

Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail

Working time choices over the life course

Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet and Elmustapha Najem

Number 54, Fall 2005

Temporalités. Le temps : un enjeu social et politique

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/012865ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/012865ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Tremblay, D.-G., Paquet, R. & Najem, E. (2005). Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail. *Lien social et Politiques*, (54), 125–134. <https://doi.org/10.7202/012865ar>

Article abstract

While many studies have found increasing difficulties in achieving work-life balance, others have doubted there is any lack of time. How can we understand this seeming contradiction ? This article analyses changes in working time and hours of work, assessing them with the data from a large Canadian survey (Workplace and Employee Survey). It finds that between 1999 and 2002, working hours were increasingly stable but at the same time a greater percentage of workers under 45 worked shifts. The improvement in stability is thus cancelled out. From 1999 to 2002, fewer people worked a reduced workweek. The compressed workweek increased among those under 25 and over 55, but declined among the other age groups, those most likely to have difficulties balancing work and family. The data also show that more people want to increase their hours of work than reduce them, a pattern that is even stronger in 2002. The minority wanting to reduce their working time seek greater leisure, except for those aged 35-44 who want less hours because of family responsibilities.

Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail

Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet et Elmustapha Najem

L'intensification d'un conflit entre les responsabilités personnelles ou familiales et les activités professionnelles a été mise en évidence dans un certain nombre de travaux au cours des dernières années¹. Ce conflit s'exprime particulièrement par le manque de temps dont disent souffrir les personnes qui doivent conjuguer travail et vie personnelle ou familiale (Duxbury et al., 1993; Tremblay, 2004a; Paquet et Najem, 2005). Même si plusieurs groupes d'âge sont touchés par cette problématique, elle serait vécue de façon plus intense par le groupe des parents âgés de 35 à 44 ans (Tremblay, 2004c). En contrepartie, toutefois, certains articles récents (Pronovost, 2005) questionnent ce manque de temps, dont fait état la recherche, en analysant l'emploi du temps des gens et en concluant qu'ils ont plus de temps libre qu'auparavant.

Comment expliquer cette apparemment contradiction? Il est possible, étant donné qu'elles reposaient sur

des échantillons limités, que, d'une part, plusieurs des recherches sur les difficultés de conciliation et le manque de temps aient présenté un portrait un peu tronqué de la réalité sociale ou que, d'autre part, les limites méthodologiques ou analytiques des études sur l'emploi du temps amènent une interprétation faussée de cette même réalité sociale. Dans le présent article², nous nous proposons de creuser cette question en analysant l'évolution du temps de travail et les aspirations des personnes en emploi, puis en confrontant l'analyse aux données empiriques d'un très vaste échantillon représentatif du marché du travail canadien³.

Problématique

Le conflit grandissant entre emploi et famille tient à des changements importants dans la famille, la composition de la main-d'œuvre et l'organisation du travail. En ce qui concerne la famille, les changements se traduisent par une diminution du nombre d'en-

fants par foyer mais, par contre, par une hausse du pourcentage de femmes qui auront des enfants au cours de leur vie, par une prolongation fréquente de la période où les enfants restent (ou reviennent) au domicile familial, ainsi que par la nécessité pour de nombreux ménages de prendre en charge des parents vieillissants ou de leur fournir des soins.

En ce qui a trait à la main-d'œuvre, l'évolution la plus marquante est certes l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La nouvelle main-d'œuvre compte plus de femmes que jamais, de tous âges et présentes sur le marché du travail à différentes époques de leur vie, et le pourcentage de familles où les deux conjoints travaillent grandit. La population active comprend aussi plus de femmes ayant des enfants en bas âge, plus de familles monoparentales, et davantage de travailleurs et de travailleuses qui, en raison du vieillissement de la population et d'un mouvement social de désinsti-

tutionnalisation, doivent prodiguer des soins à des parents âgés en perte d'autonomie ou à des personnes handicapées (Tremblay, 2004a).

La sphère du travail se trouve aussi en pleine mutation. Les impératifs économiques actuels, qui se traduisent notamment par des critères de «juste-à-temps» et de production continue et intensive, incitent plus que jamais les employeurs à exiger toujours plus de flexibilité : flexibilité des statuts d'emploi, des coûts de main-d'œuvre, du temps de travail, etc. En pratique, cette exigence se traduit par une déstandardisation des emplois et des horaires de travail. Ce qui était rare dans les années 1950 et 1960 devient la règle dans nombre de milieux de travail : horaires irréguliers, imprévisibles, de soir, de nuit, de fin de semaine, travail durant les jours fériés, sur appel, à temps partiel, à domicile, en heures supplémentaires, et ainsi de suite.

