590	0.4756	0.4904
groupedage	3	0.0502	0.0544	0.8532	0.3556
groupedage	4	-0.1895	0.0541	12.2887	0.0005
md_highest_educ_leve	1	-0.2791	0.0830	11.3051	0.0008
md_highest_educ_leve	2	-0.0987	0.0771	1.6413	0.2001
md_highest_educ_leve	4	-0.1045	0.0789	1.7563	0.1851
md_highest_educ_leve	5	-0.3145	0.0836	14.1575	0.0002
md_highest_educ_leve	6	0.0451	0.0747	0.3648	0.5459
md_highest_educ_leve	7	0.0313	0.0834	0.1406	0.7077
md_highest_educ_leve	8	0.5999	0.1058	32.1700	<.0001
salaire_annuel_group	1	-0.6062	0.1041	33.8985	<.0001
salaire_annuel_group	2	-0.6984	0.0948	54.3191	<.0001
salaire_annuel_group	3	-0.5636	0.0946	35.5102	<.0001
revenuefamilial2	1	-0.1907	0.0637	8.9740	0.0027
revenuefamilial2	2	-0.2505	0.0436	32.9876	<.0001
revenuefamilial2	3	-0.1098	0.0404	7.3760	0.0066
hrssemaineconnues	1	-0.5834	0.0536	118.4875	<.0001
fait_hrs_suppl	1	0.3468	0.0334	107.7866	<.0001
groupeanci	1	-0.0249	0.0572	0.1897	0.6632
groupeanci	2	-0.00976	0.0598	0.0267	0.8703
groupeanci	3	0.1065	0.0640	2.7679	0.0962
groupeanci	4	-0.1530	0.0695	4.8550	0.0276
supervision	1	0.4905	0.0351	195.7482	<.0001
statutreg	1	0.1738	0.0605	8.2391	0.0041
lieutravail	1	-0.4660	0.0362	165.4559	<.0001
hrs_travail_fait_gro	1	-0.4656	0.1694	7.5548	0.0060
hrs_travail_fait_gro	2	-0.5540	0.1444	14.7257	0.0001

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
hrs_travail_fait_gro	3	1 -0.5939	0.1373	18.7167	<.0001
hrs_travail_fait_gro	4	1 -0.4459	0.0886	25.3570	<.0001
hrs_travail_fait_gro	5	1 -0.5011	0.0853	34.5398	<.0001
OCP_GRP	1	1 0.3797	0.0832	20.8126	<.0001
OCP_GRP	2	1 0.1589	0.0770	4.2620	0.0390
OCP_GRP	3	1 -0.0625	0.0639	0.9562	0.3282
OCP_GRP	4	1 0.3266	0.0798	16.7747	<.0001
OCP_GRP	5	1 -0.2411	0.0716	11.3352	0.0008
soutienfam	1	1 0.1824	0.0374	23.8282	<.0001
changorg	1	1 0.0962	0.0366	6.8947	0.0086
taille	1	1 -0.2708	0.0601	20.3304	<.0001
taille	2	1 -0.1886	0.0604	9.7522	0.0018
taille	3	1 -0.1141	0.0636	3.2182	0.0728
taille	4	1 -0.2569	0.0528	23.7045	<.0001
tc	1	1 -0.8565	0.0966	78.6714	<.0001
synd	1	1 -0.2584	0.0412	39.2893	<.0001

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
Test	Chi-Square	D F	Pr > ChiSq
Likelihood Ratio	2581.383 9	4 4	<.0001
Score	2385.744 2	4 4	<.0001
Wald	2116.221 4	4 4	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. La catégorie professionnelle (OCP_GRP): par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'être gestionnaire augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Il en va de même pour les professionnels et représentants de vente. Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait de faire partie du personnel de bureau / administratif, réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT, alors que le fait de faire partie du personnel technique et de métier n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.

2. Le type de main-d'œuvre (TC) : le fait d'être un travailleur à temps plein réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Ce résultat est contraire à nos attentes
3. Les tâches de supervision (supervision) : le fait d'avoir des tâches de supervision augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
4. L'exercice des fonctions au même lieu de travail (Lieutravail) : le fait d'exercer toutes les fonctions au même lieu de travail, réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
5. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir moins que le niveau secondaire ou de détenir un diplôme d'une école de métier, réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT alors que le fait de détenir un diplôme supérieur au baccalauréat universitaire augmente cette probabilité. Les autres niveaux de scolarité n'ont pas d'impact statistiquement significatif de la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT et ce, comparativement au groupe de référence.
6. La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
7. Les heures supplémentaires (fait_hrs_suppl) : le fait d'être appelé à travailler des heures supplémentaires augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
8. Le Salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant moins que 75 000 \$ par année réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
9. l'âge (Groupedage) : par rapport au groupe de référence constitué des individus âgés de plus de 55 ans, le fait d'avoir 24 ou moins augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT alors que le fait d'avoir entre 45 ans et 54 ans la réduit. Par ailleurs, et toujours en

comparaison avec le groupe de référence, le fait d'avoir entre 25 ans et 34 ans, ou encore d'avoir entre 35 ans et 44 ans ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Nous pouvons en conclure que l'effet de l'âge est à tout le moins ambigu.

10. Le revenu familial (revenu_familial2) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés dont le revenu familial annuel est moins que 75 000 \$ par année réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
11. Le nombre d'Heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent moins de 50 heures par semaine réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
12. La présence de mesures de soutien à la famille (Soutienfam) : le fait de travailler dans une organisation qui offre des pratiques de conciliation travail-famille, en particulier les mesures de soutien à la famille, augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
13. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Ce résultat vient appuyer la thèse voulant que dans les milieux syndiqués, il soit très difficile d'implanter des mesures d'ARTT en raison de la rigidité des clauses régissant le temps de travail dans les conventions collectives.
14. La taille de l'entreprise : (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, le fait de travailler dans des entreprises de plus petite taille réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.

15. Le statut d'emploi (Statutreg) : le fait d'avoir le statut d'employé régulier augmente la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
16. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, le fait d'avoir moins que 14,9 ans d'ancienneté n'a aucun impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait d'avoir entre 15 et 19,9 ans d'ancienneté réduit la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.
17. Les changements organisationnels (Changorg) : le fait de travailler dans une organisation qui a adopté des changements organisationnels qui augmentent l'incertitude du temps de travail (exemple le recours accru aux heures supplémentaires) affecte positivement la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que six (6) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Ces variables sont : l'état civil, le sexe, l'existence ou non d'enfants à charge, l'âge des enfants à charge, l'existence ou non de primes basées sur le rendement individuel et le fait que l'entreprise est détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers.

4.3.1.2) Pratique de « travaille selon un horaire variable »

Une des pratiques du regroupement ARTT et horaires est le fait de « travailler selon un horaire variable ». Le tableau 9 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 9 : Analyse du maximum de vraisemblance – Horaire variable

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-0.0757	0.1914	0.1563	0.6926
groupedage	1	0.3074	0.0708	18.8686	<.0001
groupedage	2	0.2100	0.0615	11.6641	0.0006
groupedage	3	0.0323	0.0599	0.2911	0.5895
groupedage	4	-0.1707	0.0575	8.8141	0.0030
sexe	1	0.1963	0.0359	29.9603	<.0001
md_highest_educ_leve	1	0.0336	0.0860	0.1529	0.6958
md_highest_educ_leve	2	0.1321	0.0796	2.7495	0.0973
md_highest_educ_leve	4	-0.0769	0.0817	0.8852	0.3468
md_highest_educ_leve	5	-0.1353	0.0879	2.3683	0.1238
md_highest_educ_leve	6	0.0451	0.0767	0.3464	0.5562
md_highest_educ_leve	7	0.1026	0.0838	1.5007	0.2206
md_highest_educ_leve	8	0.4171	0.0974	18.3488	<.0001
salaire_annuel_group	1	0.2178	0.0886	6.0424	0.0140
salaire_annuel_group	2	-0.0267	0.0769	0.1206	0.7284
salaire_annuel_group	3	-0.0322	0.0749	0.1845	0.6676
revenuefamilial2	1	-0.2388	0.0639	13.9551	0.0002
revenuefamilial2	2	-0.2911	0.0454	41.0780	<.0001
revenuefamilial2	3	-0.1270	0.0411	9.5576	0.0020
age_enfant	0	0.3344	0.0762	19.2548	<.0001
age_enfant	1	0.3170	0.0925	11.7512	0.0006
age_enfant	2	0.1811	0.0916	3.9042	0.0482
age_enfant	3	0.3339	0.0870	14.7289	0.0001
age_enfant	4	0.4330	0.0840	26.5420	<.0001
hrssemaineconnues	1	-0.6154	0.0472	169.6408	<.0001
groupeanci	1	0.1074	0.0597	3.2391	0.0719
groupeanci	2	0.1829	0.0622	8.6559	0.0033
groupeanci	3	0.1824	0.0666	7.5072	0.0061
groupeanci	4	-0.0289	0.0739	0.1524	0.6963
supervision	1	0.4426	0.0350	160.1974	<.0001
lieutravail	1	-0.5035	0.0353	203.4959	<.0001
hrs_travail_fait_gro	1	-0.7843	0.1552	25.5509	<.0001
hrs_travail_fait_gro	2	-0.4487	0.1302	11.8790	0.0006
hrs_travail_fait_gro	3	-0.2870	0.1245	5.3160	0.0211
hrs_travail_fait_gro	4	-0.2974	0.0786	14.3221	0.0002
hrs_travail_fait_gro	5	-0.3695	0.0739	24.9989	<.0001
OCP_GRP	1	0.2371	0.0832	8.1139	0.0044
OCP_GRP	2	0.2947	0.0799	13.6178	0.0002
OCP_GRP	3	0.00822	0.0680	0.0146	0.9037
OCP_GRP	4	0.5288	0.0809	42.7130	<.0001
OCP_GRP	5	0.0152	0.0772	0.0389	0.8436
soutienfam	1	0.2562	0.0377	46.2270	<.0001
changorg	1	0.1815	0.0366	24.6411	<.0001
taille	1	0.1369	0.0608	5.0756	0.0243
taille	2	0.1289	0.0614	4.4089	0.0358
taille	3	0.2685	0.0638	17.6909	<.0001
taille	4	0.0231	0.0544	0.1797	0.6717
tc	1	-0.2836	0.0890	10.1625	0.0014
synd	1	-0.4357	0.0420	107.5674	<.0001

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0

Test	Chi-Square	D F	Pr > Chi Sq
Likelihood Ratio	1811.4017	48	<.0001
Score	1755.3404	48	<.0001
Wald	1607.0061	48	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».
2. La catégorie professionnelle (OCP_GRP) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'être gestionnaire, professionnel et personnel de commercialisation ou ventes augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable » alors que le fait de faire partie du personnel technique et personnel de bureau/administratif n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
3. L'exercice des fonctions au même lieu de travail (Lieutravail) : le fait d'exercer toutes les fonctions au même lieu de travail, réduit la probabilité d'utilisation de la pratiques « travaille selon un horaire variable ».
4. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective réduit la probabilité d'utilisation des mesures de la pratique « travaille selon un horaire variable ». Ce résultat vient appuyer la thèse voulant que dans les milieux syndiqués, il soit très difficile d'implanter des mesures d'ARTT en raison de la rigidité des clauses régissant le temps de travail dans les conventions collectives.
5. Les tâches de supervision (supervision) : le fait d'avoir des tâches de supervision augmente la probabilité d'utilisation de la pratiques « travaille selon un horaire variable ».

