



**ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE, MESURES DE CONCILIATION ET TEMPS
DE TRAVAIL; UNE COMPARAISON DE PERSONNELS DE SECTEURS
SYNDIQUÉS AU SCFP ET DE PERSONNELS HORS SCFP**

Diane-Gabrielle Tremblay,

Professeure et directrice de la recherche, Télé-université
Titulaire de la Chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les
enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

et

Charles-Henri Amherdt,

professeur, Université de Sherbrooke
Directeur du Crievat-Sherbrooke

Note de recherche 2003-9
de la Chaire de recherche du Canada
sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Télé-université
Université du Québec

Mars 2003



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Direction de la recherche

Télé-université

Université du Québec

4750 avenue Henri-Julien

Montréal, Québec, Canada H2T3E4

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. (www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir : www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Introduction

Au cours des dernières années, un grand nombre de recherches ont rendu compte du fait que nombre de parents évoquent des sentiments de manque de temps, surtout les parents de jeunes enfants. Certaines de ces recherches ont montré 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. Certaines recherches ont aussi indiqué que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents de jeunes enfants ont trait à la flexibilité des horaires (Lero et al., 1993, Tremblay et Vaillancourt, 2000) et c'est ce qui nous a amenée à nous intéresser à la présence de telles mesures relatives au temps de travail dans les organisations. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroît d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille. Aussi, nous sommes-nous aussi interrogés sur cette situation et son effet sur la conciliation emploi-famille.

Lorsque des mesures dites de «conciliation emploi-famille» existent dans les organisations, il semble que ce soit surtout les femmes qui y participent ; les hommes souhaitent parfois y participer, mais craignent parfois de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail (Tremblay, 2002; Tremblay et Amherdt, 2000).

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le *conflit* emploi-famille et que le soutien du conjoint serait plus important que le soutien organisationnel (Guérin et al., 1994). D'autres analyses statistiques font ressortir l'importance de la catégorie socio-professionnelle (Tremblay, 2002a) comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles, puisque ces deux éléments sont en quelque sorte des vases communicants. Si l'on participe davantage à l'un, il peut arriver que l'on participe moins à l'autre; dans certains couples, il y a bien sûr équilibre et participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas. (Tremblay et Villeneuve, 1998).

Dans les organisations, aujourd'hui, on a l'impression que la gestion relève encore d'un modèle organisationnel présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. Il semble que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique, reste du domaine de la vie privée des employés, ou encore, dans certains milieux, une «affaire de femmes», plutôt qu'une « affaire de société ». Pourtant, le problème de l'articulation emploi-famille ne peut se poser qu'avec plus d'acuité dans l'avenir, puisque les femmes sont de plus en plus actives à plein temps et que la progression est particulièrement marquée chez les femmes avec enfants. De plus, les familles se sont transformées, décomposées et recomposées, complexifiant ainsi l'articulation emploi-famille (Méda, 2001). Les aménagements au sein de la famille seront donc de plus en plus complexes à réaliser. Ainsi, pour assurer une intégration équitable des femmes sur le marché du travail et une participation équitable des hommes aux responsabilités parentales, il importe d'identifier les facteurs et mesures pouvant faciliter la conciliation emploi-famille. C'est là l'objet de notre programme de recherche, dans lequel le présent projet s'inscrit.



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Dans ce rapport, nous présentons les résultats d'une recherche financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), qui a été réalisée au cours de l'année 2002, en partenariat avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). En effet, ce dernier souhaitait obtenir un portrait de la situation au sein des organisations membres du SCFP. Nous avons donc utilisé un questionnaire que nous avons déjà validé dans deux recherches précédentes (Tremblay, 2002; Tremblay et De Sève, 2002; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000), questionnaire s'inspirant par ailleurs des recherches et travaux menés par St-Onge et Guérin (1994¹). Nous avons convenu avec le SCFP que le questionnaire serait mis en ligne, sur un site web dédié à cette fin et auquel un hyperlien serait attaché avec le site du SCFP. Nous espérons ainsi recueillir plus de réponses que ce n'aurait été le cas avec un questionnaire postal écrit, ce qui ne s'est malheureusement pas révélé être le cas.

Différence Membres du SCFP /non membres du SCFP

1. Les responsabilités familiales

On n'observe pas de différence entre les membres du SCFP / non-membres du SCFP. La très grande majorité ont des enfants à leur domicile (95 %).