Pour les employés qui assument des responsabilités familiales et doivent planifier leurs horaires en fonction des services de garde, de l'école, des rendez-vous chez le médecin, le dentiste ou autres, bref des soins et des courses, l'organisation de la vie quotidienne peut devenir très difficile. Au fur et à mesure que les femmes

sont entrées sur le marché du travail et que les rôles masculins et féminins se sont redéfinis, les deux sphères sont devenues des vases communicants : la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail et, inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille. Tout cela contribue à accentuer le problème de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Si le problème ne peut être qualifié d'entièrement nouveau, certains facteurs ont contribué à le rendre plus complexe au cours des dernières décennies :

a. les mutations en cours dans la famille, notamment l'accroissement du nombre de femmes en emploi et des familles monoparentales;

b. les transformations du monde du travail, notamment les horaires variables imposés par l'employeur, les horaires brisés, atypiques, et ainsi de suite;

c. le retard d'adaptation des services publics, ainsi que des politiques publiques et des pratiques des entreprises, qui offrent peu de mesures de conciliation emploi-famille (Paquet et Najem, 2005; Tremblay, 2005a);

d. et, finalement, la faible participation de nombreux pères aux responsabilités parentales et aux tâches familiales (Pronovost, 2005), malgré un intérêt accru de leur part et la participation plus active de certains (Tremblay, 2003).

La problématique de la relation entre travail et famille n'est donc pas nouvelle. Ce qui est nouveau, c'est la complexité grandissante de cette relation et de sa gestion par les familles.

Il serait évidemment réducteur de vouloir trop simplifier l'origine des difficultés, mais une analyse statistique menée auprès d'un échantillon d'un millier de répondants avait permis d'identifier quelques variables déterminantes, dont la durée du travail, l'âge des personnes et le nombre d'enfants (Tremblay, 2004c). Aussi, afin de tenter de valider ces premiers résultats en plus d'apporter un certain éclairage sur les contradictions signalées en introduction, nous avons voulu pousser plus loin l'analyse.

Recension des écrits en relation avec la question de recherche

Selon un premier groupe d'études sur les difficultés de la conciliation emploi-famille, les caractéristiques de l'emploi (horaires, durée, etc.) sont déterminantes pour la nature et l'intensité du conflit (Guérin et al., 1994). D'autres (Tremblay, 2005b) mettent l'accent sur l'importance de la catégorie socio-professionnelle comme facteur de différenciation de l'importance accordée à la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles. Ces deux éléments étant forcément des vases communicants, un fort investissement dans l'un se fait souvent au détriment de l'autre.

Comme nous l'avons indiqué, plusieurs recherches témoignent du sentiment de manquer de temps exprimé par les parents de jeunes enfants et démontrent qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent stressés parce qu'ils parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. D'après Carlson et al. (2000), les études menées jusqu'à maintenant ont permis de dégager trois formes de conflit : le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comporte-

ment. Le conflit de temps découle de la surcharge due aux multiples rôles et de la difficulté de coordonner les exigences concurrentielles de chacun d'eux; c'est surtout à ce premier conflit que nous nous intéressons ici. Le conflit de tension provient d'une tension vécue dans un rôle, laquelle s'insère dans la participation à un autre rôle et vient interférer avec ce dernier. Le conflit de comportement se produit lorsque le comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne. Ces deux derniers éléments intéressent surtout les psychologues, et nous nous intéressons davantage à la conciliation emploi-famille du point de vue des aménagements temporels possibles.

Une autre étude réalisée auprès d'un échantillon de travailleurs américains âgés de 18 ans et plus porte sur le facteur de la surcharge de travail (Families and Work Institute, 1998). Ayant évalué les différents aspects de l'emploi, les chercheurs concluent que chez les travailleurs le sentiment de surcharge est avant tout généré par le nombre d'heures travaillées par semaine et leurs préférences, le nombre de jours travaillés par semaine et leurs préférences et, finalement, la conviction de ne pouvoir adapter leur horaire de travail (en heures et en jours) en fonction de leurs préférences. En somme, c'est en grande partie l'écart entre les attentes et ce qui est offert qui est à la source du problème. Ce dernier aspect nous intéresse plus particulièrement et nous y reviendrons lors de la présentation de nos résultats.

Au Québec, peu de recherches ont été menées sur le sujet. Une étude de Guérin et al. (1997) auprès de 1345 employés syndiqués de la CSN ayant

au moins un enfant à charge (75,6% de femmes et 24,3% d'hommes) porte sur l'effet de la nature du travail, des conflits de rôles, de l'ambiguïté du travail, de la surcharge du travail, de l'horaire et des déplacements pour se rendre au travail ainsi que sur le niveau de stress des employés. En ce qui concerne la famille, Guérin et al. (1994) avaient précédemment étudié les principaux facteurs reliés aux enfants (nombre, âge moyen, présence d'un enfant handicapé, charge totale due aux enfants). Ils avaient alors constaté que le nombre d'enfants ainsi que leur âge est important pour saisir la nature des tensions provoquées par la conciliation des différentes obligations.

