

AI-1

G

914

Université de Montréal

Centre de Documentation
Dép. de sciences économiques
Université de Montréal
C. P. 6128, Succ. "A"
Montréal, Qué., Canada, H3C 3J7

Réconcilier deux mondes

La conciliation famille-travail en entreprise

Par :

Karine Blondin

Département des Sciences Économiques
Faculté des Arts et Sciences

Travail de recherche présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention
du grade de maîtrise en Sciences Économiques
sous la direction de Claude Montmarquette

Juin 2003

© Karine Blondin, 2003

Sommaire

La conciliation famille-travail (CFT) est désormais un sujet d'actualité au Québec. Ceci est dû au fait que, pour plusieurs raisons, l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles s'avère aujourd'hui davantage un casse-tête pour les parents.

En lien avec cette question d'un intérêt nouveau, cette recherche vise à étudier plus précisément la CFT selon l'angle des entreprises. Elle vise à répondre à quatre interrogations formant les questions de recherche suivantes:

- Quels sont les facteurs influençant le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail ?
- Quels sont les facteurs influençant les effets d'une mauvaise conciliation pour les employeurs ?
- Quels sont les facteurs influençant les besoins prioritaires des parents pour des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ?
- Quels sont les facteurs influençant l'effet, sur la qualité du travail, de l'introduction de certaines mesures de CFT ?

Notre hypothèse de recherche est issue des différentes conclusions des recherches antérieures portant sur ce sujet, mais n'a pas fait l'objet d'analyses particulières dans ce contexte. Celle-ci stipule que les facteurs influençant significativement les réponses aux questions de recherche s'avèrent : l'âge moyen des enfants, le fait d'être une femme en couple, la catégorie d'emploi ainsi que l'appui du supérieur immédiat.

Afin de vérifier ou non l'hypothèse, nous effectuons premièrement une revue de la littérature, suivie par l'analyse d'une enquête menée auprès de 1045 travailleurs ayant un enfant ou une personne à charge. Le travail réalisé porte sur l'effet de 48 variables explicatives sur la réponse offerte à différentes questions au sujet de la CFT. Parmi ces variables explicatives se retrouvent les 4 variables identifiées dans l'hypothèse.

L'étude de l'impact des variables explicatives nous permet d'infirmer notre hypothèse. En effet, les quatre variables explicatives identifiées dans l'hypothèse n'ont pas d'influences significatives sur la réponse donnée à chacune des questions de recherche.

Dans l'ensemble, les résultats trouvés démontrent d'ailleurs que les variables influençant la réponse aux questions concernant la CFT varient énormément selon la question posée et que plusieurs variables ont des effets sur chacune des réponses. Ceci amène à conclure que des mesures d'aide aux familles ayant de la difficulté à concilier famille et travail devront être flexibles et répondre aux besoins particuliers des parents selon leur situation.

Table des matières

1. Introduction	6
2. Mise en contexte.....	7
2.1 L'évolution du travail des parents	7
2.2 L'évolution du marché du travail	8
2.3 Les autres causes	9
2.4 L'avenir des mesures de CFT : le contexte démographique.....	10
3. Les familles et le marché du travail : une revue de la littérature	12
3.1 Les facteurs influençant la difficulté à concilier famille et travail.....	12
3.2 Les conséquences d'une difficile conciliation entre deux mondes.....	13
3.2.1 Les conséquences pour les parents.....	13
3.2.2 Les conséquences pour les entreprises.....	14
3.3 Les besoins des parents en matière de CFT.....	15
3.4 La perception des employeurs à l'égard des mesures de conciliation	15
3.5 Les avantages et les inconvénients des mesures de CFT	16
3.5.1 Le lien entre la productivité et les mesures de conciliation.....	19
3.6 Les failles des études.....	21
4. Méthodologie.....	22
4.1 Les questions de recherche et l'hypothèse.....	22
4.2 La provenance et le traitement des données	24
4.3 Les variables explicatives	25
4.4 Le portrait des répondants	27
5. Analyse des résultats	29
5.1 La difficulté à concilier famille et travail.....	31
5.2 Les implications d'une mauvaise CFT	33
5.3 Les besoins des parents en matière de mesures de conciliation	38
5.4 Effets, sur les comportements au travail, de certaines mesures de conciliation ...	41
5.5 Retour sur l'hypothèse	44
5.6 Les faiblesses.....	45
6. Conclusion.....	46
7. Bibliographie	49
Annexe 1 : Résultats.....	52

Table des graphiques

Graphique 1. Évolution du taux de participation à la population active des femmes et des hommes au Québec, 1946-1997.....	8
Graphique 2. Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans ayant un ou des enfant(s) de moins de 6 ans, Québec.....	9
Graphique 3. Proportion des problèmes attribuable à une mauvaise CFT selon le Conference Board.....	15

Remerciements

Le présent travail a été rendu possible grâce à la collaboration exceptionnelle de Mme Diane-Gabrielle Tremblay de la Télé-Université ainsi que de son équipe. Les résultats analysés dans cette étude proviennent de deux enquêtes menées par Mme Tremblay.

L'auteure tient également à exprimer un remerciement particulier à M. Claude Montmarquette ainsi qu'à M. François Vaillancourt.

1. Introduction

Dans la présente recherche, nous aborderons la conciliation famille-travail (CFT) sous l'angle du milieu de travail. Sans nier ou même restreindre l'importance du rôle des gouvernements ainsi que celui des familles dans la CFT, nous avons choisi de concentrer nos travaux autour de quatre grandes questions :

- Les ménages ont-ils de la difficulté à concilier famille et travail et quels sont les facteurs influençant cette difficulté ?
- Quelles sont les implications d'une mauvaise CFT pour les entreprises et quels sont les facteurs influençant ces implications ?
- Quels sont les besoins des parents en matière de mesures permettant de mieux concilier famille et travail et quels sont les facteurs influençant ces besoins ?
- Quels sont les avantages et les difficultés de l'implantation de mesures de CFT pour les entreprises et quels sont les facteurs influençant ces éléments ?

Afin de trouver réponse à ces questions, le travail réalisé est basé sur une enquête menée auprès de 1045 travailleurs. Lors du traitement des données, nous regardons plus précisément les facteurs influençant la réponse donnée aux grandes questions identifiées. Par exemple, afin de vérifier quels sont les facteurs influençant significativement le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail, nous analysons l'effet de 48 variables explicatives sur la réponse fournie et déterminons les variables ayant un impact significatif.

La recherche est divisée en quatre sections principales.

La première vise à dresser un portrait du contexte concernant la conciliation famille-travail.

La deuxième partie brosse un tableau des principales conclusions des études reliées aux quatre questions identifiées.

La troisième section vise à définir les questions de recherche et l'hypothèse de travail, la méthodologie utilisée et la description des variables explicatives. Cette section présente également un portrait des répondants.

Finalement, la quatrième section présente l'analyse des résultats de l'enquête. Cette section met en lumière les résultats de l'étude en lien avec les quatre questions de recherche.

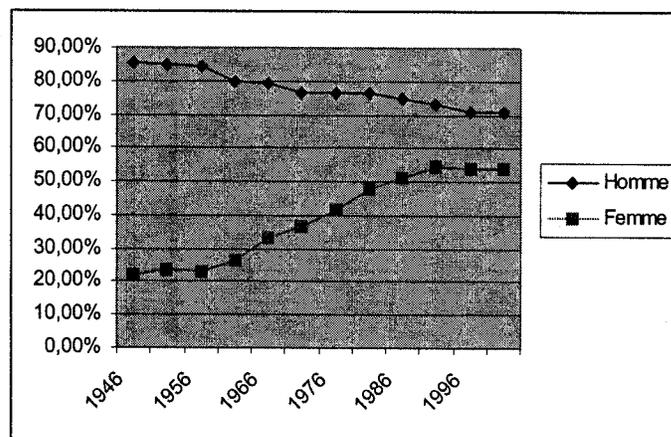
2. Mise en contexte

Actuellement au Québec, plusieurs intervenants portent une attention particulière aux questions touchant la conciliation famille-travail; l'intérêt porté à cette question lors de la dernière campagne électorale québécoise en est un exemple. La nouvelle popularité de cette question est due aux nombreuses causes qui ont accentué ce conflit dans la dernière décennie et qui lui ont donné une toute nouvelle importance au sein des préoccupations tant individuelles que collectives. Les deux principaux éléments expliquant l'augmentation de l'importance de ce conflit s'avèrent la transformation de l'activité des parents ainsi que la transformation du marché du travail.

2.1 L'évolution du travail des parents

Le monde du travail a subi d'importantes mutations dans les dernières décennies, particulièrement au niveau de la participation des femmes au marché du travail. Cette participation s'est accélérée à partir des années 60 et a engendré une augmentation du taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans, ayant un ou des enfant(s) à charge de moins de 16 ans, de 37 % en 1976 à 70 % en 1997.¹

Graphique 1. Évolution du taux de participation à la population active des femmes et des hommes au Québec, 1946-1997.



Source : Institut de la statistique du Québec (1999), « Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec », p. 144.

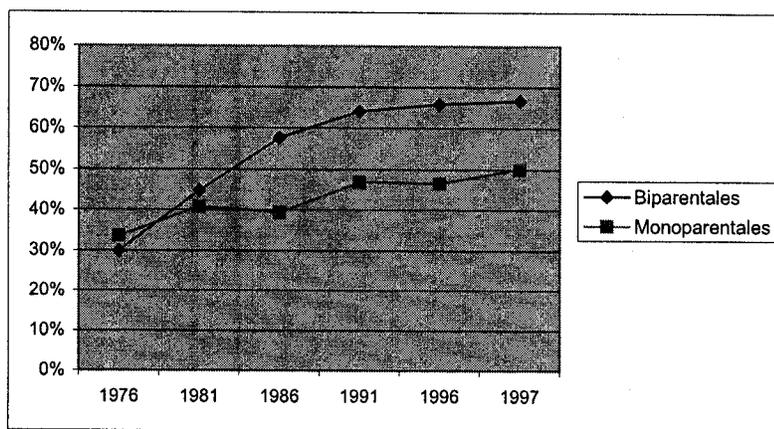
Ces importantes modifications dans la présence des femmes sur le marché du travail se répercutent sur la vie familiale, puisque cela implique que davantage de familles sont composées de deux parents actifs sur le marché du travail. En 1996, dans 70 % des familles québécoises biparentales ayant de jeunes enfants, les deux parents étaient

¹ Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001), « Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Plan d'action », p.7.

actifs sur le marché du travail,² rendant ainsi plus difficile l'harmonisation entre le travail des parents et la vie de famille dans plusieurs cas.

En lien avec cette augmentation du taux d'activité des femmes, il y a également eu un accroissement du taux d'activité des mères ayant des enfants en bas âge. Par exemple, entre 1976 et 1997, le taux d'activité des femmes biparentales, entre 20 et 44 ans, ayant un ou des enfant(s) de moins de 6 ans a plus que doublé, passant de 30 % à 66 %.

Graphique 2. Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans ayant un ou des enfant(s) de moins de 6 ans, Québec.



Source : Institut de la statistique du Québec (1999), « Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec », p. 153.

2.2 L'évolution du marché du travail

Parallèlement, le marché du travail s'est aussi transformé. L'emploi traditionnel a ralenti sa croissance, laissant la place au travail dit atypique. L'emploi atypique est défini comme « l'emploi à temps partiel, le travail à durée temporaire, [...] (travail occasionnel, contractuel, cumul d'emploi) et l'emploi autonome.³ ». Actuellement, à peine un travailleur canadien sur trois (32,9 %) détient un emploi régulier, à temps plein, de 9H à 5H, du lundi au vendredi.⁴

Au Québec entre 1976 et 1995, l'emploi atypique a cru de 135 % alors que l'emploi permanent salarié augmentait de 6,6 %. C'est dire l'importance de la croissance de ce

² Tremblay, D.-G., Villeneuve, D. (2002), « Articulation emploi-famille et temps de travail », Télé-Université, p. 18.

³ Institut de la statistique du Québec (2001), « Portrait social du Québec. Données et analyses. Édition 2001 », p. 228.

⁴ Tremblay, D.-G., Villeneuve, D. (2002), « Articulation emploi-famille et temps de travail », Télé-Université, p. 26.

phénomène.⁵ Au cours de cette période, 670 000 emplois non traditionnels ont été créés au Québec, soit l'équivalent de 25,5 % de l'emploi total. De ces 670 000 emplois atypiques créés, 34,4 % était des emplois de travailleurs autonomes et 65,5 %, des emplois salariés atypiques⁶.

Ceci dit, l'ensemble des travailleurs atypiques ne sont pas précaires ou le sont par obligation. Cependant, pour plusieurs travailleurs, le travail atypique ne résulte pas d'un choix mais plutôt d'une absence d'alternatives.

D'un point de vue financier, le travail atypique va de pair à la fois avec une réduction de la rémunération et avec une perte d'avantages sociaux. Par exemple, moins de 40 % des travailleurs atypiques ont accès à l'un ou l'autre de ces avantages sociaux : plan de santé dentaire, congés maladie ou régime de retraite. Pourtant, chez les travailleurs réguliers, 85 % des personnes ont accès à l'un ou l'autre de ces avantages.

Des horaires de travail de nuit, de soir, brisés; des quarts de travail irréguliers; le travail à temps partiel; le travail à contrat et le travail autonome représentent plusieurs réalités du marché du travail qui tendent à compliquer l'harmonisation entre la famille et le travail, en plus de créer de l'insécurité, voire de l'instabilité, dans plusieurs familles.

C'est ce qu'explique M Mercure, professeur à l'Université Laval:

« Tous ces changements qui se sont produits sur une période de près de vingt-cinq ans ont eu pour effet, d'une part, de transformer complètement la dynamique d'ensemble des entreprises et d'autre part, de modifier la nature du travail et les statuts d'emploi. Par ailleurs, cette transformation structurelle de notre économie et des dynamiques d'entreprise s'est inscrite dans une dynamique de forte modification de l'emploi, les deux dynamiques contribuant à modifier en profondeur les rapports entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales [...]. »⁷

2.3 Les autres causes

D'autres phénomènes tendent également à accentuer le conflit famille-travail. Sans en faire un exposé exhaustif, en voici quelques uns :

- L'augmentation du nombre de familles monoparentales. Seulement entre 1986 et 1996, le pourcentage de familles monoparentales par rapport à l'ensemble des familles avec enfant est passé de 21 % à 24 %.⁸

⁵ Gouvernement du Québec (1998), « Encart : l'évolution du travail atypique au Québec », Le marché du travail, vol. 19, n. 5, p. 25.

⁶ Dagenais, L.F. (2000), « Les modes de travail « non conventionnel » : risques et défis d'une tendance lourde », p. 3.

⁷ Mercure D. (2001), « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », tiré de Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain. Les actes du colloque, pp. 75-76.

⁸ Gouvernement du Québec (2001), « Les familles et les enfants au Québec; principales statistiques, 2^{ème} édition », p. 1.

- L'augmentation du nombre de personnes prenant soin à la fois de jeunes enfants et d'une personne dépendante. Selon Santé Canada, de toutes les femmes âgées entre 35 et 55 ans, le quart aiderait une personne âgée dans ses tâches quotidiennes.⁹

Résultat : selon une étude du Conference Board menée en 1999, 46,2 % des travailleurs trouvent moyennement ou très difficile de concilier famille et travail.¹⁰ Ce résultat correspond à une augmentation importante par rapport au taux enregistré 10 ans auparavant par la même organisation (26,7 %).

2.4 L'avenir des mesures de CFT : le contexte démographique

Heureusement, certaines réalités permettent de croire que les mesures visant une meilleure harmonisation entre la famille et le travail seront davantage mises de l'avant dans l'avenir et que les employeurs seront plus réceptifs aux problèmes de leurs employés à ce niveau. Cette hypothèse prend racine dans l'analyse des tendances démographiques des prochaines décennies.

La société de demain sera plus vieille. Alors qu'en 1996, la population des 65 ans et plus représentait 12 % de la population totale du Québec, ce segment de la population représentera, en 2025, 24 % de la population. La part relative des aînés dans la société aura doublée en 30 ans.¹¹ Cela est dû à deux principales causes : le Québec a vécu un baby-boom suite à la deuxième guerre mondiale, qui a été suivi par une baisse marquée du taux de fécondité des femmes. Celui-ci a atteint son niveau le plus bas vers le milieu des années 80. Ces deux phénomènes conjugués nous entraînent vers une société où il y aura de moins en moins de travailleurs actifs par rapport au nombre de retraités.

De telles modifications démographiques n'arriveront pas sans poser d'importants défis, dont celui d'une main-d'œuvre plus en demande.¹² Ce contexte particulier devrait créer davantage d'ouverture dans les entreprises face à l'introduction de mesures de CFT, à moins que celles-ci fassent davantage usage du capital.

Également, le contexte démographique du point de vue du trop faible taux de fécondité des femmes québécoises nous permet de croire qu'afin d'accroître ce taux, l'ensemble des acteurs prendront les mesures qui s'imposent afin de favoriser les familles.

⁹ Tremblay D.-G. (2002), « L'articulation emploi-famille dans les secteurs de la santé et de l'éducation : rapport de recherche sur l'enquête menée auprès de 8 syndicats de la Centrale des syndicats du Québec », Télé-université, septembre 2002, p. 9.

¹⁰ Rochon, C.-P. (2001), « Conventions collectives et dispositions favorables à la famille », Gazette du travail, vol. 4, n.1, pp. 84-91.

¹¹ Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux (2001), « Rapport et recommandations », p. 188.

¹² Van Audenrode, M. (2001), « Démographie, économie et société québécoise : les vingt prochaines années ». Tiré de Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain. Les actes du colloque, p. 145.

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Ainsi, face à ces deux phénomènes : une main-d'œuvre plus en demande et un trop faible taux de fécondité, les prochaines décennies seront favorables à l'implantation de dispositions favorisant la CFT.

3. Les familles et le marché du travail : une revue de la littérature

Plusieurs études ont été réalisées dans les dernières années concernant la conciliation entre la famille et le travail. Nous allons en détailler quelques unes afin de bien comprendre l'état actuel des recherches sur le sujet. Malheureusement, peu d'études traitent, comme nous allons le faire, des facteurs influençant les réponses aux différentes questions. C'est pourquoi cette revue de littérature porte davantage sur la réponse aux questions identifiées que sur les facteurs influençant cette réponse. La quatrième section de cette recherche, portant sur l'analyse des résultats obtenus, offrira donc un éclairage différent sur ces interrogations.