Tableau 2a
Les personnes à la charge des répondants

	SCFP	Non SCFP	Ensemble
À votre domicile			
Enfant(s)	96.1	95.5	95.8 (547)
Enfant(s) handicapé(s)	2.5	0.7	1.6 (9)
Enfant (s) maladies	0.4	1.0	0.7 (4)
Parent(s)	2.5	3.1	2.8 (16)
Adulte(s) handicapé(s)	0.0	0.0	0.0 (0)
Adulte(s) malade(s)	0.4	0.7	0.5 (3)
Hors de votre domicile			
Enfant(s)	10.4	6.9	8.6 (49)
Enfant(s) handicapé(s)	0.0	0.7	0.4 (2)
Enfant (s) maladies	0.0	0.3	0.2 (1)
Parent(s)	8.2	4.1	6.1 (35)
Adulte(s) handicapé(s)	1.1	1.0	1.1 (6)
Adulte(s) malade(s)	0.4	2.7	1.6 (9)

Les non-membres du SCFP sont plus nombreux à rencontrer des difficultés à concilier les responsabilités familiales et professionnelles : deux tiers (67.6 %) pour les premiers contre la moitié (53.1 %) pour les seconds (cf. tableau 6 a).

¹ Travaux dont ils rendent aussi compte dans St-Onge et al., 2002, notamment sur les sources de nombre d'énoncés que nous avons aussi utilisés, ayant obtenu leur questionnaire au début de notre première recherche, en 1997; nous avons ainsi utilisé un bon nombre de leurs énoncés sur le soutien du conjoint, du supérieur et sur le milieu de travail en général, mais nous avons ajouté un certain nombre de questions concernant le temps de travail et la durée du travail, étant donné notre intérêt particulier pour ce sujet.



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 6a

**Difficulté à concilier les responsabilités familiales et
professionnelles * Membre du SCFP**

		Difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	53,1% 147	46,9% 130	277
	non	67,6% 196	32,4% 94	290
Total		60,5% 343	39,5% 224	100,0% 567

2. Milieu de travail

En consultant le tableau 7a on relève que les membres du SCFP sont un peu plus nombreux que les non membres à avoir un contrat de travail régulier à plein temps (78.4 % / 69.1 %) et temporaire à plein temps (11.5 % / 6.9 %). Les non-membres du SCFP étant quant à eux un peu plus nombreux à être des travailleurs autonomes (7.2 % / 0.4 %).

Tableau 7a

Le type de contrat de travail actuel * Membre du SCFP

		Le type de contrat de travail actuel							Total	
		régulier à temps plein	régulier à temps partiel	tempo. et à temps plein	tempo. et à temps partiel	sur appel	travail en sous traitance ou à contrat	travailleur autonome		autre
Membre du SCFP	oui	78,4% 218	4,3% 12	11,5% 32	1,8% 5	,7% 2	1,4% 4	,4% 1	1,4% 4	278
	non	69,1% 201	6,2% 18	6,9% 20	2,1% 6	1,0% 3	1,4% 4	7,2% 21	6,2% 18	291
Total		73,6% 419	5,3% 30	9,1% 52	1,9% 11	,9% 5	1,4% 8	3,9% 22	3,9% 22	100,0% 569

Par rapport à la forme de l'horaire de travail on relève quelques différences entre les deux groupes (cf. tableau 9a). Les membres du SCFP sont un peu plus nombreux que les non membres à avoir un horaire fixe de entre 7H00 et 18H00 (56.5 % / 49.7 %) et un horaire variable avec une plage horaire fixe (26.6 % / 17.2 %). À l'inverse, les non-membres du SCFP sont un peu plus nombreux à disposer d'un horaire fixe mais incluant des heures entre 7H00 et/ou 18H00 (12.1 % / 4.0 %) et un horaire variable (13.4 % / 8.6 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 9a

Forme de l'horaire de travail * Membre du SCFP

	Forme de l'horaire de travail								Total
	horaire fixe (entre 7h et 18 h)	horaire fixe mais incluant des heures avant 7h et/ou 18h	équipe du soir	équipe de nuit	équipe de jour/nuit (horaire rotatif)	horaire variable avec une plage horaire fixe	horaire variable	autre	
Membre du SCFP	56,5%	4,0%	,7%	,4%	1,1%	26,6%	8,6%	2,2%	278
oui	157	11	2	1	3	74	24	6	
non	49,7%	12,1%		,7%	1,0%	17,2%	13,4%	5,9%	290
	144	35		2	3	50	39	17	
Total	53,0%	8,1%	,4%	,5%	1,1%	21,8%	11,1%	4,0%	100,0%
	301	46	2	3	6	124	63	23	568

Par rapport à la durée hebdomadaire habituelle de travail rémunéré, on relève dans le tableau 9b une différence : si le 80 % des membres du SCFP travaillent entre 30 et 40 heures, le 80 % des non-membres du SCFP travaillent quant à eux entre 30 et 50 heures. Les non-membres du SCFP sont plus nombreux à travailler entre 40 et 50 heures (16.9 % / 2.9 %).