Nous avons aussi recensé des écrits portant sur l'influence de la présence de mesures d'aide à l'employé et à sa famille. Parmi les mesures d'aide, Guérin et al. (1994) retenaient les garderies, le temps partiel volontaire et le travail à domicile, les compléments de salaire et les congés lors d'une naissance. Les données présentées dans cet article permettent, une dizaine d'années plus tard, de voir comment ces pratiques se sont étendues et qui en bénéficie. En fait, comme nous l'avons observé (Paquet et Najem, 2004; Tremblay, 2004a), il existe souvent un écart important entre la présence d'une pratique dans une entreprise et la possibilité offerte aux salariés d'en profiter. C'est pourquoi il importe d'y regarder de plus près.

Méthodologie et source des données

Dans le but d'offrir une réponse éclairée aux questions posées par le présent article, nous avons eu recours aux données de *l'Enquête sur les milieux de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, qui offrent aux chercheurs des données

empiriques représentatives du marché du travail canadien. À partir de l'enquête, nous avons voulu connaître les heures de travail des personnes en emploi, selon le groupe d'âge, afin de voir si la catégorie 35-44 ans, reconnue pour avoir plus de difficultés de conciliation, est plus touchée que les autres par les horaires longs (heures habituelles et temps supplémentaire). Nous avons aussi voulu déterminer si l'avance en âge permet de bénéficier de davantage de mesures d'aménagement du temps de travail favorables à la conciliation; finalement, nous nous sommes intéressés aux aspirations selon l'âge en ce qui concerne le temps de travail.

Certains travaux indiquent que les travailleurs vieillissants changent d'attitude face au travail (Gosselin et al., 2005) et recherchent des aménagements du temps de travail en fin de carrière. Les analyses différenciées selon l'âge nous permettront de voir dans quelle mesure les groupes les plus susceptibles d'être parents et d'avoir des difficultés de conciliation (les 35-44 ans) sont plus ou moins avantagés que les travailleurs vieillissants du point de vue des horaires et des mesures d'aménagement, et comment leurs aspirations peuvent se différencier. Ainsi, c'est sur la base d'une réflexion sur le temps et les âges de la vie que nous organisons la recherche empirique.

Les données contenues dans *l'Enquête sur les milieux de travail et les employés* offrent donc des réponses aux questions posées ici. Pour les fins de la présente recherche, nous utilisons, sur une base fusionnée, les données recueillies auprès des employeurs et les réponses fournies par les employés à l'enquête. En effet, l'EMTE est constituée de deux banques de données, celle des

employeurs et celle des employés, contenant ensemble plusieurs centaines d'indicateurs. L'EMTE vise un échantillon représentatif du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales, qui en sont exclues. Les données qu'elle comprend ont été recueillies auprès de plus 6000 entreprises et de quelque 23 000 salariés de ces entreprises (Statistique Canada, 2004). Les banques de données sont construites de façon à pouvoir être fusionnées afin de réunir l'ensemble des informations disponibles sur un employé et l'entreprise qui l'emploie. Les résultats présentés dans la prochaine section résultent justement de la fusion de ces deux banques.

Nous avons utilisé les résultats pondérés, qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien (exception faite des fonctions publiques). Nos données sont celles des enquêtes de 1999 et de 2002. Sur une base longitudinale, c'est une période relativement courte (quatre ans), mais elle permet quand même de saisir les tendances du marché du travail; en outre, ces quatre années ont été marquées par un important débat social sur le temps de travail et la conciliation travail-famille. Si les pra-

tiques en entreprise ont suivi la tendance sociale des idées et du débat, on devrait constater des changements au cours de la période analysée.

Les données de 1999 ont été choisies car il s'agissait de la première année de l'EMTE. À l'été 2005, au moment de l'analyse, les données de 2002 étaient les dernières disponibles, les données des enquêtes de 2003 et 2004 n'étant pas encore accessibles. Le logiciel SAS a été utilisé pour le pairage des deux banques de données (employeurs et employés), le recodage des informations et la construction des variables composées, ainsi que les analyses statistiques univariées et bivariées. Nous avons vérifié les résultats obtenus pour nous assurer que les contraintes imposées par Statistique Canada étaient respectées et que des erreurs ne s'étaient pas glissées lors de la programmation ou de la compilation.