Afin de simplifier cette revue de littérature, nous allons suivre l'ordre de présentation des quatre questions identifiées et qui s'avèrent être celles de recherche. Cette revue de littérature débute en considérant les facteurs qui influencent la difficulté à concilier famille et travail et en présentant les impacts d'une mauvaise CFT tant pour les parents que pour les employeurs. Sont identifiées ensuite les priorités des parents en matière de mesures permettant une meilleure conciliation. Finalement, la perception des employeurs à l'égard de cette question sera présentée ainsi que les avantages et les inconvénients de l'introduction de telles mesures.

3.1 Les facteurs influençant la difficulté à concilier famille et travail

Nous avons déjà relevé que, en posant aux parents une question concernant leur difficulté à concilier famille et travail, 46,2 % des travailleurs affirment trouver moyennement ou très difficile cette conciliation, selon une étude du Conference Board menée en 1999.¹³

L'étude de la littérature existante à ce sujet permet de découvrir que, dans différentes recherches, les facteurs influençant la difficulté à concilier famille et travail ont fait l'objet d'analyses particulières. Ainsi, il est possible d'établir certains facteurs influençant cette difficulté à concilier ces deux univers.

Dans la plupart des études, l'âge des enfants est reconnu comme un facteur déterminant de la difficulté à concilier famille et travail. Plus les enfants sont jeunes, plus les parents trouvent cette harmonisation difficile.

Également, selon certains chercheurs la présence d'un conjoint faciliterait la réconciliation entre l'emploi et la famille, mais les recherches ne sont pas unanimes sur cette question. D'autres croient plutôt que la présence d'un conjoint ne s'avère pas un facteur déterminant dans la difficulté à concilier famille et travail (Chenevriér 1996 vs Descarries et Corbeil 1995).

¹³ Rochon, C.-P. (2001), « Conventions collectives et dispositions favorables à la famille », Gazette du travail, vol. 4, n. 1, pp. 84-91.

Le secteur d'activité des parents ainsi que la catégorie professionnelle sont des caractéristiques reconnues comme ayant une influence sur la difficulté à concilier famille et travail.¹⁴ Généralement, les études démontrent que les professionnels auraient plus de difficultés à concilier famille et travail que les personnes occupant un autre type d'emploi.¹⁵

D'autres chercheurs ont néanmoins découvert que dans les cas où le supérieur immédiat est conciliant avec les responsabilités familiales de ses employés, ceux-ci vivent moins de conflits entre la famille et l'emploi.¹⁶

3.2 Les conséquences d'une difficile conciliation entre deux mondes

Les conséquences d'une mauvaise CFT sont nombreuses et, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne se répercutent pas uniquement sur les parents. Les employeurs souffrent également d'une mauvaise harmonisation entre la famille et le travail chez leurs employés. Nous abordons dans cette section, séparément, les conséquences pour les parents ainsi que pour les employeurs de cette difficile conciliation. Malheureusement, nous n'avons trouvé aucune étude, en lien avec cette question, abordant les facteurs influençant les effets de cette mauvaise conciliation.

3.2.1 Les conséquences pour les parents

Les effets d'un mauvais équilibre entre la famille et le travail pour les parents sont multiples et diversifiés : ceux-ci peuvent être physiques, financiers, professionnels et affectifs. Concrètement, cette difficile conciliation se répercute principalement par une augmentation du niveau de stress, de l'anxiété et de la tension, par des problèmes de santé ainsi que par un manque de satisfaction au travail¹⁷. Celle-ci peut également amener certains parents à choisir une position hiérarchique qui génère moins de stress et même les inciter à quitter le marché du travail. Pour d'autres, cela engendrera des relations familiales plus difficiles.

À ce propos, une enquête de Statistique Canada réalisée en 1995 s'est intéressée particulièrement à la situation des personnes ayant entre 25 et 44 ans.¹⁸ Celle-ci concluait que les mères sont nombreuses à être tendues à cause du manque de temps (69 %). Selon cette même enquête, les pères sont aussi susceptibles d'être tendus et

¹⁴ Boulon J.-Y., Plasman R. (1997), « Professional employees working hours in Europe », dans Lightening the load of long working hours among europe's managerial staff, European foundation for the improvement of living and working conditions, Eiroline, déc. 1997.

¹⁵ Duxbury, L.E., Higgins C.A. Lee, C. (1993), « The impact of job type and family type on work-family conflict and perceived stress : A comparative analysis », Ressources humaines, ASAC'93, pp. 21-29.

¹⁶ Caussignac, E. (2000), « La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts », Mémoire de maîtrise présenté à l'École des hautes études commerciales, Montréal.

¹⁷ Tremblay, D.-G., Villeneuve, D. (2002), « Articulation emploi-famille et temps de travail », Télé-Université, pp. 4-5.

¹⁸ Frederick, J.A. (1995), « Au fil des heures... L'emploi du temps des canadiens », Statistique Canada, 89-544 F., p. 34.

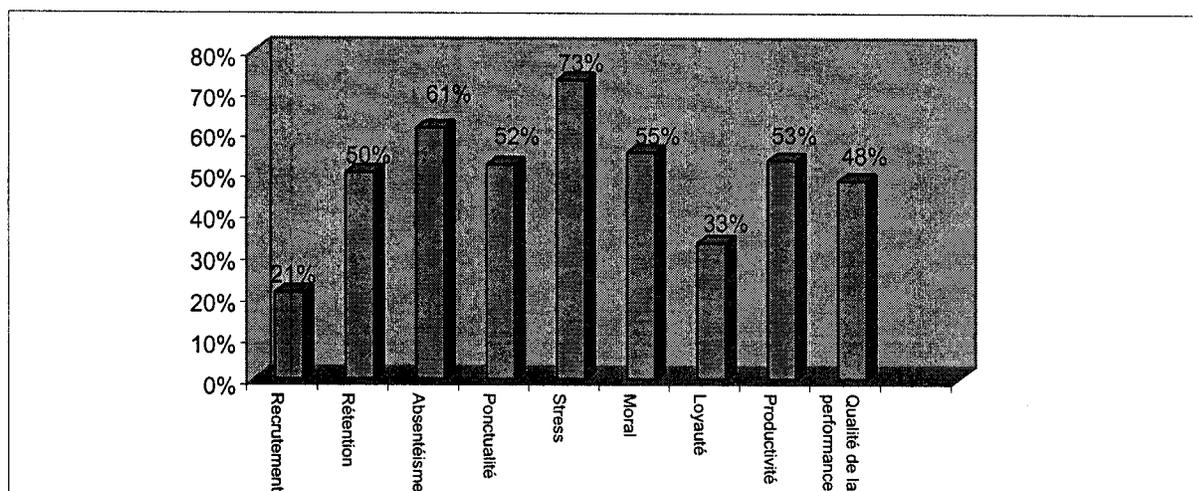
stressés, mais dans une moindre proportion que les mères et que les femmes en général. Environ 50 % des répondants s'avérait inquiet de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille et amis.

3.2.2 Les conséquences pour les entreprises

Les entreprises vivent également les répercussions d'un mauvais équilibre entre la famille et le travail chez leurs employés. Selon le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, un organisme québécois qui regroupe à la fois des représentants patronaux et syndicaux, cette mauvaise conciliation se représente notamment en terme : « d'absentéismes et de retards, de diminution de la motivation au travail, de roulement élevé de personnel, de refus d'affectation et de promotion, de difficulté de recrutement, de formation insuffisante de la main-d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer. »¹⁹. Cette vision des effets négatifs pour les entreprises d'une mauvaise CFT est également partagée, après lecture des textes, par la majorité des chercheurs s'étant penchés sur la question.

Une étude du Conference Board du Canada (2000) a d'ailleurs demandé aux employeurs quelle était la proportion des problèmes vécus par leurs employés attribuable à une difficile conciliation entre la famille et le travail. Ceux-ci ont répondu que 73 % des problèmes de stress chez leurs employés était dû à une mauvaise CFT, que 61 % des problèmes d'absentéisme était attribuable à cette même cause, de même que 55 % des problèmes au niveau du moral des employés.²⁰

Graphique 3. Proportion des problèmes attribuable à une mauvaise CFT selon le Conference Board



Source: Bachmann, K. (2000), « Work-Life balance : Are employers listening ? », Conference board of Canada, p. 2.

¹⁹ Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001), « Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Plan d'action », p. 8.

²⁰ Bachmann, K. (2000), « Work-Life balance : Are employers listening ? », Conference board of Canada, p. 2.

Il est important de mentionner que chacun des comportements dus à une mauvaise CFT implique des coûts économiques assumés par l'employeur : les coûts de l'absentéisme, les pertes d'efficacité dues à un manque de motivation ou à un niveau élevé de stress, les coûts de recrutement dus à un taux de roulement élevé, etc.. Ces coûts doivent être pris en compte au moment d'évaluer le coût d'implantation des mesures de CFT.

3.3 Les besoins des parents en matière de CFT

Certaines enquêtes ont porté sur les besoins des parents en matière de conciliation famille-travail. Encore ici, il faut mentionner que ces enquêtes n'ont pas, à notre connaissance, évalué les besoins des parents selon leurs différentes caractéristiques.

Selon les études de Diane-Gabrielle Tremblay, la principale demande des parents en matière de conciliation s'avère au niveau de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. En fait, selon les résultats de ses enquêtes, un mot résume les demandes parentales : **flexibilité**.²¹

Néanmoins, « *L'étude nationale canadienne sur la garde des enfants* » menée en 1993 concluait que la mesure de conciliation préférée par les parents ayant la garde d'un enfant demeurait la présence d'une **garderie en milieu de travail** (23 % des répondants). Selon cette enquête, la deuxième mesure demandée s'avérait **l'aménagement du temps de travail** (19 % des répondants).²²

3.4 La perception des employeurs à l'égard des mesures de conciliation

Afin de connaître la perception des employeurs à l'égard des mesures de CFT, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec a mené une enquête auprès de ses membres au mois de juin 2000, à laquelle 232 personnes ont répondu. Selon 56 % des répondants, il y a actuellement une augmentation des problèmes de CFT, alors que 41 % de ceux-ci pense plutôt que ces difficultés demeurent stables à travers le temps. Finalement, 3 % des répondants croit que ces difficultés vont en s'amenuisant.²³

Au niveau de la gestion des difficultés de conciliation, l'enquête démontre que les employeurs ont généralement le réflexe de gérer ces difficultés de manière individuelle. En effet, 76 % des répondants affirme que pour régler un problème de CFT, ils offriraient une mesure correctrice temporaire sur une base individuelle à la personne

²¹ Tremblay, D.-G., Vaillancourt-Laflamme C. (1998), « Conciliation emploi-famille et réaménagement du temps de travail. Description des données d'enquête. » Rapport de recherche, Montréal, Télé-Université.

²² Lero D. S., Brockman L.M., Pence A. R., Goelman H., Johnson K.L. (1993), « Étude nationale canadienne sur la garde des enfants. Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents », Statistique Canada, 89-530 F.

²³ Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001), « La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail », p. 5.

ayant des difficultés. Seulement 17 % des répondants proposerait « une modification de l'organisation du travail d'un groupe ou de l'ensemble du personnel » et 12 % suggérerait « une modification des conditions de travail d'un groupe ou de l'ensemble du personnel ». ²⁴

L'enquête a également évalué l'efficacité, selon les répondants, de différentes mesures permettant une meilleure CFT. La mesure ayant récolté le plus d'appuis s'avère l'horaire flexible; 65 % des répondants croit que cette mesure serait assez efficace pour améliorer la conciliation et 23 % affirme que celle-ci serait très efficace. Les deuxième et troisième mesures récoltant le plus d'appuis sont les congés pour des raisons personnelles et les programmes d'aide aux employés. Il est intéressant de découvrir que peu importe le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou le fait que les travailleurs soient syndiqués ou non, la mesure de conciliation préférée demeure l'horaire flexible. ²⁵

Finalement, ils ont étudié l'effet des mesures utilisées en posant la question « Quel a été l'impact des mesures implantées? ». À cette interrogation, 77 % des répondants ont affirmé que ces mesures avaient eu des résultats positifs, 6 % que celles-ci avaient eu un impact négatif et 17 %, que celles-ci n'avaient eu aucun résultat. Cependant, uniquement 19 % des répondants avait réalisé une évaluation formelle de l'efficacité de ces mesures. ²⁶

3.5 Les avantages et les inconvénients des mesures de CFT

L'implantation de mesures de conciliation peut avoir certains avantages, mais peut également rencontrer certaines difficultés. Dans cette section, nous décrivons les principaux résultats des études portant sur les avantages et les inconvénients de l'introduction de mesures de conciliation. Cette fois encore, nous ne pourrions aborder la question des facteurs influençant ces avantages ou difficultés faute de recherches menées sur le sujet.

Les arguments généralement évoqués pour appuyer les mesures de CFT sont au niveau de la **rétenction du personnel**, de **l'amélioration de la productivité** des travailleurs ainsi que de la **loyauté à l'entreprise** ²⁷. Les principaux inconvénients ou difficultés reliés à l'implantation de telles mesures sont principalement au niveau de **l'investissement nécessaire** à l'implantation des mesures ainsi qu'aux **coûts de gestion**.

Une étude menée par l'OCDE vient appuyer ces constats. Les chercheurs ont étudié les avantages économiques et les inconvénients à l'introduction de mesures de CFT. Leurs travaux démontrent que les aspects positifs de l'introduction de telles mesures sont :

²⁴ Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001), « La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail », p. 15.

²⁵ idem, p. 17.

²⁶ idem, p. 21.

²⁷ Konrad, A., Mangel, R. (2000) « The impact of work-life programs on firm productivity », *Strategic management journal* 21, p. 1225.

une **diminution du taux de roulement** du personnel, une **réduction du stress** vécu par les employés, une **augmentation des possibilités de recrutement**, une **augmentation de la flexibilité** pour les employés, une **amélioration de l'image publique** de la compagnie ainsi qu'une **augmentation des possibilités d'investissement par des fonds éthiques**. Également, l'enquête démontre que les inconvénients de ces mesures sont relatifs **aux coûts des mesures** : coûts directs dus à l'augmentation du nombre de travailleurs, coûts d'aménagement de la garderie, coûts de formation au retour d'une absence familiale, coûts de supervision qui augmentent et finalement les coûts administratifs pour gérer les différentes mesures.

Selon cette recherche, l'équilibre entre les coûts et les bénéfices de l'implantation de mesures de conciliation dépend des caractéristiques de l'entreprise et de la catégorie d'emploi de l'individu. Pour les grandes entreprises, les coûts d'implantation de mesures de conciliation sont généralement plus faibles que pour les petites entreprises, puisque ces entreprises comptent déjà sur une plus grande équipe de travailleurs et que leurs services de gestion sont plus importants. Les travaux démontrent aussi que dans les secteurs où il y a rareté de la main-d'œuvre, l'implantation de mesures de conciliation peut générer beaucoup d'avantages pour les employeurs, notamment en améliorant la rétention du personnel. L'arbitrage entre les coûts et les bénéfices de ces mesures serait également lié au cycle économique, au taux de chômage et à plusieurs autres éléments différents d'une firme à l'autre et d'un moment à l'autre dans le temps.²⁸

Certaines recherches ont également mesuré les effets différenciés de certaines mesures de CFT. C'est le cas d'une recherche conduite par Sue Campbell Clark de l'Université de l'Idaho qui a analysé les effets de trois mesures de conciliation en réalisant à la fois une revue de la littérature et une enquête.²⁹

La première mesure examinée dans ce cadre fut la flexibilité temporelle; c'est-à-dire les dispositions donnant aux employés la discrétion de leurs horaires de travail. Selon les résultats de plusieurs études antérieures, cette flexibilité augmente la productivité des travailleurs et réduit le taux de roulement du personnel, le stress ainsi que l'absentéisme. Cette disposition permet également de diminuer les inférences entre la famille et le travail. Selon les résultats obtenus par Mme Campbell Clark, la flexibilité temporelle **augmente la satisfaction au travail et diminue les conflits entre famille et travail**.

La deuxième disposition observée s'avère la flexibilité opérationnelle; c'est-à-dire les mesures offrant aux employés le contrôle de leurs conditions de travail, notamment la possibilité de choisir leur lieu de travail. La plupart des recherches ont démontré que la flexibilité opérationnelle augmente la satisfaction des employés à l'égard de leur emploi. Celle-ci aurait également un effet positif sur la vie familiale et sur le bien-être général des individus. Selon l'enquête de Mme Campbell Clark, la flexibilité opérationnelle **améliore la satisfaction au travail, réduit le conflit famille-travail et améliore la qualité de vie de la famille**.

²⁸ Evans, J. (2001), « Firm contribution to the reconciliation between work and family life », Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), 60 p.

²⁹ Campbell Clark, S. (2001), « Work culture and work family balance », Université de l'Idaho, pp. 348-365.

Le troisième élément analysé dans le cadre de cette enquête est la présence d'un superviseur offrant un support aux employés ayant de la difficulté à concilier famille et travail. Ce support offert par le superviseur **réduit le stress et les possibilités de conflits**.

Dans le même courant d'études, des chercheurs de l'École des hautes études commerciales à Montréal ont cherché à comprendre les effets du travail à temps partiel volontaire. Ils ont conduit leur enquête auprès d'infirmières, en permettant à celles-ci de réduire leur temps de travail pour des raisons familiales après la naissance d'un enfant. Leur hypothèse était que « les bénéfices du travail à temps partiel sont supérieurs aux coûts de cette pratique »³⁰.

Cette étude a effectivement démontré que les bénéfices du travail à temps partiel dépassent les coûts liés à cette pratique. Selon les résultats obtenus, le travail à temps partiel implique, sur une période d'une année, **de très faibles coûts** et engendre une **réduction du stress et de la fatigue, une amélioration de la concentration au travail ainsi qu'une réduction de l'absentéisme et des retards**. Seule ombre au tableau, cette mesure implique une **charge de travail supplémentaire au niveau de l'encadrement**.

L'enquête montre également que le travail à temps partiel volontaire n'a pas d'impacts sur l'implication des employés au travail, sur le roulement de personnel ainsi que sur la qualité du travail. Les auteurs concluent donc que, puisque le manque de temps est un facteur important dans la difficulté à concilier famille et travail et que le travail à temps partiel volontaire élimine plusieurs éléments négatifs dus au manque de temps, cette mesure pourrait avoir un effet positif sur la performance au travail.