6. l'âge (Groupedage) : par rapport à la catégorie de référence constitué des individus âgés de plus de 55 ans, le fait d'avoir 24 ans ou moins et entre 25 et 34 ans augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable » alors que le fait d'avoir entre 45 ans et 54 ans la réduit. Par ailleurs, et toujours en comparaison avec le groupe de référence, le fait d'avoir entre 35 ans et 44 ans ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratiques « travaille selon un horaire variable ».. Nous pouvons en conclure que l'effet de l'âge est à tout le moins ambigu.
7. Le nombre d'heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, quel que soit le nombre d'heures travaillées par semaine, cela réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».
8. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir un diplôme au-dessus du baccalauréat augmente la probabilité d'utiliser la pratique « travaille selon un horaire variable ». Les autres niveaux de scolarité n'ont pas d'impact statistiquement significatif de la probabilité d'utilisation la pratique « travaille selon un horaire variable » et ce, comparativement au groupe de référence.
9. La présence de mesures de soutien à la famille (Soutienfam) : le fait de travailler dans une organisation qui offre des pratiques de conciliation travail-famille, en particulier les mesures de soutien à la famille, augmente la probabilité d'utilisation la pratique « travaille selon un horaire variable ».
10. Le revenu familial (revenufamilial2) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, quelque soit le revenu

familial annuel, cela réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».

11. Le salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant 25 000 \$ et moins augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ». Les autres catégories de salaire n'ont pas d'impact statistiquement significatif de la probabilité d'utilisation de cette pratique et ce, comparativement au groupe de référence.
12. Le sexe (Sexe) : être un homme augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».
13. Les changements organisationnels (Changorg) : le fait de travailler dans une organisation qui a adopté des changements organisationnels qui augmentent l'incertitude du temps de travail (exemple le recours accru aux heures supplémentaires) affecte positivement la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable »..
14. L'âge des enfants à charge (age_enfant) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant des enfants de plus de 20 ans, quel que soit l'âge des enfants, cela augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».
15. La taille de l'entreprise (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, travailler dans des entreprises de moins de 100 employés augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable » alors que travailler dans une entreprise de 100 à 499 employés n'a pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation cette pratique.
18. Le type de main-d'œuvre (TC) : le fait d'être un travailleur à temps plein réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable ».

19. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, le fait d'avoir entre 5 et 14,9 ans d'ancienneté augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon un horaire variable » alors qu'avoir entre 0 et 4,9 ou 15 et 19,9 ans d'ancienneté n'a aucun impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que six (6) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures de « travaille selon un horaire variable ». Ces variables sont : l'état civil, l'existence ou non d'enfants à charge, les heures supplémentaires, le fait d'avoir le statut d'employé régulier, l'existence ou non de primes basées sur le rendement individuel et le fait que l'entreprise est détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers.

4.3.1.3) Pratique de « travaille selon une semaine comprimée »

Une des pratiques du regroupement ARTT et horaires est le fait de « travailler selon une semaine comprimée ». Le tableau 10 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 10 : Analyse du maximum de vraisemblance – Horaire comprimé

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-2.8199	0.3542	63.3994	<.0001
groupedage	1	0.3289	0.1306	6.3375	0.0118
groupedage	2	0.0385	0.1177	0.1072	0.7434
groupedage	3	-0.0495	0.1133	0.1911	0.6620
groupedage	4	0.0224	0.1048	0.0456	0.8310
md_highest_educ_leve	1	0.5656	0.1563	13.0923	0.0003
md_highest_educ_leve	2	0.1314	0.1541	0.7267	0.3940
md_highest_educ_leve	4	0.0934	0.1581	0.3494	0.5544
md_highest_educ_leve	5	0.1432	0.1646	0.7563	0.3845
md_highest_educ_leve	6	0.2917	0.1478	3.8950	0.0484

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq	
md_highest_educ_leve	7	1	0.0256	0.1698	0.0228	0.8799
md_highest_educ_leve	8	1	0.3435	0.1902	3.2622	0.0709
salaire_annuel_group	1	1	0.3427	0.2012	2.9001	0.0886
salaire_annuel_group	2	1	0.2616	0.1849	2.0022	0.1571
salaire_annuel_group	3	1	0.5158	0.1812	8.1026	0.0044
revenuefamilial2	1	1	0.3271	0.1203	7.3951	0.0065
revenuefamilial2	2	1	0.1338	0.0864	2.3995	0.1214
revenuefamilial2	3	1	0.1775	0.0783	5.1421	0.0234
age_enfant	0	1	-0.2985	0.1243	5.7663	0.0163
age_enfant	1	1	0.0259	0.1547	0.0281	0.8668
age_enfant	2	1	-0.1976	0.1586	1.5515	0.2129
age_enfant	3	1	-0.2812	0.1503	3.4996	0.0614
age_enfant	4	1	-0.2375	0.1424	2.7838	0.0952
hrssemaineconnues		1	-0.3404	0.0903	14.2039	0.0002
groupeanci	1	1	-0.2479	0.1019	5.9190	0.0150
groupeanci	2	1	-0.4412	0.1099	16.1143	<.0001
groupeanci	3	1	-0.3823	0.1191	10.3132	0.0013
groupeanci	4	1	-0.4766	0.1352	12.4265	0.0004
hrs_travail_fait_gro	1	1	-0.0252	0.3819	0.0044	0.9474
hrs_travail_fait_gro	2	1	-0.3662	0.3180	1.3263	0.2495
hrs_travail_fait_gro	3	1	1.1200	0.2394	21.8852	<.0001
hrs_travail_fait_gro	4	1	1.3208	0.2205	35.8646	<.0001
hrs_travail_fait_gro	5	1	1.2086	0.2171	30.9908	<.0001
OCP_GRP	1	1	-0.9884	0.1645	36.1114	<.0001
OCP_GRP	2	1	-0.4405	0.1384	10.1303	0.0015
OCP_GRP	3	1	0.0265	0.1069	0.0616	0.8039
OCP_GRP	4	1	-1.1976	0.1770	45.7639	<.0001
OCP_GRP	5	1	-0.8399	0.1398	36.0788	<.0001
changorg		1	0.2165	0.0657	10.8580	0.0010
prim_rend_ind		1	-0.3123	0.0618	25.4978	<.0001
taille	1	1	-0.7064	0.1097	41.4593	<.0001
taille	2	1	-0.1802	0.1058	2.9024	0.0884
taille	3	1	-0.4129	0.1196	11.9145	0.0006
taille	4	1	-0.1629	0.0941	2.9957	0.0835
synd		1	-0.3739	0.0782	22.8578	<.0001

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0

Test	Chi-Square	D F	Pr > Chi Sq
Likelihood Ratio	593.0871	44	<.0001
Score	550.4117	44	<.0001
Wald	509.2120	44	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. La catégorie professionnelle (OCP_GRP) :) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'être gestionnaire, professionnel, personnel de commercialisation ou

ventes ou personnel de bureau / administratif réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » alors que le fait de faire partie du personnel technique et de métier n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.

2. Les heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent entre 20 et 49.9 heures par semaine augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » alors que le fait d'appartenir à une catégorie qui travaille moins de 19.9 heures par semaines n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité
3. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir des études en dessous du certificat universitaire ou collège complété ou qui ont moins que le secondaire, réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ». Les autres niveaux de scolarité n'ont pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » et ce, comparativement au groupe de référence.
4. La taille de l'entreprise (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, le fait de travailler dans des entreprises de 1 à 19 employés ou de 100 à 499 employés réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ». Les autres tailles d'entreprise n'ont pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique et ce, comparativement au groupe de référence.
5. Le type de rémunération (prim_rend_ind) : le fait d'avoir une prime au rendement individuel réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».

6. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».
7. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, quelque soit la catégorie d'ancienneté, cela réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».
8. La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».
9. Le salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant entre 50 000\$ et 74 999\$ par année augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ». Les autres catégories de salaire n'ont pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique et ce, comparativement au groupe de référence.
10. Les changements organisationnels (Changorg) : le fait de travailler dans une organisation qui a adopté des changements organisationnels qui augmentent l'incertitude du temps de travail (exemple le recours accru aux heures supplémentaires) affecte positivement la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».
11. L'âge des enfants à charge (age_enfant) : par rapport au groupe de référence constitué des enfants ayant plus de 20 ans, le fait de ne pas avoir d'enfants réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » alors que le fait d'avoir des enfants dans les autres catégories ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée ».

12. l'âge (Groupedage) : par rapport au groupe de référence constitué des individus âgés de plus de 55 ans, le fait d'avoir 24 ou moins augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » alors que le fait d'appartenir aux autres catégories d'âge ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique.
13. Le revenu familial (revenu familial²) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés dont le revenu familial annuel est de 25 000\$ et moins ou entre 50 000\$ et 74 999\$ augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille selon une semaine comprimée » alors que le fait d'appartenir à la catégorie 25 000\$ - 49 999\$ ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que dix (10) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures de « travaille selon une semaine comprimée ». Ces variables sont : l'état civil, le sexe, l'existence ou non d'enfants à charge, les heures supplémentaires, les tâches de supervision, le fait d'avoir le statut d'employé régulier, l'exercice des fonctions au même lieu de travail, la présence de mesures de soutien à la famille, le type de main d'œuvre et le fait que l'entreprise soit détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers.

4.3.1.4) Pratique de « travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite) »

Une des pratiques du regroupement ARTT et horaires réside dans le fait de « travailler volontairement à temps partiel (ou semaine réduite) ». Le tableau 11 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 11 : Analyse du maximum de vraisemblance – Temps partiel

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-4.3899	0.4869	81.2882	<.0001
md_highest_educ_leve	1	-0.2221	0.1500	2.1940	0.1386
md_highest_educ_leve	2	-0.2111	0.1407	2.2531	0.1333
md_highest_educ_leve	4	0.0348	0.1393	0.0626	0.8024
md_highest_educ_leve	5	-0.4467	0.1696	6.9396	0.0084
md_highest_educ_leve	6	-0.2309	0.1357	2.8961	0.0888
md_highest_educ_leve	7	-0.0520	0.1538	0.1143	0.7353
md_highest_educ_leve	8	0.2110	0.1909	1.2217	0.2690
salaire_annuel_group	1	1.2785	0.2791	20.9781	<.0001
salaire_annuel_group	2	0.8961	0.2700	11.0165	0.0009
salaire_annuel_group	3	0.7511	0.2769	7.3577	0.0067
revenuefamilial2	1	-0.4060	0.0948	18.3383	<.0001
revenuefamilial2	2	-0.2229	0.0779	8.1859	0.0042
revenuefamilial2	3	-0.3145	0.0764	16.9626	<.0001
age_enfant	0	0.5478	0.1605	11.6560	0.0006
age_enfant	1	0.4698	0.1893	6.1582	0.0131
age_enfant	2	0.8517	0.1792	22.5967	<.0001
age_enfant	3	0.7132	0.1749	16.6224	<.0001
age_enfant	4	-0.1789	0.1864	0.9209	0.3372
hrssemaineconnues	1	0.2941	0.0803	13.3937	0.0003
groupeanci	1	-0.4803	0.1055	20.7159	<.0001
groupeanci	2	-0.3956	0.1146	11.9135	0.0006
groupeanci	3	-0.5544	0.1318	17.7048	<.0001
groupeanci	4	-0.2796	0.1407	3.9468	0.0470
statutreg	1	-0.2468	0.0862	8.1918	0.0042
lieutravail	1	0.3281	0.0742	19.5324	<.0001
hrs_travail_fait_gro	1	1.9660	0.3489	31.7564	<.0001
hrs_travail_fait_gro	2	1.9234	0.3346	33.0481	<.0001
hrs_travail_fait_gro	3	1.8873	0.3324	32.2285	<.0001
hrs_travail_fait_gro	4	1.6981	0.3116	29.6891	<.0001
hrs_travail_fait_gro	5	0.7501	0.3118	5.7864	0.0162
OCP_GRP	1	-0.00478	0.1664	0.0008	0.9771
OCP_GRP	2	0.0472	0.1435	0.1085	0.7419
OCP_GRP	3	0.4024	0.1146	12.3307	0.0004
OCP_GRP	4	0.0258	0.1243	0.0432	0.8353
OCP_GRP	5	0.4585	0.1253	13.3789	0.0003
soutienfam	1	-0.1846	0.0763	5.8608	0.0155
prim_rend_ind	1	-0.2051	0.0611	11.2655	0.0008
taille	1	0.2999	0.1203	6.2196	0.0126
taille	2	0.4921	0.1208	16.6039	<.0001
taille	3	0.1975	0.1282	2.3747	0.1233
taille	4	0.3052	0.1138	7.1943	0.0073
tc	1	-1.1543	0.1174	96.7244	<.0001
synd	1	-0.5120	0.0824	38.6117	<.0001
etranger	1	-0.3552	0.1059	11.2563	0.0008

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0

Test	Chi-Square	D F	Pr > Chi Sq
Likelihood Ratio	2083.2592	44	<.0001
Score	2378.8252	44	<.0001
Wald	1709.6101	44	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. Le type de main-d'œuvre (TC) : le fait d'être un travailleur à temps plein réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
2. Le nombre d'heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent moins de 50 heures par semaine augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
3. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
4. La catégorie professionnelle (OCP_GRP): par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'appartenir au personnel technique ou au personnel de bureau / administratif augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ». Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait de faire partie de la catégorie gestionnaire, professionnel ou personnel de commercialisation ou ventes n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
5. L'âge des enfants à charge (age_enfant) : par rapport au groupe de référence constitué des enfants ayant plus de 20 ans, le fait de ne pas avoir d'enfant ou avoir des enfants de moins de 15 ans augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou

semaine réduite) » alors que le fait d'avoir des enfants âgés entre 15,1 et 20 ans ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique.