Lors de la présentation des résultats issus des croisements de variables, nous ne fournissons pas les coefficients et les degrés de signification, car le nombre de répondants, une fois l'échantillon pondéré, dépasse 11 millions, rendant tous les écarts comparatifs significatifs sur le plan statistique.

Résultats de l'analyse

À la lumière de la recension des écrits et des questions qu'ils soulèvent, nous présentons ici les analyses qui permettent de vérifier si les horaires de travail varient selon l'âge, et si les catégories que l'on estime les plus susceptibles d'avoir des difficultés de conciliation travail-famille (les 35-44 ans) ont des horaires plus longs ou plus courts que les autres. Nous examinerons ensuite les aspirations relatives au temps de travail selon l'âge et, de façon plus particulière, les motifs qui incitent à réduire le temps

de travail, y compris la nécessité de concilier travail et famille. Enfin, nous analyserons l'incidence des mesures d'aménagement du temps de travail, telle la semaine réduite ou comprimée, réputée propice à une certaine conciliation.

Horaires de travail selon le groupe d'âge

Les tableaux 1 et 2 présentent les heures habituellement travaillées selon le groupe d'âge en 1999 et en 2002. Le changement le plus important se situe dans le groupe des moins de 24 ans, qui sont passés de 30,91 à 37,10 heures habituellement travaillées, alors que le groupe des 55 ans et plus réduisait quelque peu ses heures, passant de 36,26 à 35,67 heures. On constate que les heures supplémentaires non rémunérées ont aussi diminué un peu pour les 35-44 ans (passant de 2,22 à 1,46 heures) et les 45-54 ans (de 2,38 à 2,18 heures). Ces groupes font plus de temps supplémentaire que les autres, bien qu'ils soient ceux qui risquent le plus d'avoir des responsabilités familiales et parentales. Les heures supplémentaires rémunérées ont également diminué, mais moins que les heures non rémunérées. Parallèlement, le nombre de jours de travail par semaine s'est accru dans tous les groupes entre 1999 et 2002. Le temps de travail n'a donc pas diminué, si ce n'est pour les heures supplémentaires. Cependant, les *blocs* de temps libre se trouvent réduits suite à une augmentation du nombre de jours sur lesquels s'étale le travail.

On observe aussi, pour tous les groupes d'âge, une hausse des heures de travail à la maison (tableaux 1 et 2). Cette pratique s'accroît avec l'âge. Parfois perçue comme une façon de concilier responsabilités familiales et responsabilités profes-

Tableau 1. *Horaires de travail selon le groupe d'âge en 1999, en nombre d'heures*

	≥ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Heures habituellement travaillées	30,91	37,41	37,65	36,97	36,26
Heures suppl. non rémunérées	0,60	2,10	2,22	2,38	2,02
Heures suppl. rémunérées	1,02	1,35	1,16	0,73	0,78
Nombre de jours de travail dans la semaine	3,93	4,35	4,32	4,37	4,37
Heures de travail à la maison par semaine	3,98	4,91	5,27	6,06	7,54

Tableau 2. *Horaires de travail selon le groupe d'âge en 2002, en nombre d'heures*

	≥ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Heures habituellement travaillées	37,10	37,09	37,86	37,20	35,67
Heures suppl. non rémunérées	0,66	1,27	1,46	2,18	0,91
Heures suppl. rémunérées	0,09	0,70	0,79	0,94	0,17
Nombre de jours de travail dans la semaine	4,30	4,74	4,85	4,82	4,77
Heures de travail à la maison par semaine	2,92	5,19	5,49	7,19	7,85

sionnelles (Tremblay, 2002), elle peut aussi brouiller les frontières entre temps de travail et temps personnel ou familial et faciliter l'intrusion du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003).

Certaines formules de travail peuvent être source de difficultés supplémentaires, comme on le constate dans la littérature. Les horaires rotatifs, les heures ou jours de travail changeants peuvent compliquer la conciliation des obligations. Or, les quarts de travail rotatifs sont en progression dans tous les groupes d'âge, sauf les 55 et plus, où cette formule est moins fréquente et en léger recul (tableaux 3 et 4). Par contre, dans tous les groupes, des pourcentages croissants d'individus travaillent les mêmes heures chaque jour et les mêmes jours chaque semaine. Il n'empêche qu'en 2002, 25 % à 30 %

des gens ne travaillaient pas les mêmes heures chaque jour, et 30 % à 35 % ne travaillaient pas les mêmes jours chaque semaine.