Le Conference Board du Canada a aussi réalisé une étude en 1988-1989, portant sur l'implantation d'horaires flexibles de travail. Cette enquête a été conduite auprès de 385 employeurs canadiens et a révélé que l'introduction d'horaires de travail flexibles **réduit certains problèmes de gestion des ressources humaines**. Les personnes sondées ont évalué que la présence de cette mesure **diminue l'absentéisme** (81 % des répondants), **aide au maintien de l'effectif** (76,1 %), **aide au recrutement** de personnel (75,8 % des répondants), **améliore le moral des employés** (75 %), **diminue les retards** (74,7 %), **réduit le stress** (72,8 %) et **augmente la productivité** (70 %).³¹

Le Conference Board émet cependant certaines nuances en lien avec les effets des mesures de CFT. Selon leurs résultats, l'implantation de mesures permettant un meilleur équilibre famille-travail ne garanti pas l'élimination du stress ou des problèmes de motivation des employés; ces mesures ne font que réduire ces difficultés. Selon l'organisation, afin d'arriver à de meilleurs résultats, les entreprises doivent mettre en

³⁰ Haines, V., Guérin, G., St-Onge, S. (1996), « L'efficacité du travail à temps partiel comme pratique visant à favoriser un meilleur équilibre travail-famille », Cahier de recherche, n. 96-39, HEC, p. 4.

³¹ Paris, H. (1989), « Les programmes d'aide aux travailleurs qui ont des obligations familiales », Conference board du Canada.

place une politique globale permettant à leurs employés d'évoluer dans un environnement de travail créant une harmonie avec leurs différentes responsabilités.³²

Le Conference Board a également étudié les principales raisons amenant certaines entreprises à ne pas introduire de mesures de CFT. La principale raison évoquée par les employeurs est sans contredit celle de **ne jamais avoir pensé introduire de telles mesures**. La seconde raison en importance est celle de n'avoir **jamais entendu les employés réclamer ce type de mesures**, suivie de près par la justification du **coût de ces mesures**. Une autre raison fréquemment évoquée par les employeurs est que ceux-ci **ne croient pas que les entreprises doivent être impliquées dans ce type de mesures**.³³

3.5.1 Le lien entre la productivité et les mesures de conciliation

Certains chercheurs ont tenté de mesurer l'effet, sur la productivité des employés, de l'existence de mesures permettant une meilleure harmonisation entre les responsabilités personnelles et professionnelles.

Des travaux menés par Konrad et Mangel (2000) démontrent que les mesures de conciliation vie personnelle / vie professionnelle engendrent des bénéfices marginaux substantiels pour les entreprises étant composées soit d'un pourcentage important de professionnels, soit d'une main-d'œuvre principalement féminine. Dans ces cas précis, les mesures de CFT ont un effet positif sur la productivité des travailleurs. Cependant, pour les firmes engageant une main-d'œuvre faiblement qualifiée ou principalement masculine, les bénéfices de la mise en place de mesures de CFT sont négligeables.³⁴

Selon cette étude, les entreprises dont la main-d'œuvre est principalement composée de femmes ont le gain de productivité le plus important relié à l'implantation de mesures de conciliation. Cela peut être relatif au fait que les impacts d'une mauvaise conciliation sont plus importants sur le travail des femmes et engendrent donc une perte d'efficacité plus importante dans ces entreprises (absences, retards, difficulté de rétention du personnel, distractions). Dans ces cas, les mesures de CFT aideraient donc significativement à réduire cette perte d'efficacité et à améliorer la productivité des employés.

Pour les entreprises ayant un pourcentage important de professionnels au sein de leur personnel, la perte d'efficacité, le stress ou les absences liées à des problèmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale entraînent des coûts plus importants que les coûts reliés à ces mêmes problèmes pour une entreprise ayant une main-d'œuvre moins qualifiée. Il peut également être plus essentiel pour ces entreprises de retenir les travailleurs professionnels. Ces éléments expliquent donc que dans ces entreprises, les mesures de CFT ont un effet positif sur le rendement au travail.

³² Bachmann, K. (2000), « Work-Life balance : Are employers listening ? », Conference board of Canada, p. 7.

³³ idem, p. 9.

³⁴ Konrad, A., Mangel, R. (2000), « The impact of work-life programs on firm productivity », Strategic management journal 21, pp. 1226-1235.

Une étude allant dans le même sens a été réalisée à l'Université Cambridge en 2001. Elle visait à établir un lien entre la performance des employés et l'existence d'au moins une mesure de CFT³⁵. Dans un premier temps, cette recherche s'est basée sur l'enquête britannique « Workplace Employee Relations Survey (WERS) » de 1997-1998. Celle-ci a interrogé des employeurs et des employés dans 2191 milieux de travail. La version utilisée de cette enquête avait incorporé une nouvelle question concernant les mesures de CFT (family-friendly policies).

Afin d'établir l'effet de certaines mesures de CFT sur la performance des entreprises selon la perception des employeurs, cette enquête a créé une liste de 10 mesures de conciliation et a demandé aux employeurs d'identifier les mesures existantes dans leur entreprise (soit formellement ou informellement). Ensuite, les analystes ont cherché à expliquer la performance des entreprises par plusieurs variables explicatives, dont une considérant l'existence de mesures de CFT. L'étude des résultats obtenus démontre que le fait d'avoir des mesures de CFT aurait un certain impact positif sur la performance des entreprises, mais que cet effet s'avérerait petit.

La même équipe de recherche a également étudié la performance de 100 compagnies en 1998, recensées dans le « Financial times stock exchange companies ». Par la suite, cette équipe a travaillé à mettre en relief la performance des entreprises avec l'existence de mesures de CFT. Afin d'y arriver, ils ont réalisé un questionnaire auquel a répondu 81 des 100 compagnies. Pour établir les données sur la performance, ils ont utilisé une mesure de performance obtenue par DATASTREAM et ceci a permis de bâtir des mesures de productivité.

Les résultats de cette recherche établissent un faible lien, souvent non significatif, entre la performance des entreprises et l'existence de mesures de conciliation. Cependant, les auteurs nuancent leur bilan en mentionnant que le modèle souffre d'une mauvaise spécification et que les mesures de performance de cette deuxième partie de l'étude ne permettent pas de capturer une amélioration à long terme de la performance.

En utilisant un autre type d'analyse, Akerlof fourni une prédiction du comportement des travailleurs suite à l'insertion de mesures de CFT. Selon ce modèle, un travailleurs aurait envie d'offrir un cadeau à la firme qui lui offre des mesures de conciliation et ce cadeau pourrait prendre la forme d'un effort plus soutenu au travail. Cette théorie se représente par l'échange d'un cadeau mutuel entre l'entreprise et l'employé.³⁶

Néanmoins, une recherche conduite par Perotin et Robison sur les variables affectant la productivité n'a pas trouvé de lien significatif entre le nombre de mesures de CFT et la productivité des travailleurs.³⁷ Des liens positifs avec la productivité ont cependant été

³⁵ Dex S., Colin, Smith C., Winter S. (2001), « Effets of family-friendly policies on business performance », 51 p.

³⁶ Akerlof G. (1982), « Labor contracts as partial gift exchange », *Quarterly Journal of economics* 97, pp. 543-569.

³⁷ Perotin, V., Robinson, A. (1999), « Employee participation as equal opportunities practices : performance effects and potential complementarities », BJI/WERS98 Conference, Cumberland Lodge, sept. 1999.

établis pour plusieurs facteurs dont la variété dans l'emploi des travailleurs, le fait que ceux-ci aient du contrôle sur leur travail, le fait que la performance soit payante, l'existence de mécanismes de consultation et l'existence d'une période de formation. Il est important de mentionner que cette étude mesurait le lien entre le nombre de mesures et la productivité et non entre la productivité et l'existence de mesures de CFT.

3.6 Les failles des études

Les principales failles des études portant sur les mesures de CFT, sur les inconvénients et les bénéfices de celles-ci, demeurent au niveau de la sélection des répondants. La plupart des enquêtes sur ces sujets s'avère réalisé par questionnaire, ce qui permet de croire à l'introduction d'un biais au niveau des répondants choisissant de se prêter à la démarche. Ce constat s'établit tant pour les enquêtes visant les entreprises que pour celles visant les travailleurs. Il y a lieu de penser, par exemple, que les entreprises étant les plus susceptibles de répondre à un questionnaire sur ce sujet demeurent celles portant déjà une attention particulière à cette question. Pour ce qui est des travailleurs choisissant de participer à ce type de démarche, deux visions peuvent être adoptées. On peut penser que les personnes ayant de la difficulté à concilier famille et travail auront davantage tendance à répondre à un questionnaire sur ce sujet. Cependant, puisque ces personnes manquent de temps, il est possible de croire que celles-ci ne prendront pas le temps de répondre à un questionnaire, peu importe le sujet d'étude.

De plus, la question de la mesure de la productivité se pose avec acuité dans les études mesurant le lien entre la productivité et l'existence de mesures de CFT. Dans la plupart des cas, les mesures de productivité sont relatives à la perception qu'en ont les gestionnaires, rendant ainsi le résultat subjectif.

Finalement, les études tentent généralement d'isoler l'effet des mesures de CFT sur la productivité. Cependant, cette démonstration s'avère difficile du simple fait que les entreprises offrant des mesures de CFT proposent également déjà, dans plusieurs cas, d'autres mesures d'aide aux employés. Ainsi, l'effet précis des mesures de conciliation devient difficile à isoler et à quantifier.

Après avoir brossé, dans la présente section, un portrait des principales études en lien avec les quatre questions d'intérêt de cette recherche, nous abordons, dans la prochaine section, les aspects méthodologiques de celle-ci.

4. Méthodologie

4.1 Les questions de recherche et l'hypothèse

En se basant sur les différentes recherches réalisées au sujet de la CFT, nous avons choisi d'analyser plus profondément certaines questions touchant ce sujet. Les questions qui seront abordées dans les prochaines sections sont :

- Quelles sont les difficultés à concilier famille et travail ?
- Quelles sont les implications d'une mauvaise CFT ?
- Quels sont les besoins prioritaires des parents en matière de mesures aidant à concilier famille et travail ?
- Quels sont les effets, sur les comportements au travail, de l'introduction de certaines mesures de conciliation ?

Pour chacune de ces interrogations, nous étudierons les facteurs influençant significativement la réponse donnée à la question.

Ainsi, les questions de recherche auxquelles nous tentons de répondre sont :

1. *Quels sont les facteurs influençant le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail ?*
2. *Quels sont ceux influençant le comportement des employés suite à une mauvaise conciliation ?*
3. *Quels sont les facteurs influençant les besoins prioritaires des parents en matière de CFT ?*
4. *Et finalement, quels sont les facteurs influençant l'effet de l'introduction de certaines mesures de conciliation sur la qualité du travail ?*

En réponse à ces différentes interrogations, nous posons, à partir des résultats de différentes recherches précitées, l'hypothèse suivante :

Les facteurs influençant significativement à la fois la difficulté à concilier famille et travail, les implications d'une mauvaise conciliation, les besoins prioritaires des parents en matière de conciliation ainsi que l'effet, sur le comportement, de certaines mesures sont :

- *le fait d'être une femme en couple;*
- *l'âge des enfants;*
- *la catégorie d'emploi (ouvrier, employé de bureau, professionnel, cadre);*
- *ainsi que l'appui du supérieur immédiat.*

Cette hypothèse repose sur les résultats de certains travaux portant sur cette question, mais n'a pas fait l'objet d'analyses particulières dans le cadre de la présente recherche. Dans la littérature, rare sont les recherches ayant travaillé à élucider l'importance de différents facteurs sur plusieurs questions touchant la CFT tel que nous proposons de le faire. Généralement, les travaux ont étudié les caractéristiques influençant le fait d'avoir de la difficulté ou non à concilier famille et travail, mais n'ont pas extrapolé au niveau de l'influence de ces mêmes facteurs sur d'autres comportements.

Selon l'hypothèse formulée ci-haut, la réponse aux différentes questions analysées sera significativement influencée par le fait que le répondant soit une femme en couple, par l'âge moyen de ses enfants, par l'appui de son supérieur ainsi que par sa catégorie professionnelle.

Pour chacune des questions posées, l'influence de ces différents facteurs ne sera pas la même. Voici une matrice de l'influence attendue des différentes variables explicatives identifiées dans l'hypothèse :

	Être une femme en couple	Augmentation de l'âge des enfants	Plus la personne a un emploi qualifié	Augmentation du soutien du supérieur
Q1 : Difficulté à concilier famille et travail	↑ la difficulté à concilier	↓ la difficulté à concilier	↑ la difficulté à concilier	↓ la difficulté à concilier
Q2 : Nombre de journées de congé utilisées pour des raisons familiales	↑ nombre de journées de congé	↓ nombre de journées de congé	↓ nombre de journées de congé	↓ nombre de journées de congé
Q3 : Avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales	↑ les chances d'avoir déjà refusé une mutation	↑ les chances d'avoir déjà refusé une mutation	↓ les chances d'avoir déjà refusé une mutation	↓ les chances d'avoir déjà refusé une mutation
Q4 : Avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales	idem	idem	idem	idem
Q5 : Avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales	idem	idem	idem	idem
Q6 : Avoir déjà refusé un réaménagement des responsabilités pour des raisons familiales	idem	idem	idem	idem
Q7 : Volonté de réduire les heures de travail	↑ les chances de désirer une réduction des heures	↓ les chances de désirer une réduction des heures	↓ les chances de désirer une réduction des heures	↓ les chances de désirer une réduction des heures
Q8 : Effet, sur la qualité du travail,	?	?	?	?

	Être une femme en couple	Augmentation de l'âge des enfants	Plus la personne a un emploi qualifié	Augmentation du soutien du supérieur
d'une réduction du temps de travail				
Q9 : Effet, sur la qualité du travail, d'un réaménagement du travail	?	?	?	?

Afin de vérifier l'impact de ces différentes variables sur la réponse donnée aux questions analysées, nous élargirons le nombre de variables explicatives étudiées bien au-delà de ces quatre variables. Ceci nous permettra de dégager si, à travers un nombre important de facteurs, ces derniers se démarquent comme étant réellement significatifs.

4.2 La provenance et le traitement des données

Les résultats analysés dans le cadre de la présente recherche proviennent d'une enquête ayant été réalisée en deux temps, à partir d'un même questionnaire. Celle-ci a été menée par Diane-Gabrielle Tremblay et son équipe. Jusqu'à présent, ces deux temps de l'enquête n'ont jamais été analysés conjointement. Ainsi, nous sommes en mesure d'obtenir de nouveaux résultats en agrégeant les réponses fournies par les deux groupes.

La première vague de cette enquête a été menée auprès d'employés de bureau en 1999. La deuxième étape visait des employés de la santé et de l'éducation et a été conduite en 2000-2001.

Cette enquête visait à regarder comment s'harmonise la vie des travailleurs entre la famille et le travail. Pour ce faire, l'étude a été réalisée par un questionnaire postal envoyé à partir d'une liste de répondants potentiels; les répondants devaient avoir soit un enfant, soit une personne dépendante à charge. Au total, 1045 québécois ont répondu à ce questionnaire.

Pour les fins du présent travail, nous concentrons nos efforts à l'analyse de certains aspects de cette enquête en lien avec les quatre questions de recherche. Les méthodes d'analyse des données, qui permettent de définir l'impact des différentes variables explicatives sur la réponse aux questions posées, s'avèrent différentes selon la question traitée. Généralement, nous utilisons des probits, mais une question sera analysée grâce à une régression simple (MCO). La réponse aux différentes questions est analysée par rapport à l'ensemble des variables explicatives (voir section 3.3).

Les résultats présentés à la section suivante ne sont que ceux ayant des impacts significatifs sur la variable expliquée. Pour une vision d'ensemble, le lecteur pourra se référer à l'annexe 1 comprenant l'ensemble des résultats de la présente étude.

Finalement, les résultats sont présentés sous la forme de tableaux et comprennent la mention * ou **. Ceux portant la mention ** sont significatifs à 95 % alors que ceux portant la mention * le sont à 90 %.

4.3 Les variables explicatives

Le questionnaire offrait un grand nombre de variables pouvant influencer les réponses fournies par les répondants. Voici la liste des 48 variables ayant été utilisées comme variables explicatives dans les différentes régressions.

Concept	Nom de la variable	Choix de réponse
Difficulté à concilier famille et travail	Diffconc	Oui =1 non=0
Sexe	Sexe	Femme=1 homme=0
Avoir moins de 35 ans ³⁸	Agetrentecinq	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est le primaire ³⁹	Primaire	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est le secondaire	Secondaire	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est le cégep	Cegep	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est un certificat	Certificat	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est un baccalauréat	Bacc	Oui =1 non=0
Le dernier niveau de scolarité complété est une maîtrise ou un doctorat	Maîtrisedoc	Oui =1 non=0
Salaire annuel entre 10 000 et 20 000 \$ ⁴⁰	Saldix	Oui =1 non=0
Salaire annuel 20 000 – 30 000 \$	Salvingt	Oui =1 non=0
Salaire annuel 30 000 – 40 000 \$	Saltrrente	Oui =1 non=0
Salaire annuel 40 000 – 50 000 \$	Salquarante	Oui =1 non=0
Salaire annuel 50 000 – 60 000 \$	Salcinquante	Oui =1 non=0
Salaire annuel + de 60 000 \$	Salsoixante	Oui =1 non=0
Employé de bureau ⁴¹	Bureau	Oui =1 non=0
Ouvrier	Ouvrier	Oui =1 non=0
Technicien	Technicien	Oui =1 non=0
Professionnel	Professionnel	Oui =1 non=0
Cadre	Cadre	Oui =1 non=0
Autre	Autreemploi	Oui =1 non=0
Entre 50 et 100 employés dans l'entreprise ⁴²	Emploicinq	Oui =1 non=0

³⁸ La variable *avoir plus de 35 ans* a été omise

³⁹ La variable *être non diplômé* a été omise

⁴⁰ La variable *avoir un salaire annuel inférieur à 10 000 \$* a été omise

⁴¹ La variable *employé de soutien* a été omise

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Entre 101 et 500 employés dans l'entreprise	Emplcent	Oui =1 non=0
Entre 501 et 1000 employés dans l'entreprise	Emplcinqcent	Oui =1 non=0
Plus de 1000 employés dans l'entreprise	Emplmille	Oui =1 non=0
Nombre d'enfant(s) du répondant	Nbeenf	
Âge moyen des enfants	Agemenf	
Nombre de semaines de vacance	Nbesemvanc	
Soutien physique du conjoint	Conjsoutphy	Entre 0 et 7, 7 étant le plus élevé
Soutien moral du conjoint	Conjsoutmoral	Entre 0 et 7, 7 étant le plus élevé
Soutien du supérieur	Sout_sup	Entre 0 et 7, 7 étant le plus élevé
Soutien des collègues	Sout_colleg	Entre 0 et 7, 7 étant le plus élevé
Avoir la garde partagée des enfants	Gardpart	Oui=1 Non=0
Être un couple avec enfant(s) ou personne à charge	Couple	Oui=1 Non=0
Être une famille reconstituée	Famrecons	Oui=1 Non=0
Avoir un horaire de travail fixe	Horairefix	Oui=1 Non=0
Durée hebdomadaire du travail	Dureet	
Utilisation d'un service de garde offert par l'entreprise	Servgardu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'un service d'information et de référence offert par l'employeur	Servinfou	Oui=1 Non=0
Utilisation d'une mesure permettant de bonifier les congés personnels	Congeu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'une mesure d'horaire flexible de travail	Horflexu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'un horaire comprimé de travail	Horcompu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'un programme de travail à temps partiel	Ttpu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'un programme de partage du temps de travail	Travpartu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'une mesure de travail à domicile	Travdomu	Oui=1 Non=0
Utilisation d'un cheminement de carrière adapté aux contraintes familiales	Chemcarru	Oui=1 Non=0
Nombre de journées de congé pour responsabilités familiales utilisées au cours des trois derniers mois	Journeecong	
Être une femme en couple	Femmecouple	Oui=1 Non=0

⁴² La variable *travailler dans une entreprise comptant moins de 50 employés* a été omise

4.4 Le portrait des répondants

Au total, 1045 personnes ont participé à cette enquête.