6. Le type de rémunération (prim_rend_ind) : le fait d'avoir une prime au rendement individuel réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
7. L'exercice des fonctions au même lieu de travail (Lieutravail) : le fait d'exercer toutes les fonctions au même lieu de travail, augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
8. Le Salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant moins que 75 000 \$ par année augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
9. Le revenu familial (revenufamilial2) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés dont le revenu familial annuel est moins que 75 000 \$ par année réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
10. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, quelque soit la catégorie d'ancienneté, cela réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
11. La taille de l'entreprise : (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, le fait de travailler une entreprise de 1 à 49 employés ou 100 à 499 employés augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) » alors que le fait de travailler dans une

entreprise de 50 à 99 employés ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de cette pratique

12. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir un diplôme d'une école de métiers réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) » ; alors que le fait d'avoir n'importe quel autre niveau de scolarité n'a pas d'impact statistiquement significatif de la probabilité d'utilisation de cette pratique.
13. La propriété étrangère (Etranger) : le fait que l'entreprise soit détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
14. La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
15. Le statut d'emploi (Statutreg) : le fait d'avoir le statut d'employé régulier réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».
16. La présence de mesures de soutien à la famille (Soutienfam) : le fait de travailler dans une organisation qui offre des pratiques de conciliation travail-famille, en particulier les mesures de soutien à la famille, réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ».

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que sept (7) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures de « travaille à temps partiel (ou semaine réduite) ». Ces variables sont : les tâches de supervision, l'existence ou

non d'enfants à charge, l'état civil, l'âge, le sexe, les heures supplémentaires et les changements organisationnels.

4.3.1.5) Pratique de « travail à domicile (télétravail) »

Une des pratiques du regroupement ARTT et horaires est le « télétravail ». Le tableau 12 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 12 : Analyse du maximum de vraisemblance – Télétravail

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	0.0119	0.2175	0.0030	0.9563
groupedage	1	0.0980	0.1025	0.9148	0.3388
groupedage	2	-0.0992	0.0795	1.5546	0.2125
groupedage	3	0.1042	0.0763	1.8651	0.1720
groupedage	4	0.0521	0.0722	0.5201	0.4708
Sexe	1	-0.3057	0.0462	43.8193	<.0001
md_highest_educ_leve	1	-1.1996	0.1224	95.9732	<.0001
md_highest_educ_leve	2	-0.7155	0.0991	52.0909	<.0001
md_highest_educ_leve	4	0.0639	0.0953	0.4495	0.5026
md_highest_educ_leve	5	-0.9136	0.1103	68.5847	<.0001
md_highest_educ_leve	6	-0.2867	0.0898	10.1910	0.0014
md_highest_educ_leve	7	0.0207	0.0963	0.0462	0.8299
md_highest_educ_leve	8	0.4138	0.1116	13.7412	0.0002
salaire_annuel_group	1	-1.1207	0.1056	112.6504	<.0001
salaire_annuel_group	2	-0.9221	0.0869	112.5768	<.0001
salaire_annuel_group	3	-0.6839	0.0839	66.5145	<.0001
revenuefamilial2	1	-0.5966	0.1070	31.1031	<.0001
revenuefamilial2	2	-0.1371	0.0580	5.5889	0.0181
revenuefamilial2	3	-0.1291	0.0496	6.7686	0.0093
enfantsacharge	1	0.2940	0.0854	11.8533	0.0006
age_enfant	0	0	.	.	.
age_enfant	1	0.0777	0.1073	0.5237	0.4693
age_enfant	2	-0.1419	0.1059	1.7964	0.1802
age_enfant	3	-0.2118	0.0995	4.5348	0.0332
age_enfant	4	-0.2061	0.0951	4.6949	0.0303
hrssemaineconnues	1	-0.3280	0.0631	27.0006	<.0001
fait_hrs_suppl	1	0.7402	0.0426	302.3919	<.0001
groupeanci	1	0.0553	0.0721	0.5872	0.4435
groupeanci	2	0.0386	0.0754	0.2627	0.6083
groupeanci	3	0.2558	0.0788	10.5415	0.0012
groupeanci	4	0.1288	0.0867	2.2069	0.1374
supervision	1	0.6187	0.0438	199.1388	<.0001
statutreg	1	0.2571	0.0822	9.7724	0.0018
lieutravail	1	-0.9565	0.0420	518.6139	<.0001
hrs_travail_fait_gro	1	0.8038	0.1578	25.9450	<.0001
hrs_travail_fait_gro	2	-0.8686	0.1450	35.8879	<.0001
hrs_travail_fait_gro	3	-0.7055	0.1225	33.1506	<.0001
hrs_travail_fait_gro	4	-0.7127	0.0919	60.1366	<.0001
hrs_travail_fait_gro	5	-0.6750	0.0864	61.0554	<.0001
OCP_GRP	1	1.3381	0.1248	114.8981	<.0001

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
OCP_GRP	2	1	1.0804	78.1800	<.0001
OCP_GRP	3	1	0.3649	10.0567	0.0015
OCP_GRP	4	1	0.0257	0.0300	0.8624
OCP_GRP	5	1	0.4066	10.4828	0.0012
changorg	1	0.1142	0.0452	6.3891	0.0115
prim_rend_ind	1	0.0935	0.0426	4.8142	0.0282
taille	1	0.1097	0.0725	2.2921	0.1300
taille	2	-0.0660	0.0735	0.8061	0.3693
taille	3	-0.1657	0.0784	4.4721	0.0345
taille	4	-0.2550	0.0644	15.6580	<.0001
synd	1	-0.1276	0.0529	5.8120	0.0159
etranger	1	0.1731	0.0615	7.9280	0.0049

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
Test	Chi-Square	D F	Pr > Chi Sq
Likelihood Ratio	5587.1067	50	<.0001
Score	5474.3528	50	<.0001
Wald	3777.4706	50	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. La catégorie professionnelle (OCP_GRP): par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'être gestionnaire, professionnel, personnel technique et personnel de bureau / administratif augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ». Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait de faire partie de la catégorie personnel de commercialisation ou ventes n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
2. L'exercice des fonctions au même lieu de travail (Lieutravail) : le fait d'exercer toutes les fonctions au même lieu de travail, réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».

3. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir moins que le secondaire, un diplôme d'études secondaires, un diplôme d'une école de métier, des études en dessous du certificat d'université ou collège complété réduit la probabilité d'utilisation de la pratique de « télétravail » alors que le fait de détenir un diplôme au-dessus du baccalauréat augmente cette probabilité. Par ailleurs, le fait d'avoir certaines études collégiales ou universitaires ou un baccalauréat n'a pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail » et ce, comparativement au groupe de référence.
4. Les heures supplémentaires (fait_hrs_suppl) : le fait d'être appelé à travailler des heures supplémentaires augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
5. Les tâches de supervision (supervision) : le fait d'avoir des tâches de supervision augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
6. Le nombre d'heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent entre 0-9.9 heures par semaine augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail » alors que le fait de travailler entre 10 et 49.9 heures par semaine réduit cette probabilité.
7. Le Salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant moins que 75 000 \$ par année réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
8. Le sexe (Sexe) : être un homme réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».

9. Les enfants à charge (enfantcharge) : avoir des enfants à charge augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
10. Le revenu familial (revenuefamilial2) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés dont le revenu familial annuel est moins que 75 000 \$ par année réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
11. La taille de l'entreprise : (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, le fait de travailler dans des entreprises de 50 à 499 réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail » alors que travailler dans une entreprise de moins de 49 employés n'a pas d'impact statistiquement significatif sur cette probabilité.
12. . La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail réduit la probabilité d'utilisation de la pratique de « télétravail ».
13. Le statut d'emploi (Statutreg) : le fait d'avoir le statut d'employé régulier augmente la probabilité d'utilisation de la pratique de « télétravail ».
14. Le type de rémunération (prim_rend_ind) : le fait d'avoir une prime au rendement individuel augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
15. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, le fait d'avoir 0 à 4,9 ans, 5 à 9,9 ans et 15 à 19,9 ans d'ancienneté n'a aucun impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ». Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait d'avoir entre 10 et 14,9 ans d'ancienneté augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».

16. La propriété étrangère (Etranger) : le fait que l'entreprise soit détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers augmente la probabilité d'utilisation de la pratique de « télétravail ».
17. Les changements organisationnels (Changorg) : le fait de travailler dans une organisation qui a adopté des changements organisationnels qui augmentent l'incertitude du temps de travail (exemple le recours accru aux heures supplémentaires) affecte positivement la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
18. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».
19. L'âge des enfants à charge (age_enfant) : par rapport au groupe de référence constitué des enfants ayant plus de 20 ans, le fait d'avoir des enfants âgés entre 10,1 et 20 ans augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail » alors que le fait d'avoir des enfants âgés de 1 à 10 ans ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
20. L'âge (Groupedage) : par rapport au groupe de référence constitué des individus âgés de plus de 55 ans, aucune catégorie ne donne lieu à un effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « télétravail ».

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que trois (3) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT. Ces variables sont : l'état civil, la présence de mesures de soutien à la famille et le type de main d'oeuvre.