Aspirations en matière de temps de travail

Les aspirations des salariés en matière de temps de travail ont souvent fait l'objet de débats au Québec et au Canada. Selon une enquête menée par Développement des ressources humaines Canada dans les années 1990, seulement 6 % de la population souhaiterait travailler moins d'heures (DRHC, 1997). Par ailleurs, s'ils devaient recevoir une compensation salariale partielle pour les heures perdues, 66 % des membres de la Centrale de l'enseignement du Québec étaient favorables à une réduction de leur temps de travail selon une enquête menée

par la CEQ dans les années 1990 (FTQ-CEQ-CSN, 1995). Finalement, 48,8 % des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) accepteraient de réduire leur temps de travail, avec ou sans compensation partielle de leur salaire (FTQ-CEQ-CSN, 1995). Comme ces dernières enquêtes ont porté sur de petits échantillons non représentatifs de la population en général, nous avons voulu examiner la question à partir des données de l'EMTE, d'autant plus qu'on y trouve les motifs justifiant la réduction du temps de travail.

Les données des tableaux 5 et 6 font ressortir qu'il y a un lien entre l'âge et le désir d'allonger ses heures de travail ou de les réduire. Les plus jeunes souhaitent de plus longues heures, alors que les catégories les

plus susceptibles d’avoir des responsabilités familiales (25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans) sont celles qui sont le plus intéressées par une réduction du temps de travail (RTT). Les personnes de 55 ans et plus l’étaient aussi en 1999, mais le sont moins en 2002. Par contre, il faut noter que la majorité des gens sont satisfaits de leurs heures de travail, puisque seule une minorité souhaite les changer.

Par ailleurs, tant en 1999 qu’en 2002, les obligations familiales et le désir de se donner plus de temps de loisir sont les motifs exprimés par la

minorité qui désire réduire ses heures (de 0,64 % à 11,67 %). Ainsi, plus de 40 % des 25-34 ans et plus de 50 % des 35-44 ans désirent réduire leurs heures à cause de leurs obligations familiales. Le pourcentage diminue graduellement dans les groupes d’âge qui suivent; ceux-ci sont motivés surtout par le désir d’avoir plus de loisirs.

Mesures d’aménagement du temps de travail

Nous avons signalé que le travail à domicile est parfois perçu comme une façon de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles (Tremblay, 2002), mais peut aussi être perçu comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003). Or nous avons observé (tableaux 1 et 2) une hausse des heures de travail à la maison dans tous les groupes d’âge, tout en notant que cette pratique est plus répandue au fur et à mesure que l’on avance en âge. Les tableaux 7 et 8 fournissent des informations supplémentaires sur le sujet et indiquent que ce sont surtout les exigences du

travail qui expliquent que l’on travaille parfois à la maison⁴. Toutefois, cette pratique est stable ou en recul dans tous les groupes d’âge, du moins dans la période récente.

Les obligations familiales ne ressortent aucunement comme une raison de travailler à domicile. Mais il est intéressant de noter le pourcentage relativement élevé de répondants qui fournissent d’autres raisons, comme la recherche de meilleures conditions de travail, le désir de gagner du temps et celui d’économiser de l’argent. Ce dernier résultat confirme en partie ceux de recherches sur le télétravail (CEFRIO, 2001), qui indiquaient que l’économie de temps et d’argent était le motif dominant du choix de cette forme de travail.

En ce qui concerne les aménagements de la semaine de travail, on note qu’en 2002 la semaine comprimée est davantage accessible aux jeunes (moins de 24 ans) et aux personnes de 55 ans et plus, alors qu’en 1999 les autres groupes bénéficiaient davantage de cette possibilité. Cette mesure touche toutefois une faible

Tableau 3. Horaires de travail diversifiés selon le groupe d’âge en 1999, en pourcentage (%)

	≥ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Horaires rotatifs	23,72	42,75	38,68	50,79	34,95
Mêmes heures chaque jour	58,34	54,24	61,19	60,37	54,01
Mêmes jours dans la semaine	60,84	58,80	60,82	57,18	59,93

Tableau 4. Horaires de travail diversifiés selon le groupe d’âge en 2002, en pourcentage (%)

	≥ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Horaires rotatifs	30,85	59,40	52,91	48,04	33,22
Mêmes heures chaque jour	75,86	72,92	70,65	68,23	74,55
Mêmes jours dans la semaine	77,12	64,82	66,09	65,47	71,48

proportion de répondants: moins de 10 %, si l'on excepte les 25-34 ans en 1999. La semaine de travail réduite en vertu d'une entente spéciale avec l'employeur a aussi reculé dans tous les groupes d'âge, notamment entre 25 et 54 ans: cette mesure ne semble pas recherchée par les salariés. Enfin, l'horaire variable concerne d'abord les groupes plus jeunes (moins de 24 ans et 25-34 ans); les autres l'utilisent un peu moins, et le pourcentage est en recul de 1999 à 2002.