De ce nombre :

- 700 étaient des femmes (67 %), 340 des hommes (33 %) et 5 n'ont pas répondu à cette question.
- 196 répondants avaient moins de 35 ans (19 %).
- La situation familiale des répondants était ainsi répartie :

Situation familiale	Nombre	Pourcentage
Seul avec enfant(s)	150	14 %
Seul sans enfant	14	1 %
Seul avec personne à charge	33	3 %
Garde partagée	432	41 %
Couple avec enfant(s)	348	34 %
Couple avec personne à charge	18	2 %
Famille reconstituée	27	3 %
Autre	13	1 %
Pas de réponse	10	1 %
Total	1045	100 %

- Les répondants avaient le nombre d'enfant(s) suivant :

Nombre d'enfants	Nombre	Pourcentage
0	18	2 %
1	334	32 %
2	510	49 %
3	122	12 %
4	20	2 %
5	3	0 %
9	1	0 %
Pas de réponse	37	3 %
Total	1045	100 %

- Le niveau de scolarité le plus élevé complété par ceux-ci se répartissait comme suit :

Diplôme	Nombre	Pourcentage
Non diplômé	11	1 %

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Primaire	3	1 %
Secondaire	293	28 %
Cégep	248	24 %
Certificat	108	10 %
Baccalauréat	210	20 %
Maîtrise/doctorat	160	15 %
Pas de réponse	12	1 %
Total	1045	100 %

- La catégorie d'emploi des répondants était :

Catégorie d'emploi	Nombre	Pourcentage
Employé de soutien	61	6 %
Employé de bureau	368	35 %
Ouvrier	48	5 %
Technicien	93	9 %
Professionnel	386	37 %
Cadre	48	5 %
Autre	23	2 %
Pas de réponse	18	1 %
Total	1045	100 %

- Leur niveau personnel de revenu était ainsi réparti :

Revenu	Nombre	Pourcentage
< 10 000\$	5	0 %
10-20000\$	34	3 %
20-30000\$	396	38 %
30-40000\$	174	17 %
40-50000\$	148	14 %
50-60000\$	153	15 %
> 60000\$	117	11 %
Pas de réponse	18	2 %
Total	1045	100 %

- 29 % des répondants oeuvrait dans une petite entreprise comptant moins de 50 employés, 25 % dans une grande entreprise ayant plus de 1000 employés, 21 % dans une entreprise ayant entre 101 et 500 employés, 15 % dans une entreprise comptant entre 51 et 100 employés et 8 % dans une entreprise ayant entre 501 et 1000 employés (2 % n'ont pas répondu à cette question).

- 87 % des répondants était syndiqué.

La présente section visait à présenter la méthodologie de la recherche réalisée, la prochaine section sera consacrée à l'analyse des résultats de cette étude.

5. Analyse des résultats

Les résultats de cette section permettent de répondre aux quatre questions de recherche identifiées dans la méthodologie. Ainsi, nous abordons dans un premier temps la difficulté à concilier famille et travail. Puis, nous élaborons sur les implications d'une mauvaise CFT. La troisième partie présente les résultats concernant les besoins des parents en matière de mesures permettant de mieux harmoniser les relations entre la famille et le travail. Finalement, nous étudions les conclusions concernant les effets, sur la qualité du travail réalisé, de l'implantation de certaines mesures de conciliation.

Voici, en résumé, les effets des différentes variables explicatives ciblées dans l'hypothèse, sur la réponse à chacune des questions traitées.

	Q1. Avoir de la difficulté à concilier famille et travail	Q2. Nombre de journées de congé utilisées au cours de trois derniers mois pour des raisons familiales		Q3. Avoir déjà refusé une mutation en raison des responsabilités familiales
		moins de 3 jours (725)	3 jours et plus (291)	
Être une femme en couple	111/247 (45%)	188/247 (76 %)	43/247 (17 %)	27/247 (11 %)
Âge moyen des enfants :				
- Entre 0 et 6 ans	85/197 (43 %)	123/197 (62%)	66/197 (34%)	23/197 (12 %)
- Plus de 6 et moins de 12 ans	136/400 (34 %)	267/400 (67%)	129/400 (32%)	51/400 (13 %)
- Plus de 12 ans	69/298 (23 %)	221/298 (74 %)	70/298 (23 %)	37/298 (12 %)
Catégorie d'emploi				
- Employé soutien, employé bureau	135/429 (31 %)	256/429 (60 %)	169/429 (39 %)	66/429 (15 %)
- Ouvrier, technicien	34/141 (24 %)	99/141 (70 %)	37/141 (26 %)	16/141 (11 %)
- Professionnel, cadre	161/434 (37 %)	338/434 (78 %)	79/434 (18 %)	44/434 (10 %)
- Autre	6/23 (26 %)	18/23 (78 %)	3/23 (13 %)	3/23 (13 %)
Soutien du supérieur				
- faible	86/183 (47 %)	127/183 (69 %)	46/183 (25 %)	25/183 (14 %)
- moyen	232/761 (30 %)	524/761 (69 %)	222/761 (29 %)	96/761 (13 %)
- élevé	9/47 (19 %)	30/47 (64 %)	16/47 (34%)	7/47 (15 %)

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

	Q4. Avoir déjà refusé une promotion en raison des responsabilités familiales	Q5 : Avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires en raison des responsabilités familiales	Q6: Avoir déjà refusé un réaménagement des responsabilités en raison des responsabilités familiales	Q7. Désirer réduire ses heures de travail
Être une femme en couple	35/247 (14 %)	94/247 (39 %)	30/247 (12 %)	155/247 (63 %)
Âge moyen des enfants :				
- Entre 0 et 6 ans	17/197 (9 %)	56/197 (28 %)	18/197 (9 %)	131/197 (66%)
- Plus de 6 et moins de 12 ans	51/400 (13 %)	95/400 (24 %)	47/400 (12%)	212/400 (53%)
- Plus de 12 ans	33/298 (11 %)	64/298 (21 %)	23/298 (8 %)	147/298 (49%)
Catégorie d'emploi				
- Employé soutien, employé de bureau	37/429 (9 %)	86/429 (20 %)	28/429 (7 %)	228/429 (53%)
- Ouvrier, technicien	10/141 (7 %)	41/141 (29 %)	8/141 (6 %)	73/141 (52 %)
- Professionnel, cadre	65/434 (15 %)	123/434 (28 %)	61/434 (14 %)	251/434 (58%)
- Autre	2/23 (9 %)	2/23 (9 %)	2/23 (9 %)	11/23 (48 %)
Soutien du supérieur				
- faible	23/183 (13 %)	44/183 (24 %)	12/183 (7 %)	125/183 (68 %)
- moyen	89/761 (12 %)	192/761 (25 %)	82/761 (11 %)	403/761 (53 %)
- élevé	2/47 (4 %)	10/47 (21 %)	3/47 (6 %)	19/47 (40 %)

	Q8 : Effet, sur la qualité du travail, d'une réduction du temps de travail			Q9: Effet, sur la qualité du travail, d'un réaménagement du temps de travail		
	Négatif (147)	Neutre (373)	Positif (505)	Négatif (159)	Neutre (463)	Positif (377)
Être une femme en couple	24/247 (10 %)	88/247 (36 %)	132/247 (53 %)	32/247 (13 %)	114/247 (46 %)	88/247 (36 %)
Âge moyen des enfants :						
- Entre 0 et 6 ans	23/197 (12%)	72/197 (37 %)	101/197 (51 %)	26/197 (13 %)	85/197 (43 %)	75/197 (38 %)
- Plus de 6 et moins de 12 ans	49/400 (12%)	142/400 (36 %)	204/400 (51 %)	54/400 (14 %)	178/400 (45 %)	158/400 (40 %)
- Plus de 12 ans	58/298 (19%)	101/298 (34 %)	131/298 (44 %)	52/298 (17 %)	140/298 (47 %)	91/298 (31 %)
Catégorie d'emploi						
- Employé soutien, bureau	70/429 (16%)	141/429 (33 %)	212/429 (49 %)	63/429 (15 %)	175/429 (41 %)	174/429 (41 %)

- Ouvrier, technicien	23/141 (16%)	45/141 (32 %)	70/141 (50 %)	27/141 (19 %)	60/141 (43 %)	48/141 (34 %)
- Professionnel, cadre	49/434 (11%)	173/434 (40 %)	204/434 (47 %)	66/434 (15 %)	211/434 (49 %)	141/434 (32 %)
- Autre	3/23 (13 %)	9/23 (39 %)	10/23 (43%)	2/23 (9 %)	11/23 (49%)	7/23 (30 %)
Soutien du supérieur						
- faible	25/183 (14%)	45/183 (26 %)	113/183 (62 %)	30/183 (16 %)	64/183 (35 %)	82/183 (45 %)
- moyen	107/761 (14%)	291/761 (38 %)	353/761 (43 %)	119/761 (16 %)	360/761 (47 %)	257/761 (34 %)
- élevé	11/47 (23 %)	21/47 (45 %)	15/47 (32 %)	8/47 (17 %)	20/47 (43 %)	17/47 (36 %)

5.1 La difficulté à concilier famille et travail

La question posée aux répondants concernant la difficulté à concilier famille et travail était : « Avez-vous de la difficulté à concilier travail et famille? ». À cette interrogation, 699 personnes ont répondu non et 342 ont répondu oui (4 personnes n'ont pas répondu).

Afin de vérifier si certaines variables ont un effet significatif sur le fait de répondre oui ou non à cette question, nous réalisons un probit sur 47 variables explicatives (les 48 présentées à la section 3.3 moins la difficulté à concilier) et une constante. (*Résultat 1*).

En analysant les résultats de cette opération, nous sommes en mesure d'observer que certaines variables impliquent significativement une augmentation ou une diminution des probabilités d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail :

Éléments augmentant la difficulté à concilier famille et travail	Éléments diminuant la difficulté à concilier famille et travail
Soutien des collègues. Plus de soutien de la part des collègues implique une plus grande probabilité d'avoir de la difficulté à concilier. **	Sexe. Être une femme implique une plus petite probabilité d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail. *
Durée du travail. Plus la durée du travail augmente, plus une personne est susceptible d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail. **	Âge des enfants. Plus l'âge des enfants augmente, moins la personne est susceptible d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail. **
Journées de congé. Plus la personne a utilisé un grand nombre de journées de congé pour responsabilités familiales, plus elle est susceptible d'avoir de la difficulté à concilier. **	Soutien physique du conjoint. Plus de soutien du conjoint implique moins de chances d'avoir de la difficulté à concilier. **
Une personne qui utilise un programme de cheminement de carrière adapté aux exigences familiales a plus de chances d'avoir de la difficulté à concilier. *	Soutien du supérieur. Plus de soutien de la part du supérieur implique moins de chances d'avoir de la difficulté à concilier. **

Une femme en couple a plus de chances d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail.**	Ouvrier. Une personne ayant un emploi d'ouvrier est moins susceptible d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail.*
	Une personne ayant moins de 35 ans a moins de chances d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail. **

** implique un p-value < 0,05.

*implique un p-value entre 0,05 et 0,10.

Le tableau indique que le fait d'être un homme et celui d'être une femme en couple augmente la probabilité d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail. Ainsi, le sexe ne semble pas avoir un effet clair sur la difficulté à concilier famille et travail.

Il est surprenant de constater que le soutien des collègues augmente la chance qu'une personne ait de la difficulté à concilier famille et travail, alors que le soutien du supérieur implique une diminution de cette même chance. Nous aurions pu penser qu'un soutien, tant de la part des collègues que du supérieur, diminuerait la difficulté à concilier famille et travail. Ce résultat s'avère difficile à expliquer.

Les personnes plus jeunes sont moins susceptibles d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail, ce qui est également contre-intuitif puisque nous serions tenté de croire que les personnes de moins de 35 ans sont celles ayant de jeunes enfants. Celles-ci auraient donc plus de chances d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail, ce qui est contraire aux résultats.

Il est également étonnant de remarquer que l'utilisation des différentes mesures de CFT n'a pas d'impacts significatifs sur le fait qu'une personne ait de la difficulté ou non à concilier famille et emploi. Ceci, mis à part la mesure permettant un cheminement de carrière adapté aux exigences familiales, qui augmente les chances d'avoir de la difficulté à concilier. Ces résultats peuvent amener à conclure que l'utilisation de mesures de CFT ne diminue pas significativement la difficulté à concilier ces deux mondes.

En se référant à l'hypothèse de départ de cette étude, nous découvrons que les quatre variables identifiées comme variables significatives le sont effectivement. Ainsi, les variables : femme en couple, ouvrier (catégorie professionnelle), âge des enfants ainsi qu'appui du supérieur, ont toutes un impact significatif sur le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail.

5.2 Les implications d'une mauvaise CFT

L'enquête a permis d'évaluer certains impacts que peut avoir une difficile conciliation entre la famille et le travail pour les employeurs.

À cet effet, deux questions ont été posées aux répondants :

- « Au cours des trois derniers mois, combien de journées avez-vous dû vous absenter pour des raisons d'ordre familial ? »
- « À cause de vos responsabilités familiales, avez-vous déjà refusé :
 - Une mutation,
 - Une promotion,
 - Des responsabilités supplémentaires dans le cadre du même emploi,
 - Un réaménagement de vos responsabilités professionnelles. »

Sans fournir une vision globale des impacts d'une mauvaise conciliation tant pour les parents que pour les employeurs comme l'ont fait certaines études, l'analyse des réponses à ces questions nous permet d'identifier certains impacts, pour les employeurs, d'une mauvaise conciliation ainsi que les variables explicatives influençant la réponse à ces différentes interrogations.

À la question concernant le nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois pour des raisons familiales, les répondants ont affirmé avoir utilisé en moyenne deux (2) journées d'absence pour ces raisons. Les résultats oscillent cependant entre 0 et 60 journées de congé.

Afin d'évaluer les facteurs influençant significativement le nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois, nous effectuons un probit ordonné comprenant les 47 variables explicatives (les 48 variables explicatives moins journées de congé). (*Résultat 2*).

Ce modèle permet d'identifier certaines variables qui augmentent ou diminuent significativement les chances qu'un individu ait utilisé des journées de congé au cours des trois derniers mois.

Éléments menant à une augmentation du nombre de journées de congé	Éléments menant à une diminution du nombre de journées de congé
Une personne ayant de la difficulté à concilier famille et travail a plus de chances d'avoir utilisé un plus grand nombre de journées de congé. **	L'âge des enfants. Les personnes ayant des enfants plus âgés sont moins susceptibles d'utiliser un grand nombre de journées de congé. **
Nombre d'enfant(s). Plus une personne a d'enfants, plus elle est susceptible de s'être absentée un grand nombre de fois pour des raisons familiales. *	Le fait d'utiliser un programme de travail à temps partiel offert par l'entreprise diminue les chances d'utiliser plusieurs journées de congé.*
Le fait d'avoir un horaire fixe de travail augmente les chances d'avoir utilisé un grand nombre de congés. *	Travailler dans une entreprise comptant entre 50 et 100 employés diminue les chances d'utiliser plusieurs journées de

	congé.*
Bureau. Le fait d'être un employé de bureau augmente la chance d'avoir utilisé plusieurs journées de congé. **	
Technicien. Le fait d'être un technicien augmente la probabilité d'avoir utilisé un grand nombre de journées de congé. **	
Cadre. Le fait d'être un cadre augmente la probabilité d'avoir utilisé plusieurs journées de congé.*	
Autre emploi. Le fait d'avoir un autre emploi augmente les chances d'avoir utilisé un grand nombre de journées de congé. **	

Nous constatons que l'utilisation de l'une des mesures de CFT offerte par l'entreprise, le travail à temps partiel, diminue la probabilité que les parents aient utilisés plusieurs journées de congé au cours des trois derniers mois. Cela est compréhensible puisque ces parents ont réalisé moins de journées de travail au cours de ces trois derniers mois.

Plusieurs résultats obtenus dans ce tableau vont dans le sens attendu. Par exemple, plus une personne a de la difficulté à concilier famille et travail, plus elle est susceptible d'avoir utilisé un grand nombre de journées de congé. Également, le fait que les personnes ayant des enfants plus jeunes ainsi qu'un plus grand nombre d'enfants sont plus susceptibles d'utiliser plusieurs journées de congé n'est pas étonnant.

La catégorie d'emploi ne semble pas avoir un effet défini sur la probabilité d'utiliser un grand nombre de journées de congé, puisque plusieurs catégories d'emploi se retrouvent parmi les variables ayant un effet significatif : cadre, ouvrier, autre catégorie d'emploi, technicien, employé de bureau. Ceci ne nous permet pas de conclure qu'une personne étant dans une catégorie d'emploi est plus susceptible qu'une autre d'utiliser un grand nombre de journées de congé pour des raisons familiales.

En liant les résultats de cette régression avec l'hypothèse de l'étude, nous découvrons que deux des quatre facteurs identifiés sont présents dans les variables explicatives ayant un impact significatif sur le nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois : l'âge des enfants et la catégorie d'emploi.

En ce qui a trait aux différents impacts que peuvent avoir les responsabilités familiales sur le désir de promotion, de mutation, de responsabilités supplémentaires ou de réaménagement des responsabilités, il est intéressant de noter que 11 % des parents (117 sur 1045) affirme avoir déjà refusé une promotion en raison de leurs responsabilités familiales, 13 % affirme avoir refusé une mutation (133 sur 1045), 25 % avoir refusé des responsabilités supplémentaires (259 sur 1045) et 10 % avoir refusé un réaménagement de leurs tâches (102 sur 1045).

Pour chacun de ces aspects, nous effectuons un probit afin d'identifier si certaines variables explicatives ont un effet significatif sur ce choix.