4.3.1.6) Pratique de « travaille par quart rotatif »

Une des pratiques du regroupement ARTT et horaires réside dans le fait de « travailler par quart rotatif ». Le tableau 13 présente les résultats de la régression logistique à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 13 : Analyse du maximum de vraisemblance – Quart rotatif

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-2.9043	0.4138	49.2629	<.0001
Marie	1	0.1608	0.0762	4.4475	0.0350
Groupedage	1	-0.0670	0.1412	0.2250	0.6352
Groupedage	2	0.4159	0.1179	12.4412	0.0004
Groupedage	3	-0.0259	0.1150	0.0508	0.8218
Groupedage	4	-0.0618	0.1078	0.3286	0.5665
md_highest_educ_leve	1	-0.0595	0.1603	0.1379	0.7104
md_highest_educ_leve	2	0.1425	0.1481	0.9267	0.3357
md_highest_educ_leve	4	0.1477	0.1504	0.9645	0.3261
md_highest_educ_leve	5	0.2550	0.1574	2.6242	0.1052
md_highest_educ_leve	6	0.1521	0.1428	1.1341	0.2869
md_highest_educ_leve	7	-0.5700	0.1719	10.9905	0.0009
md_highest_educ_leve	8	-0.9267	0.2288	16.4034	<.0001
salaire_annuel_group	1	0.9526	0.2400	15.7585	<.0001
salaire_annuel_group	2	0.7079	0.2242	9.9719	0.0016
salaire_annuel_group	3	0.9356	0.2216	17.8188	<.0001
revenuefamilial2	1	0.5009	0.1195	17.5772	<.0001
revenuefamilial2	2	0.2163	0.0890	5.9015	0.0151
revenuefamilial2	3	0.1881	0.0783	5.7765	0.0162
age_enfant	0	0.1381	0.1465	0.8882	0.3460
age_enfant	1	-0.0731	0.1841	0.1576	0.6914
age_enfant	2	0.3434	0.1705	4.0548	0.0440
age_enfant	3	0.3662	0.1646	4.9486	0.0261
age_enfant	4	0.4060	0.1595	6.4785	0.0109
hrssemaineconnues	1	-1.1268	0.0773	212.3093	<.0001
groupeanci	1	-0.2216	0.1042	4.5263	0.0334
groupeanci	2	-0.3487	0.1106	9.9380	0.0016
groupeanci	3	-0.1835	0.1143	2.5768	0.1084
groupeanci	4	-0.5575	0.1368	16.5949	<.0001
statutreg	1	0.4429	0.1069	17.1469	<.0001
lieutravail	1	0.5795	0.0750	59.7271	<.0001
hrs_travail_fait_gro	1	-1.8516	0.4260	18.8958	<.0001
hrs_travail_fait_gro	2	-0.00748	0.2673	0.0008	0.9777
hrs_travail_fait_gro	3	0.3542	0.2565	1.9062	0.1674
hrs_travail_fait_gro	4	0.3455	0.2116	2.6652	0.1026
hrs_travail_fait_gro	5	0.6933	0.2061	11.3193	0.0008
OCP_GRP	1	-0.8308	0.1813	21.0090	<.0001
OCP_GRP	2	-0.2107	0.1347	2.4468	0.1178
OCP_GRP	3	0.0426	0.1078	0.1565	0.6924
OCP_GRP	4	0.5259	0.1270	17.1413	<.0001
OCP_GRP	5	-1.0632	0.1462	52.9137	<.0001
Soutienfam	1	0.2394	0.0679	12.4207	0.0004
prim_rend_ind	1	-0.1432	0.0623	5.2756	0.0216
Taille	1	-1.6149	0.1168	191.1400	<.0001
Taille	2	-0.8088	0.1043	60.1794	<.0001

Parameter		D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Taille	3	1	-0.6304	0.1028	37.6143	<.0001
Taille	4	1	-0.6730	0.0845	63.4521	<.0001
Tc		1	-0.7332	0.1418	26.7477	<.0001
Synd		1	0.5605	0.0740	57.3510	<.0001
Etranger		1	0.1992	0.0841	5.6131	0.0178

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
Test	Chi-Square	D F	Pr > Chi Sq
Likelihood Ratio	1562.2869	49	<.0001
Score	1555.5775	49	<.0001
Wald	1277.4640	49	<.0001

Nos commentaires portent sur les variables qui ont un impact statistiquement significatif selon l'ordre d'importance obtenu par l'application de la procédure STEPWISE :

1. La taille de l'entreprise : (Taille) : par rapport au groupe de référence constitué des employés oeuvrant dans les entreprises de 500 travailleurs et plus, travailler dans une entreprise de moins de 500 travailleurs réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
2. La catégorie professionnelle (OCP_GRP): par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs de la production, de l'exploitation et de l'entretien sans métier ni certificat de compétence, le fait d'être gestionnaire ou d'appartenir au personnel de bureau / administratif réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif » alors que le fait de faire partie de la catégorie de personnel de commercialisation ou ventes augmente cette probabilité. Cependant, et ce toujours par rapport à la catégorie de référence, le fait d'être professionnel ou d'appartenir au personnel technique n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.

3. La connaissance à l'avance des heures de travail (Hrssemaineconnues) : le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
4. Le nombre d'heures de travail réalisées (hrs_travail_fait_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés qui travaillent plus que 50 heures par semaine, le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent entre 0 et 9.9 heures par semaine réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif » alors que le fait d'appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent entre 40 et 49.9 heures par semaine augmente cette probabilité. Cependant, et ce par rapport à la catégorie de référence, appartenir à une catégorie d'employés qui travaillent entre 10 et 39.9 heures par semaine n'a aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
5. L'exercice des fonctions au même lieu de travail (Lieutravail) : le fait d'exercer toutes les fonctions au même lieu de travail, augmente la probabilité de la pratique « travaille par quart rotatif ».
6. La syndicalisation (Synd) : le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
7. Le niveau de scolarité (md_highest_educ_level) : par rapport au groupe de référence constitué des travailleurs ayant une formation industrielle certifiée, le fait d'avoir un baccalauréat ou diplôme au-dessus du baccalauréat réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ». Les autres niveaux de scolarité n'ont pas d'impact statistiquement significatif de la probabilité d'utilisation des mesures d'ARTT et ce, comparativement au groupe de référence.

8. Le type de main-d'œuvre (TC) : le fait d'être un travailleur à temps plein réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
9. Le salaire (salaire_annuel_groupe) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le salaire annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés gagnant moins que 75 000 \$ par année augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
10. l'âge (Groupedage) : par rapport au groupe de référence constitué des individus âgés de plus de 55 ans, le fait d'avoir entre 25 et 34 ans augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ». Par ailleurs, les autres catégories d'âge n'ont pas d'impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif » et ce, comparativement au groupe de référence.
11. Le statut d'emploi (Statutreg) : le fait d'avoir le statut d'employé régulier augmente la probabilité de la pratique « travaille par quart rotatif ».
12. L'ancienneté (Groupeanci) : par rapport au groupe de référence constitué des employés ayant 20 ans d'ancienneté et plus, le fait d'avoir moins que 14,9 ans d'ancienneté n'a aucun impact statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ». Par ailleurs, et toujours par rapport au groupe de référence, le fait d'avoir entre 15 et 19,9 ans d'ancienneté réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
13. La présence de mesures de soutien à la famille (Soutienfam) : le fait de travailler dans une organisation qui offre des pratiques de conciliation travail-famille, en particulier les mesures de soutien à la famille, augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».

14. L'âge des enfants à charge (age_enfant) : par rapport au groupe de référence constitué des enfants ayant plus de 20 ans, le fait d'avoir des enfants âgés entre 5,1 à 10 ans, 10,1 à 15 ans ou 15,1 à 20 ans augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif » alors que le fait d'avoir des enfants âgés de 1 à 5 ans ne donne lieu à aucun effet statistiquement significatif sur cette probabilité.
15. Le revenu familial (revenu_familial2) : par rapport au groupe de référence constitué des employés dont le revenu familial annuel est supérieur à 75 000 \$, le fait d'appartenir à une catégorie de salariés dont le revenu familial annuel est moins que 75 000 \$ par année augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
16. L'état civil (marié) : le fait d'être marié ou vivre en union libre augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
17. La propriété étrangère (Etranger) : le fait que l'entreprise soit détenue en totalité ou partie par des intérêts étrangers augmente la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».
18. Le type de rémunération (prim_rend_ind) : le fait d'avoir une prime au rendement individuel réduit la probabilité d'utilisation de la pratique « travaille par quart rotatif ».

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que cinq (5) des vingt-trois (23) variables indépendantes n'ont aucun effet statistiquement significatif sur la probabilité d'utilisation des mesures de « travail par quart rotatif », ces variables sont : le sexe, l'existence ou non d'enfants à charge, les heures supplémentaires, les tâches de supervision et les changements organisationnels.

4.3.1.7) Sommaire

Les résultats obtenus à l'aide de l'analyse des régressions logistiques sur l'utilisation des pratiques d'ARTT et horaires ainsi que leur regroupement nous permettent d'établir qu'une fois que l'on contrôle pour les variables relatives aux caractéristiques de l'emploi et à celles relatives au milieu de travail, les variables relatives aux caractéristiques démographiques et à la famille, notamment **l'état civil, le sexe, l'existence ou non d'enfants à charge**, ont rarement de l'effet sur la probabilité d'utilisation des pratiques d'ARTT et horaires ainsi que leur regroupement. Par ailleurs, parmi les variables relatives aux caractéristiques de l'emploi, seul le fait d'être appelé à travailler des **heures supplémentaires** a rarement de l'effet sur la probabilité d'utilisation des mesures d'« ARTT et horaires ».

Cinq des 14 variables indépendantes ayant trait aux employés (**niveau de scolarité, salaire, revenu familial et connaître les heures d'avance, ancienneté**) ainsi que quatre des neuf variables indépendantes ayant trait aux organisations (**heures de travail réalisées, catégorie professionnelle, taille de l'entreprise et syndicalisation**) influencent la probabilité d'utiliser toutes les pratiques d'ARTT et horaires ainsi que leur regroupement. L'« **âge** » influence la probabilité d'utiliser toutes les pratiques à l'exception du travail à temps partiel. Faire toutes les activités dans le même « **lieu de travail** » influence la probabilité d'utiliser toutes les pratiques à l'exception du travail selon la semaine comprimée. L'« **âge des enfants à charge** » influence la probabilité d'utiliser toutes les pratiques à l'exception du regroupement d'ARTT et horaires. Avoir des tâches de « **supervision** » influence la probabilité d'utiliser les pratiques d'horaire variable, télétravail ainsi que le regroupement d'ARTT et horaires. Travailler dans une entreprise qui a subi des « **changements organisationnels** » influence la probabilité d'utiliser les pratiques d'horaire variable, horaire comprimé, télétravail ainsi que le regroupement d'ARTT et horaires.

Être un employé à temps plein (**type de main d'oeuvre**) ou avoir l'accessibilité à des pratiques de CTF (**présence des mesures de CTF**) influencent la probabilité d'utiliser quatre pratiques (regroupement ARTT et horaires, travail selon horaire variable, travail à temps partiel et travail selon un horaire de quart rotatif). Le fait d'avoir un statut de travail régulier (**conditions d'emploi**) influence la probabilité d'utiliser les pratiques de temps partiel, le télétravail, le regroupement de pratiques d'ARTT et horaires et le travail selon quart rotatif. Le fait de travailler dans des entreprises qui ont différents « **types de rémunération** » influence la probabilité d'utiliser les pratiques de télétravail, la semaine de travail comprimée, le temps partiel et quart rotatif. Les entreprises dont 1% à 100% sont « **propriété étrangère** » influencent la probabilité d'utiliser les pratiques de temps partiel, télétravail et quart rotatif ainsi que le travail à temps partiel.

4.4.1) Pratiques de service de garde et aide aux membres de la famille

Les mesures de conciliation travail-famille associées à ces pratiques sont : le « Gardiennage pour enfants - utilisé », le « Soins aux aînés – utilisé » et les « Autres services d'aide aux employés et à leur famille - utilisé ».