Discussion

Les données présentées dans cet article indiquent dans l'ensemble que les progrès observés en ce qui concerne le débat social sur la conciliation travail-famille ne se sont pas nécessairement traduits par une amélioration notable des conditions facilitantes dans les milieux de travail.

Qui plus est, à certains égards, il y a même eu des reculs, rendant la conciliation d'exigences conflictuelles encore plus difficile.

En ce qui a trait aux heures de travail, les mouvements des quatre années étudiées ne connaissent pas de sens unique. On note cependant une augmentation sensible des heures de travail des moins de 24 ans, qui traduit sans doute une amélioration des conditions du marché du travail. On note également que les groupes les plus susceptibles de connaître des difficultés dans la conciliation des divers besoins n'enregistrent pas de diminution des heures de travail, y compris le groupe le plus pressurisé, celui des 35-44 ans.

En contrepartie, il y a eu une réduction des heures supplémentaires, mais ce gain au niveau des temps libres est largement compensé par une perte de

flexibilité personnelle engendrée par le nombre moyen de jours de travail hebdomadaire, qui est en hausse pour tous les groupes d'âge. Il en est de même des heures travaillées à la maison, exception faite des moins de 24 ans. Certes, ce dernier indicateur pourrait être perçu comme un indice de plus grande flexibilité pour les employés. Cependant, l'analyse des données nous montre que la situation est tout autre, en ce sens que les gens ne travaillent pas à la maison afin de pouvoir concilier mieux leurs obligations, mais plutôt parce que le travail l'exige. En somme, on est en présence d'un débordement du travail sur la vie personnelle, non d'une pratique qui offre à l'individu plus de flexibilité dans l'organisation de son temps de vie. Qui plus est, ce débordement était plus grand en 2002 qu'en 1999 pour les trois groupes de 35 ans et plus.

Tableau 5. Aspirations en matière de temps de travail selon le groupe d'âge en 1999

	≥ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Veut des heures additionnelles	37,72	22,76	16,73	14,68	10,15
Veut réduire ses heures	2,34	8,55	11,67	11,17	10,01
Réduire pour obligations familiales	55,38	41,47	54,04	34,91	10,81
Réduire pour stress lié au travail	22,93	18,80	18,38	19,48	8,56
Réduire pour plus de loisirs	23,70	49,80	51,30	60,66	65,78

Tableau 6. Aspirations en matière de temps de travail selon le groupe d'âge en 2002

	≤ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Veut des heures additionnelles	39,70	24,28	18,53	14,55	11,87
Veut réduire ses heures	0,64	7,27	8,56	10,64	6,62
Réduire pour obligations familiales	43,06	46,00	60,38	53,05	21,77
Réduire pour stress lié au travail	22,26	23,54	26,76	42,65	22,08
Réduire pour plus de loisirs	50,07	56,75	54,71	65,33	63,24

travail ou des jours de la semaine travaillés. Par contre, en parallèle, on constate une augmentation du pourcentage des travailleurs des trois groupes d'âge de 44 ans et moins qui travaillent sur des horaires rotatifs. L'amélioration de la stabilité constatée ci-dessus est alors annulée.

Sur la question de l'aménagement des temps de travail, il est difficile de tirer quelque conclusion que ce soit eu égard à l'horaire variable car les données ne disent pas si la variation des heures de travail est due aux exigences du travail, au sens que l'horaire s'ajusterait aux besoins de l'entreprise, ou si les variations sont apportées pour satisfaire le salarié. Quoi qu'il en soit, on

constate des mouvements dans les deux sens sur l'incidence de ce type d'horaire. Sur l'incidence de la semaine réduite de travail, la comparaison 1999-2002 révèle qu'il y a diminution de cette pratique. Il semble donc qu'il est plus difficile qu'avant de réduire ses heures de travail. Quant à la semaine comprimée de travail, son incidence augmente pour les moins de 25 ans et les plus de 55 ans, mais diminue de façon substantielle pour les trois autres groupes, soit ceux qui sont le plus susceptibles de connaître des difficultés en ce qui a trait à la conciliation des obligation liées au travail et à la famille.

132

Entre 1999 et 2002, le degré de stabilité des heures de travail a augmenté, que ce soit au niveau de la régularité des horaires quotidiens de

Tableau 7. *Mesures d'aménagement du temps de travail selon le groupe d'âge en 1999*

	≤ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Travail à la maison	8,83	26,91	30,48	28,24	28,37
Travail à la maison pour les exigences du travail	63,83	66,05	65,66	66,35	63,75
Travail à la maison pour obligations familiales	Marginal	Marginal	Marginal	Marginal	Marginal
Travail à la maison pour autres raisons	30,41	27,28	29,85	31,11	36,05
Semaine comprimée de travail	4,92	11,22	9,95	9,43	5,14
Semaine de travail réduite	17,68	14,59	11,73	13,84	10,90
Horaire variable	45,06	40,28	40,08	36,21	39,65