Premièrement, nous regardons les éléments susceptibles d'influencer le fait d'avoir déjà refusé ou non une mutation en raison des responsabilités familiales par la réalisation d'un probit comprenant les 48 variables explicatives. (*Résultat 3*).

Voici les éléments influençant significativement le fait d'avoir déjà refusé une mutation en raison des responsabilités familiales :

Éléments augmentant le fait d'avoir déjà refusé une mutation	Éléments diminuant le fait d'avoir déjà refusé une mutation
Nombre de semaines de vacance. Plus le nombre de semaines de vacance augmente, plus la personne est susceptible d'avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales. **	Le nombre d'enfants. Plus le nombre d'enfants augmente, moins la personne a de chances d'avoir déjà refusé une mutation. *
L'utilisation de congés supplémentaires pour responsabilités familiales offerts par l'employeur augmente la probabilité qu'une personne ait déjà refusé une mutation pour des raisons familiales. *	Horaire fixe de travail. Plus la personne a un horaire de travail fixe, moins elle a de chances d'avoir déjà refusé une mutation. **
	Le fait d'avoir un salaire supérieur à 60 000 \$ par année réduit la probabilité d'avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales.*
	Ouvrier. Le fait d'être un ouvrier réduit les chances d'avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales. **

Par ces résultats, nous découvrons que le nombre de semaines de vacance influence positivement le fait d'avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnes ayant un plus grand nombre de semaines de vacance ne désirent pas perdre cet avantage en changeant d'emploi ou cela pourrait indiquer une préférence des répondants pour le loisir.

Également, nous constatons que plus le nombre d'enfants augmente, moins la personne est susceptible d'avoir déjà refusé une mutation. Nous serions pourtant porté de croire que, plus le nombre d'enfants augmente, plus une personne est susceptible de refuser une mutation pour des raisons familiales. Cependant, le besoin plus important d'argent pour une famille plus nombreuse peut expliquer ce résultat.

Dans un deuxième temps, nous reproduisons la même démarche pour le fait d'avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales. Ainsi, notre modèle comptant les 48 variables explicatives (*résultat 4*) nous permet de découvrir les résultats suivants en ce qui concerne les variables explicatives ayant un effet significatif sur le fait d'avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales.

Éléments augmentant le fait d'avoir déjà refusé une promotion	Éléments diminuant le fait d'avoir déjà refusé une promotion
Difficulté à concilier famille et travail. Le fait d'avoir répondu oui à la question sur la difficulté à concilier famille et travail augmente les chances d'avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales. **	Plus le soutien moral du conjoint est important, moins une personne est susceptible d'avoir refusé une promotion pour des raisons familiales. *
Le nombre de semaines de vacance. Plus le nombre de semaines de vacance augmente, plus la personne est susceptible d'avoir déjà refusé une promotion en raison des responsabilités familiales. *	
Le fait d'avoir un horaire de travail fixe augmente la probabilité qu'une personne ait déjà refusé une promotion pour des raisons familiales. *	
Le fait d'utiliser un horaire de travail flexible augmente les chances d'avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales. *	
Le fait d'utiliser un programme de travail à temps partiel volontaire augmente les probabilités d'avoir déjà refusé une promotion en raison des responsabilités familiales. **	

Nous constatons que, mis à part le nombre de semaines de vacance, les éléments influençant significativement le fait qu'une personne ait déjà refusé une promotion pour des raisons familiales sont différents de ceux influençant le fait qu'une personne ait déjà refusé une mutation.

Certains avantages offerts dans le cadre d'un emploi, par exemple un plus grand nombre de semaines de vacance, l'utilisation d'un horaire de travail flexible ainsi que l'utilisation d'un programme de travail à temps partiel, rendent les personnes plus susceptibles d'avoir déjà refusé une promotion pour des raisons familiales. Ces personnes avaient possiblement la crainte de perdre ces avantages en acceptant une promotion.

En reprenant la même démarche qu'auparavant, nous analysons maintenant les éléments influençant le fait d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires dans le cadre du même emploi pour des raisons familiales. Dans ce cas, nous utilisons un modèle comprenant les 48 variables explicatives. (*Résultat 5*).

Éléments augmentant le fait d'avoir refusé des responsabilités supplémentaires	Éléments diminuant le fait d'avoir refusé des responsabilités supplémentaires
Difficulté à concilier famille et travail. Le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail rend les personnes davantage susceptibles d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **	L'utilisation d'un programme de travail à temps partiel rend la personne moins susceptible d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **
Le sexe. Le fait d'être une femme augmente les chances d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **	L'utilisation d'un programme de partage du temps de travail rend également une personne moins susceptible d'avoir refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **
Le salaire. Peu importe la catégorie salariale, celle-ci a un effet positif sur le fait d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **	Le fait d'œuvrer dans une entreprise comptant entre 101 et 500 employés diminue les chances d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. **
	Le fait que le dernier diplôme complété soit un diplôme d'étude secondaire diminue la probabilité qu'une personne ait déjà refusé des responsabilités supplémentaires. **

Encore ici, peu d'éléments sont similaires entre les facteurs influençant le fait d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires dans le cadre du même emploi pour des raisons familiales et ceux agissant sur le fait d'avoir déjà refusé une promotion ou une mutation pour les mêmes raisons.

L'analyse des données du tableau permet de découvrir que les personnes utilisant un programme de travail à temps partiel ainsi qu'un programme de partage du temps de travail s'avèrent moins susceptibles d'avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. Il pourrait donc être posé comme hypothèse que l'utilisation de ce type de mesures rend les employés moins réticents à accepter des responsabilités supplémentaires en raison du fait qu'ils se sentent redevables envers leur employeur (théorie d'Akerlof).

Finalement, nous regardons les éléments qui influencent significativement le fait d'avoir déjà refusé un réaménagement des responsabilités professionnelles pour des raisons familiales. Pour ce faire, nous effectuons un probit sur l'ensemble des variables explicatives. (*Résultat 6*). Ces éléments sont :

Éléments augmentant le fait d'avoir refusé un réaménagement des responsabilités professionnelles	Éléments diminuant le fait d'avoir refusé un réaménagement des responsabilités professionnelles
L'utilisation d'un horaire comprimé de travail augmente les chances qu'une personne ait déjà refusé un réaménagement de ses responsabilités professionnelles. **	Le fait d'avoir la garde partagée réduit les chances d'avoir déjà refusé un réaménagement de ses responsabilités professionnelles. **
Le fait de travailler à domicile augmente la probabilité qu'un individu ait refusé un réaménagement de ses responsabilités professionnelles pour des raisons familiales. **	Le fait d'être une famille reconstituée diminue la probabilité d'avoir déjà refusé un réaménagement de ses responsabilités. *
Scolarité. L'ensemble des niveaux de scolarité ont un effet positif sur le fait qu'une personne ait déjà refusé un réaménagement des responsabilités familiales. **	

Les résultats de cette dernière catégorie d'effets pour les employeurs d'une mauvaise CFT sont pour le moins surprenants. Par exemple, les personnes ayant la garde partagée des enfants ainsi que les familles reconstituées sont moins susceptibles d'avoir déjà refusé un réaménagement de leurs responsabilités pour des raisons familiales, ce qui est étonnant. Également, il est stupéfiant de découvrir que l'utilisation d'un horaire de travail comprimé ainsi que le fait de travailler à domicile augmentent les probabilités que ces personnes aient déjà refusé un réaménagement de leurs responsabilités pour des raisons familiales.

En observant les réponses aux quatre dernières questions analysées, nous découvrons que les facteurs influençant soit positivement ou négativement le fait d'avoir déjà refusé une mutation, une promotion, des tâches supplémentaires ou un réaménagement du travail pour des raisons familiales sont très différents.

En se fiant à l'hypothèse, dans laquelle quatre variables explicatives avaient été identifiées, nous découvrons que ces variables sont peu présentes dans les résultats concernant le refus de promotion, de mutation, de responsabilités supplémentaires ou de réaménagement de l'emploi pour des raisons familiales. En fait, seule la catégorie professionnelle est présente dans les résultats significatifs de l'une de ces questions.

5.3. Les besoins des parents en matière de mesures de conciliation

L'enquête a également permis de vérifier auprès des répondants s'ils seraient intéressés à réduire leurs heures de travail et quelle serait la forme de réduction des heures de travail ou de travail à temps partiel qu'ils privilégieraient. L'analyse de cette question nous permet de vérifier si les répondants désirent réellement une réduction des heures de travail ou travailler à temps partiel. Sans s'avérer une analyse exhaustive des besoins des répondants en terme de mesures de CFT, cette question nous permet d'aborder la demande envers certaines mesures de conciliation.

En demandant aux répondants s'ils accepteraient de réduire le nombre d'heures de travail rémunéré qu'ils effectuent par semaine, 572 personnes ont répondu oui et 466 ont répondu non. Plus de la moitié des répondants désire donc réduire leur semaine de travail.

Afin de vérifier si certaines variables ont un effet significatif sur le choix de vouloir réduire les heures de travail, nous présentons les résultats d'un modèle comptant l'ensemble de nos 48 variables explicatives. (*Résultat 7*).

Éléments augmentant le fait de vouloir réduire ses heures de travail	Éléments diminuant le fait de vouloir réduire ses heures de travail
Le fait d'avoir de la difficulté à concilier famille et travail rend une personne plus susceptible de désirer réduire ses heures de travail.**	Plus le soutien du supérieur est important, moins la personne a tendance à vouloir réduire ses heures.**
Une femme est plus susceptible de vouloir réduire ses heures de travail.**	Le fait d'avoir des congés supplémentaires pour des raisons personnelles et familiales rend la personne moins susceptible de vouloir réduire ses heures de travail.**
Plus le soutien moral du conjoint est important, plus une personne a une grande probabilité de vouloir réduire ses heures de travail.**	
Soutien des collègues. Plus le soutien des collègues est important, plus une personne a de chances de désirer réduire ses heures de travail. **	
Plus la semaine de travail est longue, plus une personne est susceptible de vouloir réduire ses heures.**	
Le fait d'utiliser un horaire comprimé de travail rend la personne plus susceptible de vouloir réduire son nombre d'heures de travail.**	
Le fait d'être plus de mille employés dans une entreprise augmente la probabilité qu'une personne désire réduire ses heures	

de travail. **

Nous découvrons, à la lecture du tableau, qu'uniquement une des variables identifiées dans notre hypothèse de départ se retrouve parmi les variables influençant significativement le fait de vouloir réduire ses heures de travail : le soutien du supérieur.

Par la suite, les répondants ont dû répondre à une question leur demandant s'ils seraient personnellement intéressés par le travail à temps partiel et quelle formule leur plairait le plus. À cette question, la grande majorité des répondants affirment qu'ils seraient intéressés par la semaine de travail de quatre (4) jours (58 %). Par ailleurs, 19 % répondent qu'ils ne seraient intéressés par aucune formule de travail à temps partiel et 11 % affirment qu'ils aimeraient ne pas travailler pendant les congés scolaires.

Nombre	Formule de travail à temps partiel
40 (4 %)	Travailler 50 % de l'horaire normal
595 (58 %)	Travailler 4 jours par semaine
113 (11 %)	Ne pas travailler pendant les congés scolaires
195 (19 %)	Par aucune formule
76 (8 %)	Par une autre formule

Tel que présenté dans le tableau suivant, lorsque nous demandons aux personnes : « en cas de réduction du temps de travail, à quoi seriez-vous intéressé ? », la mesure la plus populaire s'avère, encore ici, la semaine de travail de quatre jours (60 % des répondants), suivie par des journées de travail plus courtes (9 %) et par des vacances annuelles plus longues (8 %).

Nombre	Formule de réduction du temps de travail
91 (9 %)	Journées de travail plus courtes
632 (60 %)	Semaine de travail ramenée à 4 jours
63 (6 %)	Journées supplémentaires de congé
75 (7 %)	Retraite anticipée ou progressive
12 (1 %)	Congés parentaux plus longs
32 (3 %)	Congés sabbatiques
82 (8 %)	Vacances annuelles plus longues
31 (3 %)	Autre forme
27 (3 %)	Pas de réponse

5.4 Effets, sur les comportements au travail, de certaines mesures de conciliation

L'enquête a été l'occasion de demander aux répondants quels seraient les effets, positifs ou négatifs, d'une réduction de leur temps de travail ainsi que d'un réaménagement de leur horaire de travail sur la qualité du travail qu'ils réalisent. La question posée permettait d'évaluer l'effet des deux mesures sur : le rendement, la concentration au travail, l'ancienneté, l'assiduité, la ponctualité, les possibilités d'avancement, la satisfaction générale au travail, la motivation au travail, la capacité à obtenir des responsabilités, la loyauté à l'égard de l'employeur, le fonds de pension, la capacité d'être au courant de ce qui se passe dans l'entreprise, la qualité des relations de travail, le climat de travail. Pour chacun de ces éléments, les répondants avaient à choisir un chiffre entre 1 et 7, 1 étant le plus faible des degrés et 7, le plus élevé.

Afin de bien représenter l'effet des ces deux mesures sur les comportements des répondants, mais également sur leur perception de l'effet de ces mesures sur les conditions de travail octroyées par l'employeur, nous avons séparé les résultats en deux catégories : l'effet de la mesure sur la qualité du travail réalisé, ainsi que l'effet de la mesure sur les conditions de travail octroyées.

Nous regardons premièrement l'effet, sur la qualité du travail, d'une réduction du temps de travail. Les réponses à cette question se situent entre 1 et 7. En moyenne, les répondants ont répondu 5 à cette question, c'est-à-dire qu'ils considèrent en moyenne qu'une réduction du temps de travail aurait un effet quelque peu positif sur leur travail (selon la légende du questionnaire). La répartition en percentiles donne les résultats suivants :

10%	25%	50%	75%	90%
3.75	4.125	4.875	5.75	6.375

Afin d'analyser les caractéristiques liées au fait d'avoir répondu que la réduction du temps de travail aurait un effet positif ou non sur le travail réalisé, nous réalisons une régression sur les 48 variables explicatives. (*Résultat 8*). Dans ce modèle, le R^2 est égal à 0.1220.

Grâce à cette régression, nous dégageons certains facteurs qui s'avèrent avoir un impact significatif sur la réponse fournie.

Éléments ayant un effet positif sur la qualité du travail suite à une réduction du temps de travail	Éléments ayant un effet négatif sur la qualité du travail suite à une réduction du temps de travail
Un meilleur soutien des collègues influence le fait qu'une personne pense qu'une réduction du temps de travail aurait un effet positif sur son travail.**	Plus les enfants sont âgés, moins une personne croit qu'une réduction du temps de travail aurait un effet positif sur le travail réalisé.**
L'utilisation d'un horaire comprimé de travail amène la personne à dire qu'une	Plus le soutien du supérieur est important, plus la personne pense qu'une réduction du

réduction du temps de travail aurait un impact positif sur son travail. **	temps de travail aurait un impact négatif sur son travail. **
Le fait d'être plus de mille employés dans une entreprise augmente la propension à penser que la qualité du travail serait améliorée suite à une réduction du temps de travail. **	Le fait d'avoir moins de 35 ans diminue la propension à penser que le travail serait amélioré suite à une réduction du temps de travail. *

L'analyse des résultats nous apprend que les personnes utilisant déjà un horaire comprimé de travail croient qu'une réduction du temps de travail aurait un effet positif sur la qualité du travail réalisé. Ce résultat est intéressant puisque ces personnes vivent déjà une expérience similaire à celle proposée.

En lien avec notre hypothèse de départ, nous découvrons que deux des variables que nous avons identifiées comme étant potentiellement significatives le sont effectivement. Il s'agit de l'âge des enfants ainsi que du soutien du supérieur.

Pour ce qui est de la perception de l'effet d'une réduction du temps de travail sur les conditions de travail octroyées, les répondants croient en moyenne que cette réduction aurait entre un effet quelque peu négatif (3) et un effet neutre (4) sur leurs conditions de travail, la moyenne étant de 3,5.

Par ailleurs, les répondants affirment en moyenne que l'effet d'un réaménagement de l'horaire de travail sur la qualité du travail réalisé serait entre neutre (4) et quelque peu positif (5) (moyenne 4,7). Cette réponse est donc, en moyenne, plus positive que la réponse donnée pour l'effet d'une réduction du temps de travail.

Comme auparavant, nous réalisons une régression sur l'ensemble des 48 variables explicatives (*Résultat 9*), nous permettant d'observer les variables explicatives ayant un effet significatif sur la réponse à la question concernant l'effet, sur la qualité du travail, d'un réaménagement de l'horaire de travail. Dans ce modèle, le R^2 est de 0.1119.

Facteurs ayant un effet positif sur la qualité du travail suite à un réaménagement de l'horaire	Facteurs ayant un effet négatif sur la qualité du travail suite à un réaménagement de l'horaire
Un meilleur soutien moral du conjoint influence positivement le fait de penser que la qualité du travail serait améliorée suite à un réaménagement de l'horaire de travail.*	Le fait d'être une famille reconstituée influence le fait de penser qu'un réaménagement de l'horaire serait négatif sur la qualité du travail.**
Un soutien plus important de la part des collègues influence positivement l'amélioration de la qualité du travail suite à un réaménagement de l'horaire.**	Le fait d'avoir un horaire fixe de travail influence le fait de penser qu'un réaménagement de l'horaire aurait un effet négatif sur la qualité du travail.**
Le fait d'avoir un horaire de travail comprimé a un impact positif sur le fait de penser qu'un réaménagement de l'horaire serait positif sur la qualité du travail.**	Le fait d'avoir moins de 35 ans amène les personnes à penser qu'un réaménagement de l'horaire de travail n'aurait pas un effet positif sur la qualité du travail. *

Le fait d'utiliser une mesure de travail à temps partiel amène également les personnes à affirmer qu'un réaménagement de l'horaire aurait des effets positifs sur la qualité du travail.*	
---	--

Les variables explicatives ayant un effet significatif sur la réponse à cette question sont similaires à celles ayant un effet positif sur la réponse à la question précédente concernant l'effet d'une réduction du temps de travail. Nous pouvons également noter, dans ces résultats, que l'utilisation d'un horaire comprimé de travail ainsi que le fait d'avoir un emploi à temps partiel influencent le fait de penser qu'un réaménagement de l'horaire de travail aurait des effets positifs sur la qualité du travail.

En liant les résultats de cette analyse à notre hypothèse de départ, nous constatons qu'aucune des variables que nous avons identifiées se retrouve parmi les variables significatives.

Finalement, en ce qui concerne la perception de l'effet d'un réaménagement du travail sur les conditions de travail octroyées, en moyenne les répondants considèrent que cette mesure n'aurait aucun effet sur les conditions de travail octroyées (4) contrairement au résultat obtenu pour la réduction du temps de travail.