Le tableau 14 présente les résultats de la régression logistique pour ce regroupement à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 14 : Analyse du maximum de vraisemblance – regroupement de service de garde et aide aux membres de la famille

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-3.2228	0.0365	7793.1365	<.0001
Testing Global Null Hypothesis: BETA=0					
Test	Chi-Square	D	Pr > Chi Sq		
Likelihood Ratio	1838.3385	1	<.0001		
Score	1713.6704	1	<.0001		
Wald	0.0072	1	0.9325		

Le tableau 15 présente les résultats de la régression logistique pour le « gardiennage pour enfants - utilisé » à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 15 : Analyse du maximum de vraisemblance – gardiennage pour enfants - utilisé

Parameter	D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept	1	-4.8324	0.0791	3728.7115	<.0001
Testing Global Null Hypothesis: BETA=0					
Test	Chi-Square	D	Pr > Chi Sq		
Likelihood	368.1628	1	<.0001		

Parameter		D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Ratio						
Score	342.6514	1	<.0001			
Wald	0.0015	1	0.9693			

Le tableau 16 présente les résultats de la régression logistique pour le « soin aux aînés – utilisé » à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 16 : Analyse du maximum de vraisemblance – soin aux aînés – utilisé

Parameter		D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept		1	-5.6740	0.1200	2235.7889	<.0001
Testing Global Null Hypothesis: BETA=0						
Test	Chi-Square	D	Pr > Chi Sq			
Likelihood Ratio	158.7366	1	<.0001			
Score	147.6936	1	<.0001			
Wald	0.0006	1	0.9798			

Le tableau 17 présente les résultats de la régression logistique pour les « autres services d'aide aux employés et à leur famille - utilisé » à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

Tableau 17 : Analyse du maximum de vraisemblance – autres services d'aide aux employés et à leur famille - utilisé

Parameter		D	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > Chi Sq
Intercept		1	-3.4962	0.0415	7107.1678	<.0001
Testing Global Null Hypothesis: BETA=0						
Test	Chi-Square	D	Pr > Chi Sq			
Likelihood Ratio	1399.0839	1	<.0001			
Score	1303.7033	1	<.0001			
Wald	0.0055	1	0.9408			

Les résultats de la régression logistique pour toutes ces pratiques, y compris le regroupement, nous montrent qu'aucune des 23 variables indépendantes n'a un effet significatif sur la variable dépendante étudiée. Par conséquent, nous ne pouvons pas présenter de résultats pour ces variables. Ceci est probablement dû à l'insuffisance du nombre de pratiques utilisées puisque seulement 0,79% des travailleurs utilisent le gardiennage pour enfants, 0,34% des travailleurs utilisent l'aide pour le soins des aînés et 2,94% des travailleurs utilisent d'autres services d'aide aux employés et à leur famille, tel que présenté à la section 4.1.3.2.

Conclusion

La conciliation travail-famille a pris une importance remarquable au sein des médias ainsi que des scientifiques, certains changements socio-démographiques ont favorisé son émergence ; les principaux sont la féminisation de la main d'œuvre, les nouvelles structures familiales, le vieillissement de la population, les changements des valeurs et des attitudes des travailleurs l'éclatement des horaires de travail, la précarisation du travail et l'augmentation du nombre de travailleurs-étudiants. Ces changements socio-démographiques se sont concrétisés en problèmes de santé mentale et physique, sur la satisfaction à l'égard de la famille, du conjoint et au travail pour les travailleurs ; ainsi qu'en augmentation des absences, des retards, du taux de roulement et des difficultés de recrutement dans les organisations. Ces dernières ont réagi en implantant des mesures de conciliation travail-famille comme des garderies, des horaires flexibles ou des programmes d'aide aux employés. Il existe un nombre important d'études qui se sont intéressées à ces pratiques au niveau de leur implantation, efficacité et variété. Cependant, peu d'études se sont penchées sur l'accessibilité et l'utilisation effective de ces pratiques, ce qui nous a amené à nous intéresser à ce phénomène et à poser la question de recherche : *Quels sont les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille ?* Afin de répondre à notre question de recherche nous nous sommes intéressés à l'utilisation de pratiques de conciliation travail-famille par les travailleurs dans les organisations canadiennes. Nous avons exploré les différentes théories qui expliquent la conciliation travail-famille et avons retenu celles centrées sur les individus. Les théories centrées sur les individus nous semblent appropriées car elles s'intéressent aux pratiques de ressources humaines, aux organisations, aux effets du travail sur les individus ainsi qu'aux divers rôles assumés par les travailleurs, qui sont tous des sujets centraux

dans le cadre de ce travail. Ces théories nous permettent de comprendre comment les caractéristiques des travailleurs et celles des organisations influencent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille. Les variables associées aux travailleurs et aux organisations nous ont permis de concrétiser notre modèle de recherche et de poser nos hypothèses de recherche. Ainsi, les variables indépendantes de notre modèle sont les caractéristiques liées aux travailleurs (démographiques, famille et emploi) et les caractéristiques liées à l'organisation (environnement de travail et profil des entreprises). Les variables dépendantes sont les regroupements de pratiques de conciliation travail-famille.

À l'aide des données de l'année 2003 de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE), nous avons testé notre modèle de recherche. Dans un premier temps, les résultats de cette enquête nous ont permis de réaliser une analyse descriptive des données et de faire ressortir les grandes tendances. Ensuite, à l'aide d'une analyse de régression logistique nous avons déterminé si les variables dépendantes avaient une influence significative sur chaque pratique de CTF et à l'aide de l'analyse du maximum de vraisemblance le sens de cette influence. Ce qui nous a permis également de tester nos hypothèses de recherche. L'analyse logistique nous a permis de constater que les caractéristiques de l'organisation ont tendance à réduire la probabilité d'utilisation des pratiques en matière d'ARTT et horaire alors que caractéristiques des travailleurs ont tendance à augmenter la probabilité d'utilisation de ces pratiques. Parmi les caractéristiques des organisations, tel le fait d'être un travailleur à temps plein, le fait de travailler dans un milieu syndiqué ou d'être couvert par une convention collective, le fait d'avoir une prime au rendement individuel ou travailler dans des entreprises de plus petite taille, en général, réduit la probabilité d'utilisation des ces pratiques. Cependant, les organisations qui présentent des facteurs associés à la CTF, tel la présence de mesures de CTF ou le fait de travailler dans une

organisation qui a adopté des changements organisationnels qui augmentent l'incertitude du temps de travail (exemple le recours accru aux heures supplémentaires) augmente la probabilité d'utilisation de ces pratiques. Parmi les caractéristiques des travailleurs, nous constatons que le fait d'être plus jeune, avoir un diplôme au-dessus du baccalauréat, le fait d'être appelé à travailler des heures supplémentaires, le fait d'avoir des tâches de supervision ou le fait d'avoir le statut d'employé régulier augmente la probabilité d'utilisation ces pratiques. Cependant, quelque soit la catégorie de salaire ou de revenu familial ainsi que l'âge des enfants à charge, cela ne montre pas de différence importante sur la probabilité d'utilisation ces pratiques ; alors que le fait de connaître à l'avance l'horaire de travail ou avoir plus d'ancienneté réduit la probabilité d'utilisation de ces pratiques.

Cette recherche permet de constater et comprendre d'avantage les facteurs qui facilitent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille en ce qui concerne les pratiques d'ARTT. Étant donné notre intérêt pour les pratiques « utilisées », nous pouvons conclure certaines différences entre la théorie, qui réfère principalement aux pratiques disponibles, et nos résultats. La revue de la littérature nous a permis de conclure que les caractéristiques de l'employé ainsi que celles de l'organisation expliquent la disponibilité des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail. Cependant, nos résultats nous permettent de faire certaines nuances et montrer que parmi les caractéristiques des travailleurs certaines ont rarement de l'effet sur la probabilité d'utiliser les pratiques d'ARTT, comme l'état civil, le sexe, le fait d'avoir des enfants à charge ou faire des heures supplémentaires. Par ailleurs, il est intéressant de constater que toutes les caractéristiques des organisations ont une influence sur la probabilité d'utiliser les pratiques d'ARTT et que certaines de ces caractéristiques ont des effets sur toutes pratiques étudiées, comme les heures de travaille réalisées, la catégorie professionnelle, la taille de

l'entreprise ou la syndicalisation. De plus, nos résultats nous permettent d'affirmer que les caractéristiques de l'organisation ont tendance à réduire la probabilité d'utilisation des pratiques en matière d'ARTT et horaire alors que caractéristiques des travailleurs vont dans le sens contraire en augmentant la probabilité d'utilisation de ces pratiques. Ces conclusion permettront aux entreprises, aux syndicats ainsi qu'aux décideurs publics qui s'intéressent à l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille de cibler les caractéristiques qui permettront aux organisations d'agir en ce sens plutôt qu'en ayant la conviction que la disponibilité favorise l'utilisation effective.

Étant donné le peu d'études qui se sont intéressés à l'accessibilité et l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille, nous croyons que les résultats de ce travail en plus d'accroître les connaissances scientifiques, permettront aux organisations de déterminer l'utilité des pratiques existantes et de mieux cibler des investissement futurs ainsi qu'aux travailleurs de comprendre plus clairement des facteurs qui nuisent ou favorisent leur conciliation. Nous reconnaissons cependant les inconvénients de l'utilisation des données secondaires, notamment le fait de ne pas tester certaines des variables de notre modèle puisque l'EMTE ne les fournit pas ainsi que de devoir utiliser des données dans un format qui ne correspond pas exactement à celui de notre recherche et par conséquent qui a dû être converti pour être adapté à nos besoins.

Bibliographie

Akyeampong E., (1988a), « Les femmes qui veulent un emploi mais qui n'en cherchent pas en raison de la garde d'enfants », Enquête sur la population active, Statistique Canada, Catalogue no 71-001, avril

Akyeampong E., (1988b), « Les absences du travail pour motifs personnels », Enquête sur la population active, Statistique Canada, Catalogue no 71-001, mai

Arthur, M.M., (2003), « Share prices reactions to work-family initiatives: an institutional perspective », *Academy of Management Journal*, Vol 46, No 4, 497-505

Aryee S., (1992), « Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore », *Human Relations*, Vol 45, No 8, 813-837.

Barrère-Maurisson M-A, (1992), « **La division familiale du travail, la vie en double** », Édition Économie en liberté, Presses universitaires de France, 251 p.

Bacharach S.B., Bamberger P. et Conley S., (1991), « Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers : Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work », *Journal of Organizational Behaviour*, Jan., Vol.12, 39-53

Bachmann K., (2000), « Équilibre travail-vie personnelle : les employeurs sont-ils à l'écoute », Le Conference Board du Canada, Juin, 14 p.

Brochier S., (1998), « relation entre les pratiques d'aide à la conciliation travail-famille et la perception des employés quand à leur capacité à concilier le travail et la famille », Mémoire présenté à la faculté des études supérieures de l'Université Laval pour l'obtention de grade de maître ès arts (M.A.).

Campbell Clark S., (2000), « Work/family border theory : A new theory of work/family balance ». *Human relations*, Vol 53, No 6, 747-769

Champoux J. E., (1978), « Perceptions of work and non-work: A reexamination of the compensation and spillover model », *Sociology of Work and Occupations*, Vol 5, 402-422

Chenevier L., (1996), « Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e) » Mémoire en gestion des ressources humaines, École des Hautes Études Commerciales, Montréal

Cyberlivre du Canada, (2003), Statistiques du Canada, Catalogue no. 11-404-XIF, http://142.206.72.67/r000_f.htm

Daune-Richard A-M et Devreaux A-M, (1992), « Rapports Sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, Vol 5, No 2, 7-30

Descarries F. et Corbeil C., (2002), « Articulation famille/travail : Quelles réalités se cachent derrière la formule ? », **Espaces et temps de la maternité**, Les Éditions du remue-ménage, 456-477.

Deschênes G., (2002), « Les dispositions personnelles des employés et leur perception du conflit travail-famille : un modèle interactif », Thèse présentée à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de doctorat en psychologie, département de psychologie, Université de Montréal, 210 p.

Desjardins J., (2005), « L'analyse de régression logistique », Tutorial in Quatitative Methods for Psychology, Vol. 1, No 1, P-35-41, <http://www.tqmp.org/doc/vol1-1/p35.pdf>

Doran H., (1989), « Applied Regression Analysis in Econometrics », *Statistics: A Series of Textbooks and Monographs*, volume: 102, 372 p.

Dreike Almer E. D., Kaplan S., (2002), « The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioral job outcomes in public accounting », *Behavioral Research in Accounting*, Vol 14, 34 p.

Dreike Almer E. D., Kaplan S., (2000), « Myths and realities of flexible work arrangements », *The CPA Journal*, Vol 70, No 4, avril, 14-74.