Tableau 8. *Mesures d'aménagement du temps de travail selon le groupe d'âge en 2002*

	≤ 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≤ 55 ans
Travail à la maison	9,16	22,03	29,12	29,76	25,40
Travail à la maison pour les exigences du travail	45,31	65,51	72,07	56,55	57,89
Travail à la maison pour obligations familiales	Marginal	Marginal	Marginal	Marginal	Marginal
Travail à la maison pour autres raisons	54,16	26,97	22,06	36,79	40,37
Semaine comprimée de travail	8,97	6,55	5,78	6,64	6,93
Semaine de travail réduite	14,60	6,78	6,36	6,29	10,50
Horaire variable	50,43	40,66	38,83	33,49	29,29

Contrairement à ce que nous avons pu remarquer dans d'autres écrits, les données que nous avons présentées montrent que les Canadiens, peu importe les groupes d'âge, sont beaucoup plus nombreux à vouloir augmenter leurs heures de travail qu'à vouloir les réduire. Ce phénomène, au lieu de s'amoindrir, s'amplifie de 1999 à 2002. La minorité qui aimerait réduire ses heures le ferait surtout pour augmenter ses temps de loisirs, sauf le groupe des 35-44 ans, qui le ferait majoritairement pour mieux veiller à ses responsabilités familiales. Une explication possible de l'écart pourrait être que les Québécois sont plus sensibles aux questions de réduction du temps de travail que leurs collègues canadiens, mais il faut aussi noter que l'enquête traitée ici ne concerne pas exclusivement les parents, ce qui était le cas d'autres enquêtes faisant état d'un intérêt pour la réduction du temps de travail chez les parents, notamment les parents de jeunes enfants.

Quoique les données étudiées ne permettent pas de cerner les facteurs sous-jacents aux tendances relevées ou aux reculs enregistrés du point de vue d'un marché du travail conciliant pour les familles, nous croyons que, dans le contexte actuel, les pressions de l'économie freinent le progrès du social. Certes, au niveau macro-social, les acteurs du marché du travail souhaitent collectivement que les milieux de travail permettent une meilleure conciliation par l'adoption de pratiques facilitantes et innovatrices. À l'échelle de l'entreprise toutefois, les changements ne semblent pas se faire et les familles continuent à connaître des difficultés sur ce plan. Sans doute est-ce parce que la flexibilité dans la gestion de son temps de travail par le salarié représente bien souvent une rigidité accrue pour l'employeur dans

sa capacité d'utilisation de la main-d'œuvre au moment qu'il juge opportun pour des motifs opérationnels. Dans un contexte de compétitivité accrue, il n'est donc pas surprenant de voir que le volontarisme ou le laisser-faire ne mène pas au progrès en la matière. Les dernières années l'ont éloquentement démontré: devant les forces du marché, le laisser-faire et les vœux pieux ne produisent pas d'amélioration notable.

Compte tenu des difficultés de conciliation dont font état un certain nombre d'études, l'État devra sans doute imposer des normes qui permettront aux familles de mieux concilier leurs obligations diverses, comme ce fut le cas ces dernières années dans certains pays d'Europe. Une politique sur la conciliation est attendue de l'État québécois depuis bientôt deux ans et il nous faut espérer qu'elle contiendra des dispositions intéressantes pour les parents en emploi.

Diane-Gabrielle Tremblay
Télé-université de l'Université du
Québec à Montréal et
Chaire de recherche du Canada sur
les enjeux socio-organisationnels de
l'économie du savoir

Renaud Paquet
Elmustapha Najem
Département de relations industrielles de l'Université du Québec en
Outaouais et
Centre d'études et de recherche sur
l'emploi, le syndicalisme et le travail

Notes

¹ Parmi les études québécoises et canadiennes, mentionnons Descarries et Corbeil, 1995; Descarries et al., 1995b; Guérin et al., 1994; Secrétariat à la famille, 1994; Conseil du statut de la

femme, 1990; Frederick, 1995; MacBride-King, 1990; Paris, 1989; Lero et al., 1992, 1993; Lee et al., 1994, 1992.

² Les auteurs remercient la division de l'Enquête sur les milieux de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada, qui leur a fourni l'accès aux données originales de l'EMTE, sur laquelle repose une partie de cet article.

³ Une explication plus détaillée à l'égard du caractère représentatif de l'échantillon est fournie plus loin dans l'article.