5.5 Retour sur l'hypothèse

En se référant à notre hypothèse de départ qui est :

« Les facteurs influençant significativement à la fois la difficulté à concilier famille et travail, les implications d'une mauvaise CFT, les besoins prioritaires des parents en matière de conciliation ainsi que l'effet, sur le comportement, de certaines mesures sont :

- le fait d'être une femme en couple
- l'âge des enfants,
- la catégorie d'emploi (ouvrier, employé de bureau, professionnel, cadre),
- ainsi que l'appui du supérieur immédiat. »

nous sommes en mesure d'affirmer que cette hypothèse ne s'avère pas vérifiée suite à l'analyse des résultats obtenus. Certes, certaines de ces variables ont une influence sur quelques réponses, cependant, celles-ci ne sont pas significatives dans l'ensemble des cas.

Pour continuer ces observations, nous avons analysé, dans le tableau suivant, si chacune des variables avait un effet significatif sur les différentes réponses :

	Femme en couple	Âge des enfants	Catégorie d'emploi	Soutien du supérieur
Q1 : Difficulté à concilier famille et travail	X (+)	X (-)	X	X (-)
Q2 : Nombre de journées de congé		X (-)	X	
Q3 : Avoir déjà refusé une mutation			X	
Q4 : Avoir déjà refusé une promotion				
Q5 : Avoir déjà refusé des responsabilités supplémentaires				
Q6 : Avoir déjà refusé un réaménagement des responsabilités				
Q7 : Réduction des heures de travail				X (-)
Q8 : Effet, sur la qualité du travail, d'une réduction du temps de travail		X (-)		X (-)
Q9 : Effet, sur la qualité du travail, d'un réaménagement du travail				
Total	1	3	3	3

Ce tableau indique que, parmi les variables explicatives identifiées dans l'hypothèse, le fait d'être une femme en couple représente la variable ayant un impact significatif le moins grand nombre de fois parmi les différentes analyses réalisées. Les trois autres variables ont des effets significatifs à un même nombre de répétition.

On peut remarquer, à la lecture de ce tableau, que les questions étant davantage concrètes (difficulté à concilier famille et travail, nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois) ont un nombre plus élevé de facteurs, parmi ceux identifiés dans l'hypothèse, qui s'avèrent significatifs.

Également, ce tableau met en lumière le fait que, dans l'analyse de la première question étudiant les facteurs influençant la difficulté à concilier famille et travail, les quatre variables identifiées dans l'hypothèse se sont avérées significatives. Pour la plupart des autres questions, les variables explicatives de l'hypothèse ont été soit présentes en partie, soit complètement absentes parmi les variables significatives; ce qui fut le cas dans quatre des neuf questions analysées.

5.6 Les faiblesses

Les principales faiblesses des résultats de cette étude ont un lien avec la méthode de recherche utilisée dans l'enquête.

Premièrement, pour ce qui est des personnes sondées dans le cadre de l'enquête, le fait que les questions aient été posées uniquement aux employés donne une vision unidimensionnelle de la question. Il aurait, par exemple, été intéressant de demander aux employeurs l'effet anticipé d'une réduction du temps de travail sur la qualité du travail des employés. La présence de ces deux visions dans l'étude aurait permis de confronter les résultats et d'obtenir un portrait plus complet de la réalité.

Également, les réponses concernant la présence de mesures de CFT ainsi que la difficulté à concilier famille et travail sont très influencées par le fait que les personnes sondées ont en très grande majorité un emploi syndiqué. Nous savons pertinemment que dans les milieux de travail syndiqués, les conditions de travail sont au-dessus de la moyenne et que les mesures de CFT sont davantage présentes. Ainsi, le portrait que nous donne cette enquête pourrait s'avérer plus positif que la réalité de l'ensemble des milieux de travail. Ceci aurait comme effets de biaiser à la hausse le nombre de mesures de CFT présentes dans les entreprises, ainsi que de biaiser à la baisse les réponses concernant la difficulté à concilier famille et travail.

Finalement, puisque les répondants provenaient uniquement des secteurs de la santé et de l'éducation ou représentaient des employés de bureau, les résultats de l'étude ont une portée limitée. En effet, il aurait été davantage intéressant d'avoir des répondants provenant d'autres milieux de travail, ce qui aurait permis d'obtenir un portrait davantage représentatif de la société.

6. Conclusion

Une mauvaise conciliation famille-travail (CFT) a des effets tant sur la famille, sur le travail que sur l'ensemble de la société. Ces problèmes de conciliation peuvent donc être abordés de diverses manières. Dans le cadre de la présente recherche, nous avons choisi de concentrer nos efforts sur la CFT vue sous l'angle des entreprises.

Nous nous sommes intéressés plus particulièrement aux difficultés des parents à concilier famille et travail, aux effets d'une mauvaise CFT sur le travail, aux besoins prioritaires des parents en matière de CFT ainsi qu'aux effets des mesures de conciliation famille-travail sur la qualité du travail. La recherche visait à trouver les facteurs influençant significativement une réponse particulière à l'une des questions analysées. Par exemple, nous avons cherché à savoir si des variables comme le sexe, l'âge des enfants ou le nombre d'heures travaillées dans une semaine influençaient significativement la réponse fournie.

Afin de trouver réponses à ces interrogations, nous avons, dans un premier temps, étudié la littérature existante. Cela nous a permis de découvrir que, mis à part pour la question touchant la difficulté à concilier famille et travail, peu de recherches visent spécifiquement à comprendre les facteurs influençant la réponse à une question concernant la CFT. Les recherches étudiées cherchaient davantage à identifier les besoins des parents en matière de CFT ou les effets, sur le travail, d'une meilleure conciliation entre la famille et le travail, sans égard aux caractéristiques des différentes familles.

Afin de remédier à ce vide, nous avons tenté de répondre à quatre interrogations formant les questions de recherche :

- Quels sont les facteurs influençant la difficulté à concilier famille et travail ?
- Quels sont les facteurs influençant les impacts de cette difficile conciliation pour les entreprises ?
- Quels sont les facteurs influençant les besoins des parents en matière de mesures aidant à concilier famille et travail ?
- Quels sont les facteurs influençant l'effet, sur la qualité du travail réalisé, de l'introduction de certaines mesures de CFT ?

Ces questions ont été abordées par l'analyse des résultats d'une enquête menée par une chercheuse de la Télé-Université, Mme Diane-Gabrielle Tremblay. Cette enquête, réalisée auprès de 1045 travailleurs des secteurs de la santé, de l'éducation et auprès d'employés de bureau, visait à effectuer un portrait de la situation des parents qui concilient famille et travail. Fait important à mentionner, 87 % des personnes sondées détenait un emploi syndiqué.

Notre hypothèse de recherche était qu'aux quatre questions de recherche, la réponse donnée par les répondants allait être significativement influencée par quatre variables explicatives parmi les 48 variables analysées : le fait d'être une femme en couple, l'âge moyen des enfants, la catégorie d'emploi ainsi que l'appui du supérieur immédiat.

La réponse à la première interrogation a été trouvée par l'analyse d'une question sur la difficulté ou non à concilier famille et travail. À cette question, 33 % des répondants ont affirmé avoir de la difficulté à effectuer cette conciliation. En réalisant un probit afin d'identifier les variables influençant significativement la réponse à cette question, nous avons découvert que 11 variables avaient une influence significative, dont les quatre variables explicatives évoquées dans l'hypothèse de départ.

La deuxième question à laquelle nous cherchions réponse s'avérait les effets, pour les employeurs, d'une mauvaise CFT. Afin d'y arriver, nous avons analysé les réponses à deux questions : le nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois pour des raisons familiales ainsi que le fait d'avoir déjà refusé une mutation, une promotion, un réaménagement de ses responsabilités ainsi que des responsabilités supplémentaires pour des raisons familiales. Le nombre moyen de journées de congé utilisées pour des raisons familiales s'est avéré de 2, cependant, les réponses oscillaient entre 0 et 60 journées. Parmi les variables ayant été identifiées dans notre hypothèse, la catégorie d'emploi ainsi que l'âge moyen des enfants se sont retrouvées dans les variables explicatives influençant significativement le nombre de journées de congé utilisées au cours des trois derniers mois.

Nous avons ensuite analysé séparément les réponses aux questions concernant le fait d'avoir déjà refusé une mutation, une promotion, des responsabilités supplémentaires ainsi qu'un réaménagement des tâches pour des raisons familiales. Pour une seule de ces questions, une des variables ayant été identifiée dans l'hypothèse de départ s'est retrouvée parmi les variables explicatives significatives; il s'agit de la catégorie professionnelle qui influençait le fait d'avoir déjà refusé une mutation pour des raisons familiales.

La troisième question de recherche était relative aux besoins des parents en matière de CFT ainsi qu'aux facteurs influençant ces besoins. Nous avons premièrement découvert que la mesure de CFT la plus populaire chez les répondants s'avérait l'horaire de travail flexible. Par la suite, une analyse des réponses à une question concernant le fait de vouloir ou non réduire ses heures de travail a été réalisée et a permis de mettre en lumière le fait que plus de la moitié des répondants désireraient réduire leurs heures de travail. Plusieurs variables explicatives influençaient significativement cette réponse, dont uniquement une des variables identifiées dans l'hypothèse; il s'agit du support du supérieur. En demandant aux répondants la forme de réduction du temps de travail qu'ils préféreraient, la semaine de travail de quatre jours s'est révélée la formule récoltant le plus d'appuis.

Finalement, afin de répondre à la dernière question concernant l'effet de l'introduction de certaines mesures de CFT sur la qualité du travail réalisé, nous avons étudié deux questions de l'enquête. La première traitait de l'effet, sur la qualité du travail, d'une réduction des heures de travail. Les répondants ont affirmé en moyenne que cette réduction aurait un effet quelque peu positif sur la qualité de leur travail. En réalisant une régression simple, nous avons identifié que deux des facteurs choisis dans notre hypothèse s'avéraient avoir un impact significatif sur la réponse donnée à cette question : l'âge des enfants ainsi que le soutien du supérieur. La deuxième question

traitée dans ce cadre fut l'impact d'un réaménagement du travail sur la qualité du travail réalisé. À cette question, les répondants ont affirmé en moyenne que cela aurait un effet neutre sur la qualité de leur travail. Aucune des variables identifiées dans notre hypothèse n'avait un effet significatif sur la réponse.

En liant les résultats des analyses réalisées à notre hypothèse de départ, nous observons que les variables identifiées n'ont finalement pas d'effets significatifs sur la réponse donnée à chacune des questions; ce qui nous porte à infirmer l'hypothèse de recherche. En fait, seule la réponse à la première question concernant la difficulté à concilier famille et travail s'est effectivement avérée significativement influencée par les quatre variables explicatives de l'hypothèse.

Dans l'ensemble, certains facteurs n'ayant pas été identifiés dans l'hypothèse se sont révélés comme ayant des effets à quelques reprises sur les réponses. Notons parmi ceux-ci les plus populaires : la difficulté à concilier famille et travail qui s'avère significative dans quatre cas, le soutien des collègues (4 cas), le fait d'avoir un horaire de travail fixe (4 cas), le fait d'utiliser un programme permettant de comprimer son horaire de travail (4 cas) ainsi que l'utilisation d'un programme de travail à temps partiel (4 cas).

Néanmoins, il est frappant de découvrir que les facteurs influençant la réponse à chacune des questions diffèrent significativement d'une question à l'autre. Cela laisse supposer que l'attitude des parents face à la CFT est différente selon une multitude de facteurs. Ce constat fait émerger le besoin de politiques de CFT flexibles, adaptées aux besoins particuliers des parents selon leur situation familiale, professionnelle et sociale.

En guise de conclusion, mentionnons que l'enquête analysée dans le présent travail avait deux principales failles reliées au choix des répondants. Premièrement, les répondants provenaient uniquement de trois secteurs d'emploi. Ensuite, presque l'ensemble de ceux-ci détenait un emploi syndiqué. Ainsi, afin d'assurer la validité ou non des résultats obtenus dans la présente analyse, il importerait d'élargir le bassin des répondants afin de sonder des employés non syndiqués ainsi que d'autres personnes travaillant dans différents secteurs comme la construction, les transports, les services et la fabrication. Cela permettrait de confronter les résultats obtenus et fournirait un meilleur portrait de la situation.

Il demeure que, malgré la réalisation de la meilleure enquête possible portant sur la situation des parents et sur leurs besoins en matière de CFT, cela n'aura pas d'effets tangibles permettant d'améliorer cette situation. L'amélioration de la situation des familles ayant de la difficulté à concilier famille et travail nécessitera des actions précises dans chacun des milieux de travail. Rappelons que le contexte démographique des prochaines décennies favorisera l'implantation de mesures de conciliation famille-travail, mais ces modifications n'arriveront pas sans un effort concerté de la part des entreprises, des travailleurs et du gouvernement.

7. Bibliographie

Akerlof G. (1982), « Labor contracts as partial gift exchange », Quarterly Journal of economics 97, pp. 543-569.

Bachmann, K. (2000), « Work-Life balance : Are employers listening ? », Conference board of Canada, 12 p.

Boulin J.-Y., Plasman R. (1997), « Professional employees working hours in Europe », Lightening the load of long working hours among europe's managerial staff. European fondation for the improvement of living and working conditions, Eiroline, dec. 1997.

Campbell Clark, S. (2001), « Work culture and work family balance », Université de l'Idaho, pp.348-365.

Caussignac, E. (2000), « La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi famille, son ampleur et ses impacts », Mémoire de maîtrise présenté à l'École des hauts études commerciales, Montréal.

Commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux (2001), «Rapport et recommandations ».

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001), « Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail. Plan d'action », 43 p.

Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001), « La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail », 28 p.

Dagenais, L.F. (2000), « Les modes de travail « non conventionnel » : risques et défis d'une tendance lourde ».

Dex S., Colin, Smith C., Winter S. (2001), « Effets of family-friendly policies on business performance », 51 p.

Duxbury, L.E., Higgins C.A. Lee, C. (1993), « The impact of job type and family type on work-family conflict and perceived stress : A comparative analysis », Resources humaines, ASAC'93, pp. 21-29.

Evans, J. (2001), « Firm contribution to the reconciliation between work and family life », Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), 60 p.

Frederick, J.A. (1995), « Au fil des heures...L'emploi du temps des canadiens », Statistique Canada, 89-544 F.

Gouvernement du Québec (1998), « Encart : l'évolution du travail atypique au Québec », Le marché du travail, vol. 19, no. 5.

Gouvernement du Québec (2001), « Les familles et les enfants au Québec; principales statistiques, 2^{ième} édition », 2 p.

Haines, V., Guérin, G., St-Onge, S. (1996), « L'efficacité du travail à temps partiel comme pratique visant à favoriser un meilleur équilibre travail-famille », Cahier de recherche, no. 96-39, HEC, 17 p.

Institut de la statistique du Québec (1999), « Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec », 206 p.

Institut de la statistique du Québec (2001), « Portrait social du Québec. Données et analyses. Édition 2001. », 630 p.

Kaufman, G., Uhlenberg, P. (2000), « The incidence of Parenthood on the work effort of married men and woman », Social Forces, The University of North Carolina Press, pp. 931-949.

Konrad, A., Mangel, R. (2000), « The impact of work-life programs on firm productivity », Strategic management journal 21.

Lero D. S., Brockman L.M., Pence A. R., Goelman H. , Johnson K.L. (1993), « Étude nationale canadienne sur la garde des enfants. Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents », Statistique Canada, 89-530 F.

Mercure D. (2001), « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », pp. 74-86, Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain. Les actes du colloque, 255 p.

Paris, H. (1989), « Les programmes d'aide aux travailleurs qui ont des obligations familiales », Conference board du Canada.

Perotin, V., Robinson, A. (1999), « Employee participation and equal opportunities practices : performance effects and potential complementarities », BJI/WERS98 Conference, Cumberland Lodge, sept 1999.

Rochon, C.-P. (2001), « Conventions collectives et dispositions favorables à la famille », Gazette du travail, vol. 4 n.1, pp. 84-91.

Tremblay, D.-G., Villeneuve, D. (1997), « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle », Loisir et société, vol. 20, n. 1 printemps 1997, pp. 107-157.

Tremblay, D.-G., Vaillancourt-Laflamme C. (1998), « Conciliation emploi-famille et réaménagement du temps de travail. Description des données d'enquête. » Rapport de recherche, Montréal, Télé-Université.

Tremblay, D.-G., Villeneuve, D. (2002), « Articulation emploi-famille et temps de travail », Télé-Université, 64 p.

Tremblay D.-G. (2002), « L'articulation emploi-famille dans les secteurs de la santé et de l'éducation : rapport de recherche sur l'enquête menée auprès de 8 syndicats de la Centrale des syndicats du Québec », Télé-Université, septembre 2002, 33 p.

Van Audenrode, M. (2001), « Démographie, économie et société québécoise : les vingt prochaines années », pp. 144-148, Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain. Les actes du colloque, 255 p.