Tableau 9b

La durée hebdomadaire habituelle de travail rémunéré * Membre du SCFP

	La durée hebdomadaire habituelle de travail rémunéré							Total
	moins de 10 heures	entre 10 et 20 heures	entre 20 et 30 heures	entre 30 et 35 heures	entre 35 et 40 heures	entre 40 et 50 heures	plus de 50 heures	
Membre du SCFP	5,1%	2,6%	7,3%	64,1%	17,2%	2,9%	,7%	273
oui	14	7	20	175	47	8	2	
non	4,2%	4,2%	8,5%	28,5%	34,5%	16,9%	3,2%	284
	12	12	24	81	98	48	9	
Total	4,7%	3,4%	7,9%	46,0%	26,0%	10,1%	2,0%	100,0%
	26	19	44	256	145	56	11	557

Par rapport à la durée des vacances payées (cf. tableau 10a), on observe que les non-membres du SCFP ont moins de vacances. Ils sont en particulier plus nombreux à disposer de deux (14.2 % / 6.5 %) et de trois semaines (18.3 % / 8.0 %) et à l'inverse ils sont moins nombreux à disposer de 5 semaines (6.9 % / 18.8 %). Si plus de la moitié (54.3 %) des membres du SCFP disposent de 4 semaines, à peine un tiers (34.3 %) des non-membres du SCFP se retrouvent dans cette situation.



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 10a

Durées des vacances payées * Membre du SCFP

	Durées des vacances payées								Total
	2 sem.	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.	+ de 6 sem.	aucune	Autre	
Membre oui du SCFP	6,5% 18	8,0% 22	54,3% 150	18,8% 52	3,3% 9	3,3% 9	2,5% 7	3,3% 9	276
non	14,2% 41	18,3% 53	34,3% 99	6,9% 20	3,8% 11	4,8% 14	13,1% 38	4,5% 13	289
Total	10,4% 59	13,3% 75	44,1% 249	12,7% 72	3,5% 20	4,1% 23	8,0% 45	3,9% 22	100,0% 565

Par rapport aux pauses, on relève dans le tableau 11 a que les membres du SCFP sont plus nombreux à pouvoir se détendre (42.2 % / 28.8 %), alors que les non-membres du SCFP sont plus nombreux à profiter de ces pauses soit pour rattraper le retard accumulé (27.1 % / 20.7 %) soit pour régler certaines affaires familiales (24.3 % / 20.7 %).

Tableau 11a

Utilisation des pauses * Membre du SCFP

	Utilisation des pauses					Total
	À la détente pers.	au ratt. du retard qui s'est accumulé au travail	à régler certaines affaires fam.	je les accumule pour terminer le travail plus tôt	ne sait pas	
Membre oui du SCFP	42,2% 116	20,7% 57	20,7% 57	10,2% 28	6,2% 17	275
non	28,8% 83	27,1% 78	24,3% 70	8,0% 23	11,8% 34	288
Total	35,3% 199	24,0% 135	22,6% 127	9,1% 51	9,1% 51	100,0% 563

On n'observe pas de différence par rapport à la résistance au stress (cf. tableau 12.1a). Par contre, les non-membres du SCFP sont plus stressés (41.6 % (souvent + toujours) / 24.4 %) (cf. tableau 12.2a) et ils sont plus nombreux à avoir songé quitter leur emploi (71.4 % / 61.1 %) (cf. tableau 13.a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 12.1a

Résistance au stress * Membre du SCFP

	Résistance au stress							Total
	pas du tout résistant	très peu résistant	un peu résistant	moyennement résistant	assez résistant	très résistant	extrêmement résistant	
Membre oui du SCFP	1,9% 5	8,5% 23	11,1% 30	22,6% 61	32,6% 88	20,0% 54	3,3% 9	100,0% 270
non	2,1% 6	7,8% 22	8,2% 23	21,4% 60	30,6% 86	21,0% 59	8,9% 25	100,0% 281
Total	2,0% 11	8,2% 45	9,6% 53	22,0% 121	31,6% 174	20,5% 113	6,2% 34	100,0% 551