⁴ Les tableaux 7 et 8 portent la mention «marginal» vis-à-vis du motif «obligations familiales» pour le travail à domicile parce que le nombre de répondants de l'échantillon non pondéré de 23 000 répondants est inférieur à cinq: parmi les personnes qui travaillent à domicile dans un groupe d'âge, moins de cinq le font pour ce motif précis. «Autres raisons» regroupe les motifs «rechercher de meilleures conditions de travail», «gagner du temps» et «économiser de l'argent».

Bibliographie

- BAINES, S., et U. GELDER. 2003. «What Is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and their Children», *Technology, Work and Employment*, 18, 3: 223-234.
- CARLSON, Dawn, S., K. Michele KAE-MAR et Larry J. WILLIAMS. 2000. «Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict», *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.
- DRHC (Développement des ressources humaines Canada). 1997. «Les Canadiens veulent travailler davantage et non moins», *La recherche appliquée. Bulletin*, 3, 1: 11-13.
- DUXBURY, Linda Elizabeth, Christopher Alan HIGGINS et C. LEE. 1993. «The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress: A Comparative Analysis»,

- Ressources humaines*, ASAC '93, 14, 9: 21-29.
- FAGNANI, Jeanne. 2000. *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*. Paris, Bayard.
- FAGNANI, J., et M.-T. LETABLIER. 2001. « Famille et travail: contraintes et arbitrages », *Problèmes politiques et sociaux*, 858, juin.
- FAMILIES AND WORK INSTITUTE. 1997. *National Study of the Changing Workforce*. New York, Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>.
- FAMILIES AND WORK INSTITUTE. 1998. *Business Work-Life Study*. Families and Work Institute. <http://www.familiesandwork.org>.
- FLIPO, Anne, et Arnaud RÉGNIER-LOILIER. 2002. *Articuler vie familiale et vie professionnelle en France: un choix complexe*. Données sociales 2002-2003, Paris, INSEE.
- FTQ-CEQ-CSN. 1995. *Du travail pour tout le monde*. Document de travail FTQ, CEQ et CSN, 1^{er} mai.
- GOSSELIN, Éric, Renaud PAQUET et Brenda MARCOUX. 2005. « Influence des étapes de carrière sur les fluctuations des attitudes au travail », *Carrièreologie*. À paraître.
- GUÉRIN, Gilles, Sylvie ST-ONGE, Laure CHEVALIER, Kathy DENAULT et Martine DESCHAMPS. 1997. *Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles.
- GUÉRIN, Gilles, Sylvie ST-ONGE, Renée TROTTIER, Victor HAINES et Manon SIMARD. 1994. « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: la situation au Québec », *Gestion*, 19, 2: 74-82.
- NELSON, Debra L., et James C. QUICK. 1985. « Professional Women: Are Distress and Disease Inevitable? », *Academy of Management Review*, 19, 2: 206-218.
- PAQUET, Renaud, et Elmustapha NAJEM. 2005. « L'évolution récente des pratiques de conciliation travail-famille dans les entreprises canadiennes », Actes du congrès Relations de travail et organisations. À paraître.
- NAJEM, Elmustapha, et Renaud PAQUET. 2005. « Étude comparative des pratiques de gestion des ressources humaines dans les milieux syndiqués et non syndiqués », Actes du congrès de l'Association canadienne des relations industrielles. À paraître.
- PRONOVOST, G. 2005. « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps », dans D.-G. TREMBLAY, dir. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Québec, Presses de l'université du Québec.
- STATISTIQUE CANADA. 2004. Guide pour l'analyse de l'enquête sur le milieu de travail et les employés. www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=71-221-G&CHROPG=1.
- TREMBLAY, D.-G. 2002. « Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers », dans *Women in Management*, Manchester, MCB Press, 17: 157-170.
- TREMBLAY, D.-G. 2003. « Articulation emploi-famille: comment les pères voient-ils les choses? » *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid, 63, 3-4 (automne): 70-86.
- TREMBLAY, D.-G. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec et Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octarès.
- TREMBLAY, D.-G. 2004a. *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Montréal, Éditions Saint-Martin et Télé-Université, édition revue.
- TREMBLAY, D.-G. 2004b. « Articulation emploi-famille et temps de travail. Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales*, 16, 1: 76-93.
- TREMBLAY, D.-G., dir. 2005a. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY, D.-G. 2005b. « Conciliation emploi-famille et temps de travail. Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? », à paraître dans la *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counselling*.
- VANDELAC, Louise, Johanne PRÉVOST, Suzanne GARON, Andrée Lise-MÉTHOT, France TISSOT et Carole GINGRAS. 1995. « Concilier travail et maternité: une expression piégée? » dans F. DESCARRIES et C. CORBEIL, dir. *Réconciliation famille-travail: Les enjeux de la recherche*. Montréal, Université du Québec.
- VANDELAC, Louise, et France TISSOT. 1999. *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*. Rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux. Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.