Annexe 1 : Résultats

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 1

Probit estimates

Number of obs = 759
 LR chi2(47) = 115.62
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.1204

Log likelihood = -422.48578

diffconc	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
sexe	-.4115779	.2110678	-1.95	0.051	-.8252632	.0021074
nbeenf	-.0214218	.0744746	-0.29	0.774	-.1673894	.1245459
agemenf	-.0436268	.0123963	-3.52	0.000	-.0679232	-.0193305
nbesemvanc	-.0588991	.0487419	-1.21	0.227	-.1544314	.0366332
conjointso~y	-.1463879	.0429559	-3.41	0.001	-.23058	-.0621958
conjsoutmo~l	.0357857	.0775006	0.46	0.644	-.1161127	.1876842
sout_sup	-.213652	.048883	-4.37	0.000	-.3094609	-.1178432
sout_colleg	.1190424	.050671	2.35	0.019	.0197289	.2183558
gardpart	.2037986	.436882	0.47	0.641	-.6524744	1.060072
famrecons	-.3248955	.6503156	-0.50	0.617	-1.599491	.9496997
horairerfix	-.1725776	.1193084	-1.45	0.148	-.4064177	.0612625
dureet	.0173074	.0075224	2.30	0.021	.0025639	.032051
servgardu	.2726762	.4044391	0.67	0.500	-.5200098	1.065362
servinfou	-.0266618	.3096659	-0.09	0.931	-.6335959	.5802722
congeu	-.0866868	.1092714	-0.79	0.428	-.3008549	.1274812
horflexu	-.0470776	.1211683	-0.39	0.698	-.2845631	.190408
horcompu	.0620157	.1687522	0.37	0.713	-.2687326	.3927639
ttpu	-.0970343	.1990556	-0.49	0.626	-.4871761	.2931074
travpartu	-.5944244	.4127935	-1.44	0.150	-1.403485	.214636
travdomu	-.2346576	.2133649	-1.10	0.271	-.6528451	.1835299
chemcarru	.4063695	.2357393	1.72	0.085	-.055671	.8684099
journeecong	.0643341	.0208348	3.09	0.002	.0234986	.1051695
couple	.0307359	.4801349	0.06	0.949	-.9103112	.9717829
saldix	-.0980856	.8688694	-0.11	0.910	-1.801038	1.604867
salvingt	.0647906	.816694	0.08	0.937	-1.5359	1.665481
saltrente	.1353941	.8163036	0.17	0.868	-1.464532	1.73532
salquarante	.0289437	.8279389	0.03	0.972	-1.593787	1.651674
salcinquante	.2602305	.8390147	0.31	0.756	-1.384208	1.904669
salsoixante	.1665602	.851841	0.20	0.845	-1.503018	1.836138
ouvrier	-.7265733	.3813691	-1.91	0.057	-1.474043	.0208964
bureau	.340384	.2731883	1.25	0.213	-.1950552	.8758232
technicien	-.1236644	.3173694	-0.39	0.697	-.7456971	.4983682
profession~l	.2150957	.3115663	0.69	0.490	-.395563	.8257544
cadre	-.0547196	.3688286	-0.15	0.882	-.7776103	.6681711
autreemploi	-.2426974	.6011348	-0.40	0.686	-1.4209	.9355052
emplcinq	-.1188674	.1614208	-0.74	0.461	-.4352464	.1975115
emplcent	.1014334	.1475201	0.69	0.492	-.1877007	.3905675
emplmille	-.166418	.2017882	-0.82	0.410	-.5619156	.2290797
primaire	.0265448	.1488647	0.18	0.858	-.2652245	.3183142
secondaire	.3491937	1.071108	0.33	0.744	-1.75014	2.448527
cegep	.0305363	.6033883	0.05	0.960	-1.152083	1.213156
certificat	-.1115615	.6109023	-0.18	0.855	-1.308908	1.085785
bacc	-.1761793	.6312498	-0.28	0.780	-1.413406	1.061048
maîtrisedoc	.0707186	.6352713	0.11	0.911	-1.17439	1.315827
couplefemme	.0954157	.6475477	0.15	0.883	-1.173754	1.364586
agetrentec~q	.757684	.2711665	2.79	0.005	.2262075	1.289161
_cons	-.4323498	.1530848	-2.82	0.005	-.7323906	-.1323091
_cons	.3391609	1.078061	0.31	0.753	-1.773799	2.452121

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 2

Ordered probit estimates

Number of obs = 759
 LR chi2(47) = 258.63
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.0865

Log likelihood = -1366.358

journeecong	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
diffconc	.4046183	.0871643	4.64	0.000	.2337794 .5754572
sexe	.0086941	.1599041	0.05	0.957	-.3047122 .3221005
nbeenf	.1059219	.0565917	1.87	0.061	-.0049958 .2168396
agemenf	-.0519984	.0097217	-5.35	0.000	-.0710527 -.0329441
nbesemvanc	.0003682	.0381322	0.01	0.992	-.0743694 .0751059
conjointso~y	-.0434158	.0331167	-1.31	0.190	-.1083233 .0214917
conjsoutmo~l	-.0235932	.0582205	-0.41	0.685	-.1377034 .0905169
sout_sup	.015109	.0374817	0.40	0.687	-.0583539 .0885718
sout_colleg	-.0232729	.0380281	-0.61	0.541	-.0978067 .0512608
gardpart	.5310603	.3279533	1.62	0.105	-.1117164 1.173837
famrecons	-.7484195	.4804885	-1.56	0.119	-1.69016 .1933206
horairefix	.1571999	.0921488	1.71	0.088	-.0234085 .3378083
dureet	.0036631	.0059552	0.62	0.538	-.008009 .0153351
servgardu	-.0466333	.3254579	-0.14	0.886	-.684519 .5912524
servinfou	.3442738	.2337039	1.47	0.141	-.1137774 .8023251
congeu	.1099956	.0845004	1.30	0.193	-.0556222 .2756134
horflexu	.0374443	.0920801	0.41	0.684	-.1430293 .217918
horcompu	-.0562267	.1257813	-0.45	0.655	-.3027535 .1903001
ttpu	-.2538465	.1538745	-1.65	0.099	-.555435 .0477419
travpartu	-.4540066	.3052144	-1.49	0.137	-1.052216 .1442026
travdomu	.0935696	.1629475	0.57	0.566	-.2258016 .4129408
chemcarru	-.0474158	.1894185	-0.25	0.802	-.4186691 .3238376
couple	.1182251	.3595878	0.33	0.742	-.5865541 .8230043
saldix	.2288761	.6404769	0.36	0.721	-1.026435 1.484188
salvingt	.215836	.6041626	0.36	0.721	-.9683011 1.399973
saltrente	-.2535976	.6067267	-0.42	0.676	-1.44276 .935565
salquarante	-.0374462	.6185164	-0.06	0.952	-1.249716 1.174824
salcinquante	-.2278661	.6297309	-0.36	0.717	-1.462116 1.006384
salsoixante	-.3229422	.6404799	-0.50	0.614	-1.57826 .9323753
ouvrier	.200706	.276062	0.73	0.467	-.3403656 .7417776
bureau	.618705	.212827	2.91	0.004	.2015718 1.035838
technicien	.7617811	.2430922	3.13	0.002	.2853291 1.238233
profession~l	.3435137	.2439852	1.41	0.159	-.1346885 .8217159
cadre	.50029	.2774498	1.80	0.071	-.0435016 1.044082
autreemploi	1.093074	.4269595	2.56	0.010	.2562491 1.9299
emplocinq	-.2074763	.1227282	-1.69	0.091	-.4480192 .0330665
emplocent	.1097905	.113057	0.97	0.331	-.1117972 .3313781
emplcinqcent	.1265961	.151202	0.84	0.402	-.1697544 .4229466
emplmille	-.0353897	.1133056	-0.31	0.755	-.2574647 .1866853
primaire	.8260946	.7641676	1.08	0.280	-.6716464 2.323836
secondaire	.2489053	.4217488	0.59	0.555	-.5777072 1.075518
cegep	.318493	.4273433	0.75	0.456	-.5190846 1.156071
certificat	.2445657	.4441894	0.55	0.582	-.6260296 1.115161
bacc	.1881972	.449959	0.42	0.676	-.6937062 1.070101
maîtrisedoc	.2700685	.460608	0.59	0.558	-.6327066 1.172843
couplefem	-.2295927	.2074991	-1.11	0.269	-.6362835 .1770981
agetrentec~q	-.1705407	.1167373	-1.46	0.144	-.3993416 .0582603
_cut1	-.5128148	.7961512			(Ancillary parameters)

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

_cut2		-.471565	.7959802
_cut3		.7211867	.7958354
_cut4		.7518359	.7959095
_cut5		1.188905	.7972928
_cut6		1.224002	.7974284
_cut7		1.729524	.7988007
_cut8		1.76529	.7988661
_cut9		2.247664	.8001157
_cut10		2.266859	.8001789
_cut11		2.570557	.8013763
_cut12		2.615419	.8016013
_cut13		2.833977	.8028288
_cut14		2.856076	.8029624
_cut15		3.013086	.8041642
_cut16		3.11676	.8052613
_cut17		3.252297	.8072649
_cut18		3.308856	.808369
_cut19		3.452432	.8129291
_cut20		3.681301	.8265947
_cut21		3.887916	.8489607

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 3

Probit estimates

Number of obs = 744
 LR chi2(46) = 54.99
 Prob > chi2 = 0.1708
 Pseudo R2 = 0.0936

Log likelihood = -266.14863

refusmut	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
diffconc	.1126268	.1378289	0.82	0.414	-.1575128 .3827664
sexe	-.3586881	.2560029	-1.40	0.161	-.8604446 .1430685
nbeenf	-.1824269	.0944343	-1.93	0.053	-.3675148 .0026609
agemenf	-.014832	.0155785	-0.95	0.341	-.0453652 .0157013
nbesemvanc	.1311583	.066468	1.97	0.048	.0008834 .2614333
conjointso~y	-.027226	.0533452	-0.51	0.610	-.1317807 .0773287
conjsoutmo~l	-.0685848	.0924364	-0.74	0.458	-.2497568 .1125871
sout_sup	-.0086546	.0601914	-0.14	0.886	-.1266275 .1093183
sout_colleg	.0691997	.0617336	1.12	0.262	-.0517959 .1901953
gardpart	.2950166	.5225081	0.56	0.572	-.7290804 1.319114
famrecons	.770321	.7123561	1.08	0.280	-.6258714 2.166513
horairefix	-.3250247	.1428546	-2.28	0.023	-.6050146 -.0450347
dureet	.0007452	.0106408	0.07	0.944	-.0201104 .0216009
servinfou	-.3936958	.439424	-0.90	0.370	-1.254951 .4675594
congeu	.2367086	.1391003	1.70	0.089	-.0359231 .5093402
horflexu	-.0701088	.1489511	-0.47	0.638	-.3620476 .2218301
horcompu	-.090283	.2102452	-0.43	0.668	-.5023561 .3217901
ttpu	-.0336412	.268822	-0.13	0.900	-.5605226 .4932402
travpartu	-.3590283	.5588662	-0.64	0.521	-1.454386 .7363294
travdomu	.0115462	.2661315	0.04	0.965	-.5100619 .5331543
chemcarru	-.0884134	.3134702	-0.28	0.778	-.7028037 .5259768
journeecong	.0005735	.0215303	0.03	0.979	-.0416252 .0427721
couple	.5035592	.5733281	0.88	0.380	-.6201432 1.627262
saldix	-1.257377	1.024696	-1.23	0.220	-3.265744 .7509911
salvingt	-1.081983	.9405815	-1.15	0.250	-2.925489 .7615227
saltrente	-1.388953	.9483012	-1.46	0.143	-3.247589 .4696833
salquarante	-1.421115	.9586484	-1.48	0.138	-3.300031 .4578013
salcinquante	-1.556342	.9722113	-1.60	0.109	-3.461842 .3491567
salsoixante	-1.698722	.9886519	-1.72	0.086	-3.636444 .2390004
ouvrier	-1.002337	.4815407	-2.08	0.037	-1.946139 -.0585342
bureau	-.3487994	.2982369	-1.17	0.242	-.933333 .2357342
technicien	-.2925117	.359044	-0.81	0.415	-.996225 .4112015
profession~l	-.2420885	.3571983	-0.68	0.498	-.9421843 .4580072
cadre	.0129935	.4112102	0.03	0.975	-.7929637 .8189507
autreemploi	-.3878928	.7169858	-0.54	0.589	-1.793159 1.017374
emplocinq	-.2840895	.2077799	-1.37	0.172	-.6913306 .1231515
emplocent	-.133947	.1829892	-0.73	0.464	-.4925992 .2247052
emplcinqcent	.1103969	.228484	0.48	0.629	-.3374235 .5582173
emplmille	.0974631	.1791562	0.54	0.586	-.2536765 .4486027
secondaire	-.4075315	.6895252	-0.59	0.554	-1.758976 .943913
cegep	-.6405274	.7005497	-0.91	0.361	-2.01358 .7325249
certificat	-1.030509	.7361791	-1.40	0.162	-2.473393 .4123757
bacc	-.7051497	.7326673	-0.96	0.336	-2.141151 .7308518
maîtrisedoc	-.7834675	.7518312	-1.04	0.297	-2.257029 .6900945
couplefemme	.0089821	.3284875	0.03	0.978	-.6348416 .6528057
agetrentec~q	-.2403914	.1918413	-1.25	0.210	-.6163934 .1356105
_cons	1.325355	1.224322	1.08	0.279	-1.074272 3.724982

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 4

Probit estimates

Number of obs = 708
 LR chi2(44) = 58.97
 Prob > chi2 = 0.0651
 Pseudo R2 = 0.1101

Log likelihood = -238.23948

refuspromo	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
diffconc	.4036463	.1425629	2.83	0.005	.1242282	.6830644
sexe	.0319659	.2767796	0.12	0.908	-.5105121	.5744439
nbeenf	.0633171	.0951683	0.67	0.506	-.1232092	.2498435
agemenf	.0239347	.0163429	1.46	0.143	-.0080967	.0559661
nbesemvanc	.1198495	.0640691	1.87	0.061	-.0057236	.2454226
conjointso~y	.0706107	.0585798	1.21	0.228	-.0442036	.185425
conjsoutmo~l	-.1664235	.0967802	-1.72	0.086	-.3561091	.0232622
sout_sup	-.0799011	.0630735	-1.27	0.205	-.203523	.0437207
sout_colleg	-.0658144	.0660653	-1.00	0.319	-.1953	.0636712
gardpart	.2923983	.5258945	0.56	0.578	-.738336	1.323133
horairefix	.3028721	.1625211	1.86	0.062	-.0156633	.6214075
dureet	-.0097815	.0119743	-0.82	0.414	-.0332508	.0136878
servgardu	.2569211	.5517885	0.47	0.641	-.8245645	1.338407
servinfou	-.2914163	.444501	-0.66	0.512	-1.162622	.5797895
congeu	.1486918	.1432101	1.04	0.299	-.1319949	.4293784
horflexu	.2923139	.1553542	1.88	0.060	-.0121747	.5968025
horcompu	-.0072881	.2201123	-0.03	0.974	-.4387003	.4241242
ttpu	.5498222	.2315035	2.38	0.018	.0960837	1.003561
travdomu	.0568854	.2601496	0.22	0.827	-.4529984	.5667692
chemcarru	.239192	.2991053	0.80	0.424	-.3470436	.8254276
journeecong	.0127395	.0178775	0.71	0.476	-.0222998	.0477788
couple	.3464117	.5756704	0.60	0.547	-.7818815	1.474705
salvingt	4.048305	1405.001	0.00	0.998	-2749.703	2757.799
saltrente	4.184829	1405.001	0.00	0.998	-2749.566	2757.936
salquarante	4.235342	1405.001	0.00	0.998	-2749.516	2757.986
salcinquante	4.184167	1405.001	0.00	0.998	-2749.567	2757.935
salsoixante	4.122627	1405.001	0.00	0.998	-2749.628	2757.874
ouvrier	-.571624	.6041703	-0.95	0.344	-1.755776	.612528
bureau	-.4818022	.3629472	-1.33	0.184	-1.193166	.2295613
technicien	-.4509024	.4101269	-1.10	0.272	-1.254736	.3529317
profession~l	-.3371887	.4048441	-0.83	0.405	-1.130669	.4562912
cadre	.0597563	.4499953	0.13	0.894	-.8222182	.9417308
autreemploi	-.2548966	.727034	-0.35	0.726	-1.679857	1.170064
emplinq	-.0055002	.2120033	-0.03	0.979	-.421019	.4100185
emplotcent	.1328985	.1862221	0.71	0.475	-.2320901	.4978871
emplinqcent	.0891633	.2533556	0.35	0.725	-.4074046	.5857313
emplmille	-.1441371	.1924572	-0.75	0.454	-.5213462	.2330721
secondaire	4.777165	1405.001	0.00	0.997	-2748.974	2758.528
cegep	4.889668	1405.001	0.00	0.997	-2748.861	2758.64
certificat	4.963674	1405.001	0.00	0.997	-2748.787	2758.714
bacc	4.949496	1405.001	0.00	0.997	-2748.801	2758.7
maîtrisedoc	5.002221	1405.001	0.00	0.997	-2748.748	2758.753
couplefemme	.0608564	.3424163	0.18	0.859	-.6102672	.7319801
agetrentec~q	.0209235	.2122841	0.10	0.921	-.3951457	.4369926
_cons	-10.19617

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 5

Probit estimates

Number of obs = 756
 LR chi2(47) = 99.53
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.1159

Log likelihood = -379.69754

refusresp	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
diffconc	.2840518	.1175778	2.42	0.016	.0536035	.5145001
sexe	.5166278	.2295617	2.25	0.024	.0666952	.9665605
nbeenf	.0254565	.0772113	0.33	0.742	-.1258748	.1767878
agemenf	-.0020897	.0128807	-0.16	0.871	-.0273353	.0231559
nbesemvanc	.0340723	.0513488	0.66	0.507	-.0665696	.1347142
conjointso~y	-.0021742	.0448466	-0.05	0.961	-.090072	.0857236
conjsoutmo~l	-.0576092	.0794644	-0.72	0.468	-.2133565	.0981381
sout_sup	.0280214	.0510229	0.55	0.583	-.0719817	.1280246
sout_colleg	-.0054198	.0518052	-0.10	0.917	-.1069561	.0961164
gardpart	.3427581	.4377963	0.78	0.434	-.5153068	1.200823
famrecons	.4892667	.6375186	0.77	0.443	-.7602467	1.73878
horairefix	-.0574619	.1269866	-0.45	0.651	-.306351	.1914273
dureet	-.004385	.0083067	-0.53	0.598	-.0206658	.0118959
servgardu	.477408	.417386	1.14	0.253	-.3406535	1.29547
servinfou	.0064815	.3233011	0.02	0.984	-.627177	.6401399
congeu	.1380355	.1156285	1.19	0.233	-.0885921	.3646631
horflexu	-.0317438	.1268152	-0.25	0.802	-.2802971	.2168094
horcompu	-.2309786	.182676	-1.26	0.206	-.589017	.1270599
tptu	-.519934	.219665	-2.37	0.018	-.9504694	-.0893986
travpartu	-1.278578	.6027952	-2.12	0.034	-2.460035	-.0971211
travdomu	.2037834	.2172551	0.94	0.348	-.2220288	.6295955
chemcarru	.3737864	.2445086	1.53	0.126	-.1054417	.8530145
journeecong	.031677	.0204393	1.55	0.121	-.0083834	.0717374
couple	.533124	.4822722	1.11	0.269	-.412112	1.47836
saldix	4.907733	.7905073	6.21	0.000	3.358367	6.457099
salvingt	5.147775	.7808264	6.59	0.000	3.617383	6.678167
saltrente	5.050935	.8122967	6.22	0.000	3.458862	6.643007
salquarante	4.940258	.8381289	5.89	0.000	3.297555	6.58296
salcinquante	4.903038	.8560007	5.73	0.000	3.225307	6.580768
salsoixante	4.956523	.8641935	5.74	0.000	3.262735	6.650311
ouvrier	.519144	.4226569	1.23	0.219	-.3092483	1.347536
bureau	-.1117324	.3082181	-0.36	0.717	-.7158288	.492364
technicien	.5715888	.3566992	1.60	0.109	-.1275287	1.270706
profession~l	.0795212	.3627464	0.22	0.826	-.6314487	.7904911
cadre	-.3279899	.4386425	-0.75	0.455	-1.187713	.5317335
autreemploi	-.4071018	.7158189	-0.57	0.570	-1.810081	.9958775
emplotinq	-.0482359	.1680874	-0.29	0.774	-.3776812	.2812094
emplotcent	-.3330735	.1605003	-2.08	0.038	-.6476483	-.0184987
emplotinqcent	-.120652	.2062017	-0.59	0.558	-.5247998	.2834959
emplotmille	-.0774254	.150716	-0.51	0.607	-.3728233	.2179725
secondaire	-1.048763	.5243722	-2.00	0.045	-2.076513	-.0210121
cegep	-.7048888	.5323665	-1.32	0.185	-1.748308	.3385303
certificat	-.7837159	.5614254	-1.40	0.163	-1.884089	.3166576
bacc	-.5828312	.5670365	-1.03	0.304	-1.694202	.5285399
maîtrisedoc	-.2485223	.5766059	-0.43	0.666	-1.378649	.8816045
couplefemme	.0657265	.2816688	0.23	0.815	-.4863343	.6177873
agetrentec~q	.0313018	.1604972	0.20	0.845	-.283267	.3458705
_cons	-5.651426