Drolet M., (2002), « Conférence sur les thèmes relatifs au milieu de travail au Canada – Présentation de travaux de recherche reliés à l'Enquête sur Milieu de Travail et les Employés », Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistiques Canada, http://72.14.207.104/search?q=cache:EjqP_yR1t7EJ:www.cerf.mcmaster.ca/conferences/nov2002/article-fr.pdf+emte+canada&hl=en

Dulac G., (1998), « **Paternité, travail et société : les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail** », Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill, 120 p.

Duxbury L., Higgins C. (2003), « **Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium A Status Report Final Report** », October, 130 p.

Duxbury L., Higgins C. (2001), « **Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?** », Canadian Policy Research Networks, Discussion Paper No W12, October, 80 p.

Duxbury, L., C. Higgins et C. Lee., (1993), « The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress : A Comparative Analysis ». *Ressources Humaines, ASAC'93*, vol. 14, No 9, 21-29.

- Eby L., Casper W., Lockwood A., Bordeaux C. et Brinley A., (2005), « Work and Family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002) », *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66, Iss 1, février, 124-197.
- Edwards J. & Rothbard N., (2000), « Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs », *Academy of Management Review*, jan, Vol 25, No 1, 178-199
- Friedman, D., (2001), « Employer Supports for Parents with Young Children », *The Future of Children*, Los Altos: printemps. Vol. 11, No. 1; 63-77
- Galinski E., (1990), « The Impact of Human Resource Policies on Employees Balancing Work/Family Life », *Journal of Family Issues*, Vol. 11, No 4, Dec., 368-383
- Glass J., et Estes B. (1997), « The Family Responsive work-Place », *Annual Review of Sociology*, In J. Hagan & K.S. Cook (Eds), Palo Alto, Vol. 23, 289-313
- Gonyea, J.G. et Googins, B.L. (1992), « Linking the Worlds of Work and Family: Belong the Productivity Trap », *Human Resource Management*, Vol. 31, No 3, 209-226
- Greenhaus J. et Beutell N., (1985), « Sources of Conflict Between Work and Family Roles », *Academy of Management Review*, Vol 10, No 1, p. 76-88
- Guérin G., Rhnima A. et St-Onge S., (2000), « Le travail et la famille : l'équilibre est-il possible », *Effectif*, Vol. 3, No 3, juin-juillet
- Guérin, G. et St-Onge, S., (1997), « Le conflit emploi-famille : antécédents et conséquences », GRH face à la crise : GRH en crise ?, édité par M. Tremblay et B. Sire, Presse des HEC, 243-258.
- Guérin G., St-Onge S., Haines V., Trottier R., Simard M., (1997), « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations du Québec ». *Relations industrielles*, Vol 52, No 2, 274-301
- Guérin G., St-Onge S., Trottier R., Simard M., Haines V. (1994), « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec ». *Gestion*, mai, 74-82
- Guérin G. et Wils T., (1992a), « **La gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé** », Les presses de l'Université de Montréal, 276 p.
- Grzywacz J.G., Almeida D.M., McDonald D.A., (2002), « Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force », *Family Relations*, Vol 51, No 1, P. 28-36, Janvier
- Haines V., (1995), « Contribution à l'analyse des coûts et des bénéfices des pratiques d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille », Thèse présentée à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosohae Doctor (Ph.D.) en relations industrielles

- Hayghe, H.V. (1988), « Employers and Child Care: What Roles do They Play? » *Monthly Labor Review*, septembre, 111(9), 38-44
- Higgins C., Duxbury L. et Lee C., « Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities », *Family Relations*, 43, 1994, p. 144 à 150.
- Hill J., Hawkins A., Ferris M., Weitzman M., (2001). « Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance », *Family Relations*, Vol 50, No 1, 49 –58.
- Jankowski J., Holtgraves M., Gerstein L.H., (1989), « A Systemic Perspective on Work and Family Units » dans: Goldsmith, E.B., **Work and Family: Theory, Research and Applications**, Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Johnson, Lero et Rooney (2001), « **Recueil travail-vie personnelle 2001, 150 statistiques canadiennes sur le travail, la vue et le bien-être** », Center for Families, Work and Well-Being, University of Guelph, 79 pages
- Kahn R., Wolfe D., Quinn R., Snoek J. et Rosenthal R. (1964), « **Organizational Stress** », New York, Wiley.
- Kanter R. M., (1977), « **Work and Family in the United States: A critical review and agenda for research and policy** », New-York: Russell Sage Foundation.
- Kingston, P.W. (1990) « Illusions and Ignorance About the Family-Responsive Workplace », *Journal of Family Issues*, décembre, Vol 11, No 4, 438-454
- Krebs H., (2001), « Enquête sur le Milieu de Travail et les Employés-Compendium », Statistiques Canada, Catalogue no. 71-585-XIF, 47 p.
- Lambert S., (1990), « Processes Linking Work and Family : A Critical Review and Research Agenda », *Human Relations*, Vol 43, No 3, 239-257
- Le Boudais C., Marcil-Gratton N., Bélanger D., 1994, « La politique familiale au Québec : « penser et agir famille » », paru dans « Les politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition », L'Institut Vanier de la famille, 117-130
- Le quotidien, (2003), « Mariages », Statistiques Canada, jeudi 20 novembre.
- Lee-Gosselin, H., (2004), « **Quelle est la place de l'entreprise privée dans le développement des politiques de conciliation** », Communication présentée au 59e Congrès des relations industrielles, Université Laval, Québec, 35 p.
- Lobel S., (1991), « Allocation of Investment in Work and Family Roles – Alternative Theories and Implications for Research », *Academy of Management Review*, Vol 16, No 3, juillet, 507-521

- Mangin J-P et Mallou J. V., (2003), « Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales », 862 p.
- MacBride-King J., (1999), « Caring About Caregiving », Conference Board du Canada, Ottawa, 10 p.
- MacBride-King J. et Bachmann K., (1999), « L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et Comment! », Conference Board du Canada, juin, Ottawa, 8 pages.
- Mc Duff P., Cyr M. et Chenier N., (1999), « Impact psychologique de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez des couples à double revenu », *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 31, No 2, 16 p.
- Ministère du travail, (2002), « **La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : Quelques exemples de dispositions de conventions collectives en vigueur disponibles** ».
- Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, (2003), « **Pratiques de travail novatrices et roulement de la main-d'oeuvre au Canada** », août , <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/ra/publications/recherche/2003-001327/page02.shtml>
- Orme J. et Buehler C., (2001), « Introduction to Multiple Regression for Categorical and Limited Dependant Variables », *Social Work Research*, Mars, Vol 25, No 1, p. 49-61
- Paquet R. et Najem E., (2005), « **La régulation du temps de travail et des activités hors du travail : entre le discours, la négociation et la réalité empirique** », 59^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 133-144
- Paris H., (1989), « Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales », Conférence Board du Canada, 38 p.
- Perry-Smith J.E., Blum T., (2000). « Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance », *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 6, 1107 - 1117
- Raabe , P.H. (1990), « The Organizational Effects of Workplace Family Policies: Past Weaknesses and Recent Progress Toward Improved Research », *Journal of Family Issues*, décembre, Vol. 11, No 4, 477-491
- Rhnima A., (2002), « **Évaluation de l'efficacité du soutien du conjoint dans un contexte de conflit travail-famille** », XXXIXe Congrès de l'ACRI, 161-177
- Rochon R., 2000, « **Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada** », Développement des ressources humaines du Canada, Programme du Travail. 188 p.
- Secrétariat à la famille (1994), « **Travail-famille : Un tandem de cœur et de raison – guide destiné aux milieux de travail** », Gouvernement du Québec, Éditions du Méridien, 95 p.

- Staines G., (1980), « Spillover Versus Compensation : A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork ». *Human Relations*, Vol 33, No 2, 111-129
- Stepanski K. M., (2002), « Work-Family Conflict theories: integration and model development », Dissertation submitted to Graduate School of Wayne State University, Detroit, Michigan, For the degree of Doctor of Philosophy.
- Stundenmund H. et Cassidy H., « 2001 », « Using Econometrics, A practical Guide, fourth edition », 639 p.
- Taffé, P., (2004), « Cours de Régression Logistique Appliquée », Institut de médecine Sociale et Préventive (IUMSP) et Centre d'épidémiologie Clinique (Cepic), Lausanne, août, 60 p. , http://www.chuv.ch/cep/cours_regression_logistique.PDF
- Tremblay D-G , (2003a), « **Les enjeux du marché du travail et l'évolution des formes d'emploi** », Télé-Université, Université du Québec, note de recherche 2003-3
- Tremblay D-G , (2003b), « **Articulation emploi-famille et temps, nouveaux enjeux sociétaux : les sources de difficultés et les perspectives de solution** », Télé-Université, Université du Québec, note de recherche 2003-5
- Tremblay D-G , (2003c), « **Articulation emploi-famille et temps de travail : l'offre de mesures de conciliation et les usages différenciés du temps chez les pères et les mères** », Télé-Université, Université du Québec, note de recherche 2003-16
- Tremblay D-G. et DeSève M., (2002), « **Rapport de recherche : La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de la santé et des services sociaux** » Télé-Université, Université du Québec.
- Tremblay D-G et Vaillancourt-Laflamme C., (2003), « **réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille : les arbitrages entre revenu et temps dans le contexte économique actuel** », Télé-Université, Université du Québec, note de recherche 2003-6
- Voydanoff P., (1987), « **Work and Family life** », University of Rhodes Islands, 135 p.
- Wallace D., (2003), « Pour une meilleure compréhension de l'utilisation des compétences en milieu de travail : proposition d'enquête sur les compétences des employés : Proposition d'enquête, sur les compétences des employés », *Horizons*, Développement des ressources humaines Canada, Vol 6, No 2, 63-64. http://policyresearch.gc.ca/v6n2_f.pdf
- Wagar T., 1998, « Determinants of Human Resource Management Practices in Small Firms : Some evidence from Atlantic Canada », *Journal of Small Business Management*, Vol. 36, No. 2, 13-23
- Wonnacott R. et Wonnacott T., (1979), « Econometrics, second edition », 580 p.

Yang N., Chen C., Choi J. et Zou Y. ,(2000), « Sources of Work-Family Conflict : A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands », *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No 1, 113-123

Zedeck S. et Mosier K., (1990), « Work in the Family and Employing Organization », *American Psychologist*, Vol 45, No 2, 240-251

Annexe 1 : Questions posées à l'EMTE

Pratiques d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT) et horaires

Pratique	Questions de l'EMTE
Travaille selon un horaire de travail variable	Travaillez-vous selon un horaire variable? (C'est-à-dire selon un horaire qui comporte un certain nombre d'heures obligatoires, mais où les heures d'arrivée et de départ peuvent varier, pourvu que vous travailliez l'équivalent d'une semaine de travail complète)
Travaille selon une semaine comprimée	Travaillez-vous selon le régime de la semaine comprimée? (Désigne un régime en vertu duquel on travaille plus d'heures par jour pour réduire le nombre de jours de travail par semaine.)
Travaille à temps partiel volontaire (ou semaine réduite)	Travaillez-vous selon la semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale avec votre employeur? (Une entente spéciale est un accord conclu avec votre employeur en vertu duquel vous travaillez un moins grand nombre d'heures par semaine).
Travaille à domicile (télétravail)	Vous arrive-t-il de remplir les fonctions de cet emploi à la maison?
Travail par quart rotatif	Travaillez-vous selon un horaire de quarts de travail rotatifs? (Un horaire de quarts de travail rotatifs est un horaire connu en fonction duquel les heures et les jours de travail varient)

Pratiques d'absences et congés

Pratique	Questions de l'EMTE
Congé de maladie	Combien de jours de congé de maladie payé avez-vous pris?
Congés annuels payés ou vacances payées	Au cours des douze derniers mois/depuis que vous avez commencé à cet emploi, combien de jours de vacances payées avez-vous pris? À combien de jours de vacances payées avez-vous droit chaque année?
Autre congé (études, invalidité, décès, mariage, services judiciaires, affaires syndicales)	Combien d'autres jours de congé payé avez-vous pris (par exemple congé d'études, d'invalidité, de décès, de mariage, de service judiciaire, pour affaires syndicales, etc.)?
Congé non payé	Au cours des douze derniers mois ou depuis que vous avez commencé à occuper cet emploi, avez-vous pris des congés non payés? Combien de jours de congé non payé avez-vous pris?