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 6

Probit estimates

Number of obs = 759
 LR chi2(48) = 54.98
 Prob > chi2 = 0.2273
 Pseudo R2 = 0.1133

Log likelihood = -215.04752

refusream	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
diffconc	.0109601	.155359	0.07	0.944	-.2935379 .3154581
sexe	.3654989	.292784	1.25	0.212	-.2083472 .9393451
nbeenf	-.0436908	.0992141	-0.44	0.660	-.2381467 .1507652
agemenf	-.0088433	.0165275	-0.54	0.593	-.0412366 .02355
nbesemvanc	.0507739	.0641473	0.79	0.429	-.0749525 .1765004
conjointso~y	.1010714	.0668106	1.51	0.130	-.0298749 .2320176
conjsoutmo~l	.1012304	.117077	0.86	0.387	-.1282364 .3306972
sout_sup	-.0147324	.067175	-0.22	0.826	-.146393 .1169282
sout_colleg	-.0235068	.0673717	-0.35	0.727	-.1555529 .1085393
gardpart	-1.447405	.6570339	-2.20	0.028	-2.735168 -.159642
famrecons	-1.607547	.8723868	-1.84	0.065	-3.317394 .1022992
horairefix	-.0947601	.1620564	-0.58	0.559	-.4123848 .2228646
dureet	-.0067817	.0115088	-0.59	0.556	-.0293386 .0157752
servgardu	.25994	.4540838	0.57	0.567	-.6300479 1.149928
servinfou	.3009151	.3562329	0.84	0.398	-.3972884 .9991187
congeu	-.0602758	.1457312	-0.41	0.679	-.3459037 .2253522
horflexu	-.0002271	.1600253	-0.00	0.999	-.3138708 .3134167
horcompu	.4386227	.2025148	2.17	0.030	.0417011 .8355444
tptu	-.0259217	.2483716	-0.10	0.917	-.5127211 .4608777
travpartu	-.5048557	.5475392	-0.92	0.357	-1.578013 .5683014
travdomu	.7477582	.2309585	3.24	0.001	.2950878 1.200428
chemcarru	.06002	.3206066	0.19	0.851	-.5683574 .6883975
journeecong	-.0191979	.0306185	-0.63	0.531	-.0792091 .0408133
couple	-.9303272	.7017494	-1.33	0.185	-2.305731 .4450764
saldix	-.592001	.9424567	-0.63	0.530	-2.439182 1.25518
salvingt	-.9260111	.8819474	-1.05	0.294	-2.654596 .8025741
saltrente	-.929064	.8865766	-1.05	0.295	-2.666722 .8085943
salquarante	-.8846404	.9106412	-0.97	0.331	-2.669464 .9001835
salcinquante	-.7703102	.9230482	-0.83	0.404	-2.579451 1.038831
salsoixante	-1.11887	.9546777	-1.17	0.241	-2.990004 .7522644
ouvrier	.0591692	.6480186	0.09	0.927	-1.210924 1.329262
bureau	.274334	.458395	0.60	0.550	-.6241037 1.172772
technicien	.4150763	.5136199	0.81	0.419	-.5916002 1.421753
profession~l	.6785898	.4976493	1.36	0.173	-.2967848 1.653964
cadre	.5698025	.5717478	1.00	0.319	-.5508027 1.690408
autreemploi	.5930372	.7418616	0.80	0.424	-.8609848 2.047059
emplocinq	.0457602	.2229405	0.21	0.837	-.3911951 .4827154
emplocent	.1427568	.1967549	0.73	0.468	-.2428757 .5283893
emplcinqcent	.0619441	.2659554	0.23	0.816	-.4593188 .583207
emplmille	-.0433016	.2017266	-0.21	0.830	-.4386784 .3520753
primaire	6.251248	1.274218	4.91	0.000	3.753826 8.748671
secondaire	4.745513	1.053359	4.51	0.000	2.680967 6.810059
cegep	4.809665	1.052996	4.57	0.000	2.745831 6.8735
certificat	4.506322	1.043599	4.32	0.000	2.460905 6.551739
bacc	4.555935	1.058959	4.30	0.000	2.480414 6.631455
maîtrisedoc	4.675283	1.068655	4.37	0.000	2.580757 6.769809
couplefemme	-.4211848	.3505594	-1.20	0.230	-1.108268 .265899
agetrentec~q	.0849758	.2037423	0.42	0.677	-.3143517 .4843034
_cons	-5.410256

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 7

Probit estimates

Number of obs = 754
 LR chi2(47) = 95.50
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.0918

Log likelihood = -472.16503

redheure	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
diffconc	.3125842	.1100437	2.84	0.005	.0969026	.5282658
sexe	.4160103	.2046618	2.03	0.042	.0148805	.81714
nbeenf	-.0251369	.0705368	-0.36	0.722	-.1633865	.1131127
agemenf	-.0063296	.0117981	-0.54	0.592	-.0294534	.0167942
nbesemvanc	-.0631181	.0479153	-1.32	0.188	-.1570304	.0307942
conjointso~y	-.0434025	.0423053	-1.03	0.305	-.1263194	.0395144
conjsoutmo~l	.1864886	.0731655	2.55	0.011	.0430869	.3298903
sout_sup	-.1234544	.0467944	-2.64	0.008	-.2151697	-.0317392
sout_colleg	.1010316	.0473	2.14	0.033	.0083253	.193738
gardpart	-.6001971	.4120634	-1.46	0.145	-1.407827	.2074323
famrecons	-.848811	.582837	-1.46	0.145	-1.991151	.2935286
horairefix	-.1085359	.1148711	-0.94	0.345	-.3336791	.1166074
dureet	.0150255	.0073674	2.04	0.041	.0005857	.0294652
servgardu	.0780967	.4069861	0.19	0.848	-.7195815	.8757749
servinfou	-.0801842	.2902874	-0.28	0.782	-.6491371	.4887688
congeu	-.2270584	.1049959	-2.16	0.031	-.4328466	-.0212701
horflexu	-.1766471	.1151926	-1.53	0.125	-.4024205	.0491263
horcompu	.5412278	.1637675	3.30	0.001	.2202495	.8622061
ttpu	-.0594416	.1923846	-0.31	0.757	-.4365085	.3176254
travpartu	-.0531893	.3624666	-0.15	0.883	-.7636108	.6572322
travdomu	-.1772035	.2017552	-0.88	0.380	-.5726364	.2182293
chemcarru	-.3633857	.2312286	-1.57	0.116	-.8165855	.0898141
journeecong	-.0044666	.0150848	-0.30	0.767	-.0340322	.0250991
couple	-.4991047	.4485218	-1.11	0.266	-1.378191	.3799817
saldix	.2080263	.8752884	0.24	0.812	-1.507507	1.92356
salvingt	.8214873	.8334217	0.99	0.324	-.8119893	2.454964
saltrente	.7656396	.8337803	0.92	0.358	-.8685398	2.399819
salquarante	.9439513	.8438202	1.12	0.263	-.709906	2.597809
salcinquante	.8625312	.8524673	1.01	0.312	-.8082741	2.533337
salsoixante	.7760961	.8642152	0.90	0.369	-.9177346	2.469927
ouvrier	-.2404402	.3452566	-0.70	0.486	-.9171307	.4362503
bureau	.1341361	.2690745	0.50	0.618	-.3932403	.6615124
technicien	.1180726	.3055363	0.39	0.699	-.4807675	.7169126
profession~l	.154536	.3035279	0.51	0.611	-.4403678	.7494398
cadre	-.1219552	.3478964	-0.35	0.726	-.8038197	.5599093
autreemploi	.1233979	.5436745	0.23	0.820	-.9421846	1.18898
emplocinq	.009912	.1527261	0.06	0.948	-.2894256	.3092496
emplocent	.0905946	.1415213	0.64	0.522	-.186782	.3679711
emplcinqcent	.0703766	.1869309	0.38	0.707	-.2960012	.4367544
emplmille	.3103044	.1413609	2.20	0.028	.0332422	.5873666
secondaire	-.3139249	.52342	-0.60	0.549	-1.339809	.7119594
cegep	-.3051785	.5310223	-0.57	0.565	-1.345963	.735606
certificat	-.1505843	.5521506	-0.27	0.785	-1.23278	.931611
bacc	-.1267999	.5588948	-0.23	0.821	-1.222214	.9686138
maîtrisedoc	.0512189	.5703994	0.09	0.928	-1.066743	1.169181
couplefemme	-.3473443	.2568234	-1.35	0.176	-.850709	.1560204
agetrentec~q	.1635788	.1474268	1.11	0.267	-.1253724	.4525301
_cons	-1.193994	1.021879	-1.17	0.243	-3.19684	.8088527

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 8

Source	SS	df	MS	Number of obs =	752
Model	103.11468	48	2.14822249	F(48, 703) =	2.03
Residual	742.300782	703	1.05590438	Prob > F =	0.0001
				R-squared =	0.1220
				Adj R-squared =	0.0620
				Root MSE =	1.0276
Total	845.415462	751	1.12571966		

rttl	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
diffconc	.1246804	.0859302	1.45	0.147	-.0440302	.293391
sexe	.1661897	.1591266	1.04	0.297	-.1462306	.4786099
nbeenf	.0856301	.0557205	1.54	0.125	-.0237683	.1950286
agemenf	-.0191906	.0093079	-2.06	0.040	-.0374653	-.0009159
nbesemvanc	-.019304	.0369773	-0.52	0.602	-.0919031	.0532951
conjointso~y	-.0244803	.0325999	-0.75	0.453	-.0884852	.0395246
conjsoutmo~l	.1066877	.0577311	1.85	0.065	-.0066583	.2200336
sout_sup	-.1357834	.03681	-3.69	0.000	-.2080541	-.0635127
sout_colleg	.0973396	.0375286	2.59	0.010	.0236579	.1710212
gardpart	-.3602675	.3250356	-1.11	0.268	-.9984243	.2778893
famrecons	-.5830607	.4458401	-1.31	0.191	-1.458398	.292277
horairefix	-.1460608	.0903579	-1.62	0.106	-.3234644	.0313428
dureet	-.0002786	.0057824	-0.05	0.962	-.0116315	.0110743
servgardu	-.0994714	.3162732	-0.31	0.753	-.7204246	.5214817
servinfou	.0471977	.2294772	0.21	0.837	-.4033449	.4977403
congeu	-.0948785	.0823101	-1.15	0.249	-.2564816	.0667245
horflexu	-.1308392	.0905269	-1.45	0.149	-.3085747	.0468962
horcompu	.4188114	.1240693	3.38	0.001	.1752207	.6624021
ttpu	.1930469	.1482784	1.30	0.193	-.0980747	.4841685
travpartu	-.1596476	.2766213	-0.58	0.564	-.7027505	.3834553
travdomu	.1080827	.1581861	0.68	0.495	-.2024911	.4186566
chemcarru	-.044381	.1839319	-0.24	0.809	-.4055026	.3167406
journeecong	-.0041666	.0124218	-0.34	0.737	-.0285549	.0202218
couple	-.4106801	.3543807	-1.16	0.247	-1.106451	.2850912
saldix	.0349733	.626044	0.06	0.955	-1.194167	1.264113
salvingt	.1355366	.5887151	0.23	0.818	-1.020314	1.291387
saltrente	.2544518	.5911479	0.43	0.667	-.906175	1.415079
salquarante	.2958083	.602483	0.49	0.624	-.8870732	1.47869
salcinquante	.3727694	.6136123	0.61	0.544	-.8319627	1.577501
salsoixante	.1228086	.6234957	0.20	0.844	-1.101328	1.346945
ouvrier	.0449675	.2668857	0.17	0.866	-.4790209	.5689559
bureau	.1338118	.206419	0.65	0.517	-.2714598	.5390834
technicien	-.0122849	.2353644	-0.05	0.958	-.4743862	.4498164
profession~l	.0576012	.2345961	0.25	0.806	-.4029916	.518194
cadre	.2324032	.2704574	0.86	0.390	-.2985977	.7634041
autreemploi	.401318	.4200629	0.96	0.340	-.42341	1.226046
emplocinq	-.0275665	.1202985	-0.23	0.819	-.2637538	.2086208
emplocent	.07612	.1121838	0.68	0.498	-.1441355	.2963754
emplcinqcent	.0679399	.1482775	0.46	0.647	-.2231798	.3590597
emplmille	.268106	.1106514	2.42	0.016	.0508591	.4853528
primaire	.9910853	.7533475	1.32	0.189	-.4879952	2.470166
secondaire	.3319274	.4071084	0.82	0.415	-.4673665	1.131221
cegep	.3565936	.4125177	0.86	0.388	-.4533206	1.166508
certificat	.1530366	.4295028	0.36	0.722	-.6902252	.9962984
bacc	.2469063	.4347019	0.57	0.570	-.6065631	1.100376
maîtrisedoc	.2856437	.4436451	0.64	0.520	-.5853844	1.156672

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

couplefemme	.0124292	.2023404	0.06	0.951	-.3848346	.409693
agetrentec~q	-.2134899	.1150536	-1.86	0.064	-.4393796	.0123998
_cons	4.429045	.7683799	5.76	0.000	2.920451	5.937639

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

Résultat 9

Source	SS	df	MS	Number of obs =	739
Model	92.8455507	48	1.93428231	F(48, 690) =	1.81
Residual	736.55656	690	1.06747328	Prob > F =	0.0009
				R-squared =	0.1119
				Adj R-squared =	0.0502
				Root MSE =	1.0332
Total	829.402111	738	1.1238511		

att1	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
diffconc	.116974	.0871132	1.34	0.180	-.0540648	.2880127
sexe	.152396	.1616635	0.94	0.346	-.1650153	.4698074
nbeenf	.0361315	.0564038	0.64	0.522	-.0746122	.1468751
agemenf	-.0076573	.009536	-0.80	0.422	-.0263804	.0110658
nbesemvanc	-.0155579	.0373814	-0.42	0.677	-.0889527	.057837
conjointso~y	-.0263519	.0329175	-0.80	0.424	-.0909823	.0382785
conjsoutmo~l	.0998368	.0582362	1.71	0.087	-.0145046	.2141782
sout_sup	-.0559565	.0375443	-1.49	0.137	-.1296713	.0177583
sout_colleg	.0842679	.0380972	2.21	0.027	.0094675	.1590683
gardpart	-.5387015	.3285707	-1.64	0.102	-1.18382	.1064169
famrecons	-.9142358	.4576667	-2.00	0.046	-1.812822	-.0156495
horairefix	-.2508183	.0913242	-2.75	0.006	-.430125	-.0715116
dureet	.006546	.0059442	1.10	0.271	-.0051249	.0182169
servgardu	-.2654861	.3181663	-0.83	0.404	-.8901763	.3592042
servinfou	-.0478614	.2313749	-0.21	0.836	-.5021447	.406422
congeu	-.0771368	.0836375	-0.92	0.357	-.2413512	.0870777
horflexu	-.1236154	.0920169	-1.34	0.180	-.3042821	.0570513
horcompu	.5749477	.1253634	4.59	0.000	.3288082	.8210872
ttpu	.2708762	.1513863	1.79	0.074	-.0263569	.5681093
travpartu	-.4209571	.2788152	-1.51	0.132	-.968385	.1264709
travdomu	.044656	.1607544	0.28	0.781	-.2709703	.3602824
chemcarru	.0916947	.190477	0.48	0.630	-.2822894	.4656787
journecong	.0027059	.012639	0.21	0.831	-.0221096	.0275215
couple	-.4945291	.3591724	-1.38	0.169	-1.199731	.2106729
saldix	-.6688309	.6888265	-0.97	0.332	-2.021278	.6836166
salvingt	-.5997112	.6525082	-0.92	0.358	-1.880851	.6814286
saltrente	-.4071324	.6551074	-0.62	0.534	-1.693375	.8791106
salquarante	-.4764029	.6646581	-0.72	0.474	-1.781398	.828592
salcinquante	-.3040337	.6736649	-0.45	0.652	-1.626713	1.018645
salsoixante	-.304074	.6831274	-0.45	0.656	-1.645332	1.037184
ouvrier	-.124126	.2770681	-0.45	0.654	-.6681238	.4198718
bureau	.0468224	.2123971	0.22	0.826	-.3701997	.4638445
technicien	-.2833437	.240886	-1.18	0.240	-.7563013	.1896138
profession~l	-.2600283	.2391914	-1.09	0.277	-.7296586	.2096021
cadre	-.2063806	.276045	-0.75	0.455	-.7483696	.3356083
autreemploi	.5822843	.4463725	1.30	0.193	-.2941271	1.458696
emplocinq	-.0955711	.1215015	-0.79	0.432	-.334128	.1429859
emplocent	.0820329	.1143716	0.72	0.473	-.1425251	.3065909
emplcinqcent	.0492154	.150332	0.33	0.743	-.2459475	.3443784
emplmille	.0365092	.1119389	0.33	0.744	-.1832726	.2562909
primaire	-.107444	.8624533	-0.12	0.901	-1.800792	1.585904
secondaire	-.3493311	.4107762	-0.85	0.395	-1.155852	.4571902
cegep	-.3925837	.4163719	-0.94	0.346	-1.210092	.4249242
certificat	-.4257973	.4335534	-0.98	0.326	-1.277039	.4254449
bacc	-.434713	.4384516	-0.99	0.322	-1.295572	.4261463
maîtrisedoc	-.539356	.4478117	-1.20	0.229	-1.418593	.339881
couplefemme	-.0498988	.2035135	-0.25	0.806	-.4494788	.3496812

Réconcilier deux mondes : la conciliation famille-travail en entreprise

agetrentec~q	-.214348	.1175587	-1.82	0.069	-.4451638	.0164677
_cons	5.479238	.8020107	6.83	0.000	3.904564	7.053912