Pratiques de services de garde et aide aux membres de la famille

Pratique	Questions de l'EMTE
Garderie pour les enfants	Votre employeur offre-t-il de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place ou par le biais de fournisseurs externes ou par des arrangements informels? Avez-vous eu recours à cette aide au cours des douze derniers mois?
Soin aux aînés	Votre employeur offre-t-il de l'aide pour les soins aux aînés? Avez-vous eu recours à cette aide au cours des douze derniers mois?

Pratique	Questions de l'EMTE
Autres services d'aide à la famille	Votre employeur offre-t-il d'autres services d'aide aux employés et à leur famille? Veuillez préciser le genre des services offerts Avez-vous eu recours à ces services au cours des douze derniers mois?

Pratiques de grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption

Pratique	Questions de l'EMTE
Congé de maternité	Avez-vous pris un congé de maternité ou de paternité au cours des douze derniers mois ou depuis que vous avez commencé à cet emploi?
Congé parental	Avez-vous pris un congé de maternité ou de paternité au cours des douze derniers mois ou depuis que vous avez commencé à cet emploi?
Complément de salaire pour congé de maternité ou congé parental	Votre employeur offre-t-il des prestations complémentaires aux prestations d'assurance-emploi pour les congés de maternité ou de paternité ou les mises à pieds? Votre employeur vous a-t-il versé une indemnité supplémentaire de maternité ou de paternité?

Programmes d'aide aux employés et avantages sociaux.

Pratique	Questions de l'EMTE
Assurance collective familiale	Votre employeur offre-t-il des avantages sociaux, tels qu'un régime de pension, une assurance-vie ou des soins dentaires? Participez-vous à un régime d'assurance-maladie complémentaire?
Programme d'aide aux employés	Votre employeur offre-t-il des services d'aide aux employés tels que le counselling, la prévention de la toxicomanie, l'aide financière, l'aide juridique, etc.?
Aide financière pour l'éducation	Au cours des douze derniers mois, votre employeur vous a-t-il accordé une aide financière ou autre pour que vous puissiez suivre des cours de formation qui n'étaient pas directement liés à l'emploi en dehors de vos heures de travail rémunérées?
Ne pas suivre de formation pour obligations personnelles	Au cours des douze derniers mois, vous a-t-on offert des cours de formation directement liés à votre travail que vous avez décidé de ne pas suivre? Quelle est la raison principale pour laquelle vous avez décidé de ne pas suivre cette formation?
Conditionnement physique ou loisirs	Votre employeur offre-t-il des services de conditionnement physique et de loisirs (sur place ou à l'extérieur)?
Autre C.T.F.	Votre employeur offre-t-il d'autres services d'aide aux employés et à leur famille? Veuillez préciser quel genre de services offerts

Annexe 2 : Curriculum vitae envoyé au CDR

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada Social Sciences and Humanities Research Council of Canada		Statistique Canada Statistics Canada	Ne pas photocopier cette page. Usage interne NIC (si connu)
Identification Seuls les renseignements fournis dans la section Nom seront transmis aux membres du Comité d'accès aux données des CRD. Les renseignements recueillis dans les sections Compétences linguistiques, Citoyenneté et Données statistiques et administratives seront utilisés par le CRSH et Statistique Canada à des fins d'administration et d'établissement de statistiques seulement.			
Nom			
Nom de famille	Prénom	Initiale(s)	Titre
Torres	Paula		Madame
Citoyenneté			
Les candidats et les membres de l'équipe peuvent indiquer leur citoyenneté en cochant la case qui correspond à leur situation et en répondant aux questions, s'il y a lieu.			
Statut	<input checked="" type="radio"/> Canadien <input type="radio"/> Résident permanent		<input type="radio"/> Autre (pays)
Données statistiques et administratives			
Année de naissance	Sexe	Langue de correspondance	
█	<input checked="" type="radio"/> F <input type="radio"/> H	<input type="radio"/> Anglais <input checked="" type="radio"/> Français	
Compétences linguistiques			
Complétez cette section si vous souhaitez devenir membre du Comité d'accès aux données du CDR.			
Membre du Comité CDR?	Lu	Écrit	Parlé
<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	Anglais <input type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Pour vous joindre			
Les renseignements suivants nous aideront à vous joindre plus rapidement. Le CRSH ne divulguera pas les renseignements secondaires sans votre consentement.			
Numéro de téléphone principal		Numéro de téléphone secondaire	
Indicatif du pays	Indicatif régional	Indicatif du pays	Indicatif régional
█	█	█	█
Numéro de télécopieur principal		Numéro de télécopieur secondaire	
Indicatif du pays	Indicatif régional	Indicatif du pays	Indicatif régional
█	█	█	█
Courriel principal			
█			
Courriel secondaire			

Les renseignements personnels seront conservés dans le fichier de renseignements personnels du programme concerné.

Identification

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

CV CDR Web (2001)
2005/06/09

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada Social Sciences and Humanities Research Council of Canada		Statistique Canada Statistics Canada	Ne pas photocopier cette page. Nom de famille, prénom Torres, Paula
Adresse actuelle			
Inscrivez l'adresse de votre lieu actuel de travail ou de votre université d'affiliation ou une adresse temporaire.			
Adresse			
█			
Ville/Municipalité	Prov./État	Code postal	
█	█	█	
Pays			
CANADA			

Les renseignements personnels seront conservés dans le fichier de renseignements personnels du programme concerné.

Adresses

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI

CV CDR Web (2001)

Nom de famille, prénom
Torres, Paula

Expertise de recherche

Les renseignements que vous fournissez dans cette page concernent votre expertise de recherche, non pas la proposition de recherche.

Mots clés

Énumérez les mots clés qui décrivent le mieux vos domaines d'expertise de recherche. Séparez les mots clés par des points-virgules.

Relations industrielles et ressources humaines

Disciplines

Indiquez et classez jusqu'à cinq disciplines qui correspondent le mieux à vos intérêts en recherche. Il n'est pas permis de répéter une entrée.

Rang	Code	Discipline	Si « autre », précisez
1	62000	Relations industrielles	
2			
3			
4			
5			

Domaines de recherche

Indiquez et classez jusqu'à trois domaines de recherche qui correspondent le mieux à vos intérêts en recherche ainsi que des domaines auxquels s'appliqueraient vos intérêts en recherche. Il n'est pas permis de répéter une entrée.

Rang	Code	Domaine
1	160	Emploi et travail
2		
3		

Nom de famille, prénom
Torres, Paula

Curriculum Vitae

Poste actuel

Indiquez votre employeur actuel ou votre université d'affiliation.

Poste actuel

Étudiant à temps partiel

Code de l'org.

1240616

Nom complet de l'organisme

Université du Québec en Outaouais

Département/Division

Relations industrielles

Type de poste

Universitaire

Non universitaire

Formation universitaire

Un maximum de trois diplômes apparaîtront sur le c.v. CDR. Le diplôme le plus élevé apparaîtra en premier et les autres suivront en ordre inversé, selon le diplôme.

Diplôme	Titre du diplôme	Début (date) (aaaa/mm)	Obtention prévue (aaaa/mm)	Obtention (date) (aaaa/mm)
Maîtrise	Maîtrise	2002/08	2006/02	/

Code de discipline

62000

Discipline

Relations industrielles

Code de l'org.

1240616

Organisme

Université du Québec en Outaouais

Pays CANADA

Diplôme	Titre du diplôme	Début (date) (aaaa/mm)	Obtention prévue (aaaa/mm)	Obtention (date) (aaaa/mm)
B.A. général	B.A.A.	1992/08	/	1995/05

Code de discipline

62600

Discipline

Sciences administratives, gestion des affaires et commerce

Code de l'org.

1240414

Organisme

HEC Montréal

Pays CANADA

Diplôme	Titre du diplôme	Début (date) (aaaa/mm)	Obtention prévue (aaaa/mm)	Obtention (date) (aaaa/mm)
		/	/	/

Code de discipline

Code de l'org.

Discipline

Organisme

Pays

Annexe 3 : Liste de publications envoyée au CDR

PAULA TORRES

« La conciliation travail-famille au Québec », Travail dirigé 1, Université du Québec en Outaouais, Département de relations industrielles , 66 pages.

Annexe 4 : Formulaire de demande envoyé au CDR

Demande - Centre de données de recherche

Usage interne
268915

Identification		
<small>Cette page sera transmise aux membres du Comité d'accès aux données des CDR.</small>		
Titre du programme Accès aux Centres de données de recherche de Statistique Canada		
Titre de la demande Facteurs explicatifs du degré d'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille		
Mots clés Conciliation travail famille, pratiques de ressources humaines		
Enquêtes utilisées Enquête sur le milieu de travail et les employés		
Le CRSH soutient-il financièrement le projet? <input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non		
Autres sources de financement		
Nom de famille du candidat Torres	Prénom du candidat Paula	Initiale(s)
Lieu du Centre de données de recherche Ottawa - Centre fédéral	Période d'accès (aaaa/mm) (aaaa/mm) Début (date) 2005/10 Fin (date) 2006/10	
Lettre de recommandation <small>Si vous êtes actuellement un étudiant, indiquez le nom de l'auteur de votre lettre de recommandation.</small>		
Nom de famille de l'auteur Najem	Prénom de l'auteur Elmoustapha	Initiale(s)

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 035 et dans le fichier de renseignements personnels du programme concerné.

Nom de famille, prénom
Torres, Paula

Membres de l'équipe		
<small>Énumérez les membres de votre équipe.</small>		
Nom de famille Najem	Prénom Elmoustapha	Initiale(s)
Code de l'org. 1240616	Nom complet de l'organisme Université du Québec en Outaouais	
Département/Division Pavillon Lucien-Braut		
Lieu du Centre de données de recherche Ottawa - Centre fédéral		Numéro interne du c.v. 269448
Nom de famille	Prénom	Initiale(s)
Code de l'org.	Nom complet de l'organisme	
Département/Division		
Lieu du Centre de données de recherche		Numéro interne du c.v.
Nom de famille	Prénom	Initiale(s)
Code de l'org.	Nom complet de l'organisme	
Département/Division		
Lieu du Centre de données de recherche		Numéro interne du c.v.
Nom de famille	Prénom	Initiale(s)
Code de l'org.	Nom complet de l'organisme	
Département/Division		
Lieu du Centre de données de recherche		Numéro interne du c.v.
Nom de famille	Prénom	Initiale(s)
Code de l'org.	Nom complet de l'organisme	
Département/Division		
Lieu du Centre de données de recherche		Numéro interne du c.v.

Les renseignements personnels recueillis dans ce formulaire et dans les annexes seront conservés dans le fichier RSH PPU 035 et dans le fichier de renseignements personnels du programme concerné.

Annexe 5 : Proposition envoyée au CDR

Paula Torres

Centres de données de recherche : Directives pour les propositions de projet (maximum de cinq pages)

1. Le titre du projet.

Facteurs explicatifs du degré d'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille.

2. Un bref exposé de vos objectifs. Énoncez les questions de recherche auxquelles vous vous proposez de répondre et précisez comment le projet proposé fera avancer la compréhension dans le domaine d'intérêt.

Objectif : Cette recherche sera réalisée dans le cadre de mon mémoire de maîtrise en relations industrielles et ressources humaines à l'université du Québec en Outaouais. Son objectif est de mesurer, dans un premier temps, le degré d'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille et ensuite d'identifier des facteurs qui favorisent ou défavorisent leur utilisation en testant un modèle théorique de la conciliation travail-famille.

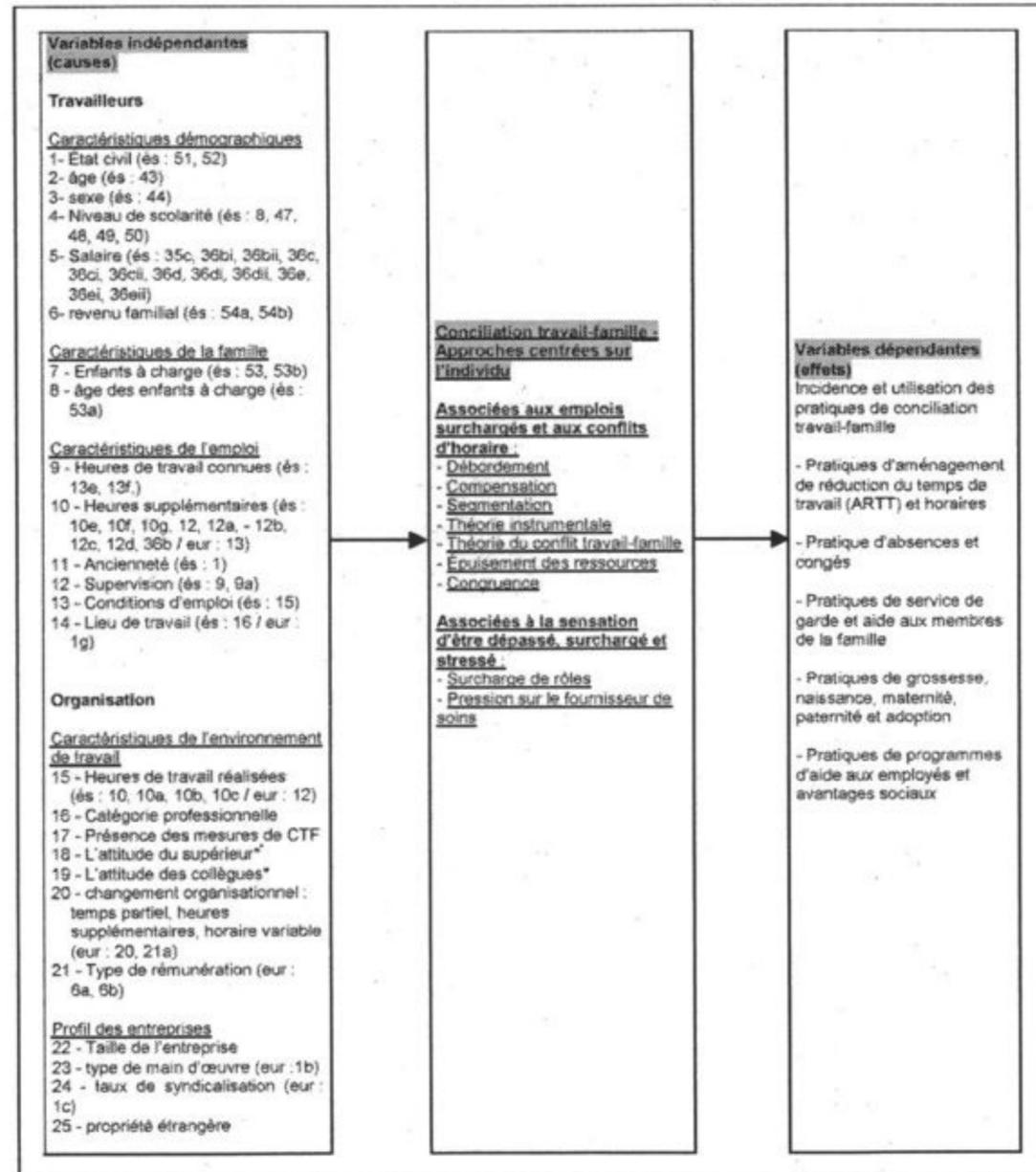
Question de recherche : Quels sont les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille ?

Comment ce projet fera avancer la compréhension dans le domaine d'intérêt : À notre connaissance, les études sur la conciliation travail-famille s'intéressent aux pratiques implantées, mais ne mesurent pas l'utilisation effective de ces pratiques. Une pratique peut être implantée mais si les travailleurs ne peuvent s'en servir à quoi sert-elle? Ainsi, en déterminant les facteurs qui favorisent l'utilisation des pratiques nous pourrions mieux comprendre cette problématique et les domaines où les organisations, travailleurs et État devraient travailler afin de favoriser la conciliation des obligations familiales et organisationnelles.

3. Un bref exposé de la méthodologie statistique ou de la méthodologie de recherche que vous vous proposez de suivre. Précisez vos besoins en logiciels.

Le modèle de recherche qui sera utilisé le cadre de ce mémoire de maîtrise est présenté dans la figure suivante :

Figure 1 : Modèle de recherche



* Ces variables ne seront pas étudiées dans le cadre de ce travail, car l'Enquête sur le Milieu de Travail et les Employés ne fournit pas des données à ce sujet.

Nous supposons que des caractéristiques liées aux travailleurs ainsi qu'aux organisations (variables indépendantes) influencent la mise en place et l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille (variables dépendantes). La formulation de nos hypothèses est basée sur cette présomption. La nature prédictive de cette étude nous a amené à formuler des hypothèses quant à la façon dont les variables indépendantes influencent les variables dépendantes de notre modèle. Ces hypothèses ne peuvent être vérifiées qu'à partir des tests statistiques basés sur des données pertinentes et viables. Pour répondre à cet objectif nous voulons utiliser des données de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE).

Dans le cadre de ce mémoire, nous ferons en premier lieu une analyse descriptive des données (minimum, maximum, moyenne, fréquences) fournies par l'EMTE sur les caractéristiques des emplacements (secteur, taille et région) ainsi que pour chacun des cinq regroupement des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille – Variables dépendantes : (1) aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires, (2) absences et congés, (3) service de garde et aide aux membres de la famille, (4) grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption, et (5) programmes d'aide aux employés et bénéficiaires. À l'aide de cette analyse nous tenterons d'expliquer l'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille par les différents groupes de travailleurs.

Dans un deuxième temps, nous construirons un indice de présence des pratiques pour chacun des cinq regroupements ci-haut mentionnés, ainsi nous aurons cinq indices qui seront les variables dépendantes. À l'aide d'une analyse de régression nous estimerons les coefficients qui décrivent ou prédisent la valeur de ces variables dépendantes en fonction des variables indépendantes qui sont les caractéristiques des travailleurs et les caractéristiques des organisations. Également, nous testerons les hypothèses du modèle.

Nous utiliseront probablement le logiciel SAS ou SPSS.

4. Une explication de votre demande d'accès aux données confidentielles (contrairement aux fichiers de microdonnées à usage public), une indication des fichiers d'enquête que vous souhaitez utiliser et une déclaration précisant que ces fichiers sont appropriés à la recherche proposée.

Nous voulons avoir accès aux micro-données de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE). Voici les données qui nous intéressent :

Tableau 1 : Pratiques d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) et horaires

	EMFE – Employé ¹	EMFE - Employeur ²
Jours normaux de travail par semaine durée fixe de 5 jours	13a, 13f, 13g, 13j, 13k	
Nombre d'heures travaillées par semaine	10, 10a, 10b, 10c, 10d, 13aai, 13aiii	12
Horaire variable ou flexible :	14	20i
Semaine comprimée :	13d	
Emploi à temps partiel volontaire :	13b, 13c	20f, 34h
Emploi partagé :	13c	
Travail à domicile (télétravail) :	16, 17, 17a, 17b, 17c, 17d, 17 ^e	1g
Compensation des heures supplémentaires en congés	10 ^e , 10f, 36 ^e	13, 20h
Semaine réduite :	13b	
Avis des heures supplémentaires à faire ou horaire	10g, 13 ^e	
Souhaite augmenter ou diminuer les heures de travail	12a, 12b, 12c, 12d	
Travail rotatif	13h, 13i	

Tableau 2 : Absences et congés

	EMFE – Employé	EMFE - Employeur
Congé de maladie	18b	
Congés annuels payés ou vacances payées	18a, 18g	
Congé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant	18b	
Congé en cas de décès dans la famille immédiate	18b	
Congé de mariage	18b	
Congé non payé	18e	

Tableau 3 : Services de garde et aide aux membres de la famille

	EMFE – Employé	EMFE - Employeur
Garderie pour les enfants en âge préscolaire	32, 32a, 32ai	
Garde des enfants d'âge scolaire	32a, 32ai	
Soin aux aînés	32c	

¹ EMTE – Employé : Enquête sur les milieux de travail et les travailleurs, questionnaire des travailleurs
² EMTE – Employeur : Enquête sur les milieux de travail et les travailleurs, questionnaire des milieux de travail (employeur)

Tableau 4 : Grossesse, naissance, maternité, paternité et adoption

	EMFE – Employé	EMFE - Employeur
Congé de maternité	18ci	
Congé parental	18ci	
Complément de salaire pour congé de maternité ou congé parental	18cii, 37f	10ag, 10bg, 10cg

Tableau 5 : Programmes d'aide aux employés et avantages sociaux.

	EMFE – Employé	EMFE - Employeur
Assurance collective familiale	37, 37d	10ac, 10bc, 10ca
Programme d'aide aux employés	32, 32b	
Aide financière pour l'éducation	26b, 20*	
Ne pas suivre de formation pour obligations personnelles	26a	
Conditionnement physique ou loisirs	32d	
Autre C.T.F.	32*, 32ei	

L'utilisation de ces données nous permettra de faire les analyses pertinentes pour répondre à notre question de recherche. Il y a lieu de préciser que les fichiers publics de Statistiques Canada ne contiennent pas ce genre de données détaillées.

5. Une indication de la date de commencement et de la date d'achèvement prévues qui conviennent le mieux à votre projet de recherche proposé.

Je prévois commencer à utiliser les données statistiques en octobre 2005 et terminer vers octobre 2006.

6. Le nom du Centre de données de recherche où vous comptez travailler.

Centre local de données de recherche Carleton, Ottawa, Outaouais (Carleton-Ottawa-Outaouais Local Research Data Center).

Annexe 6 : Lettre de référence envoyée au CRD

Date : le 26-09-2005

Expéditeur : Elmustapha Najem

Destinataire : Luc Lebrun

Objet : Lettre de recommandation pour Mme. Paula Torres.

Monsieur Lebrun,

Le 21 septembre dernier, Mme. Torres a déposé une demande pour accéder aux données détaillées de l'enquête sur le milieu de travail et les employés via le Centre Local de Données de Recherche Carleton, Ottawa Outaouais (CLDR COO) et ce afin de pouvoir compléter un mémoire de maîtrise en relations industrielles intitulé : « *Les facteurs explicatifs de l'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille* ».

Ce mémoire est effectué sous ma direction et à titre de membre du comité directeur du CLDR COO, je viens, par la présente, appuyer la demande de Mme. Torres. Cette dernière est très sérieuse et très motivée voir même passionnée par sa problématique de recherche. Étant donné le nombre et le genre de variables ainsi que la méthode qu'elle entend utiliser dans son mémoire, je pense que sa demande est amplement justifiée et c'est sans aucune hésitation que je vous la recommande fortement.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veillez agréer, Monsieur Lebrun, mes salutations les plus distinguées.

Elmustapha Najem
Membre du comité directeur du CLDR COO
Directeur du module de relations industrielles

Université du Québec en Outaouais
101, rue Saint-Jean-Bosco. Bureau B-0107.
Case postale 1250, succursale Hull.
Gatineau (Québec) Canada. J8X 3X7
Téléphone : (819) 595-3900, poste 1785
Télécopieur : (819) 773-1803
Courriel : elmustapha.najem@uqo.ca