Tableau 12.2a

Fréquence des situations de stress * Membre du SCFP

	Fréquence des situations de stress						Total
	rarement	parfois	assez souvent	souvent	très souvent	toujours	
Membre oui du SCFP	3,0% 8	29,3% 79	21,9% 59	21,5% 58	18,5% 50	5,9% 16	270
non	,7% 2	17,8% 50	18,9% 53	21,0% 59	30,2% 85	11,4% 32	281
Total	1,8% 10	23,4% 129	20,3% 112	21,2% 117	24,5% 135	8,7% 48	100,0% 551

Tableau 13a

Déjà songé à quitter leur emploi * Membre du SCFP

	Déjà songé à quitter leur emploi		Total
	oui	non	
Membre oui du SCFP	61,1% 165	38,9% 105	100,0% 270
non	71,4% 200	28,6% 80	100,0% 280
Total	66,4% 365	33,6% 185	100,0% 550

Quant aux raisons qui incitent les répondants à songer quitter leur emploi, on observe dans le tableau 14a très peu de différences entre les membres et les non-membres du SCFP. Les premiers sont un peu plus nombreux à l'envisager lorsqu'un autre emploi s'offre à eux (16.4 % / 101.1 %) et les seconds à cause du stress lié à la conciliation emploi – famille (15.6 % / 10.9 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 14a

Raison qui a fait songé à quitter son emploi * Membre du SCFP

	Raison qui a fait songé à quitter son emploi								Total	
	pas assez de temps avec les enfants	stress à concilier resp. familiales et prof.	malheureux au travail	possibilité d'avoir un nouvel emploi	pas assez de temps pour moi	trop difficile de tout faire	pas assez de temps avec mon (ma) conjoint-e	autre		
Membre du SCFP	oui	9,7%	10,9%	22,4%	16,4%	3,6%	16,4%	2,4%	18,2%	165
	non	11,6%	15,6%	23,6%	10,1%	6,0%	18,6%	1,0%	13,6%	
		16	18	37	27	6	27	4	30	
		23	31	47	20	12	37	2	27	199
Total		10,7%	13,5%	23,1%	12,9%	4,9%	17,6%	1,6%	15,7%	100,0%
		39	49	84	47	18	64	6	57	364

Les membres du SCFP sont un peu plus nombreux que les non-membres (19.8 % / 11.8 %) à avoir refusé une mutation à cause de leurs responsabilités familiales (cf. tableau 15a). Par contre, on n'observe pas de différence face à une promotion (cf. tableau 16a) et à des responsabilités supplémentaires (cf. tableau 17a).

Tableau 15a

Déjà refusé une mutation à cause des responsabilités familiales * Membre du SCFP

	Déjà refusé une mutation à cause resp. fam		Total	
	oui	non		
Membre du SCFP	oui	19,8%	80,2%	273
	non	54	219	
		11,8%	88,2%	280
		33	247	
Total		15,7%	84,3%	100,0%
		87	466	553



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 16a

**Déjà refusé une promotion à cause des responsabilités
fam. * Membre du SCFP**

		Déjà refusé une promotion à cause resp. fam.		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	17,6% 48	82,4% 225	273
	non	16,8% 47	83,2% 233	
Total		17,2% 95	82,8% 458	100,0% 553

Tableau 17a

**Déjà refusé des responsabilités supplémentaires à
cause des responsabilités familiales * Membre du SCFP**

		Déjà refusé des resp. supplémentaire(même emploi) à cause resp. fam		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	34,3% 94	65,7% 180	274
	non	32,5% 91	67,5% 189	
Total		33,4% 185	66,6% 369	100,0% 554

3. Intérêt pour la réduction du temps de travail

La très grande majorité des répondants qu'ils soient ou non-membres du SCFP considèrent que la réduction du temps de travail contribuera à réduire davantage les tensions personnelles entre le travail et la famille (cf. tableau 18 a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 18a

Une réduction du temps de travail contribuera à réduire d'avantage...* Membre du SCFP

		Une réduction du temps de travail contribuera à réduire d'avantage...		Total
		les tensions personnelles entre le travail et la famille	la question du chômage	
Membre du SCFP	oui	84,6% 230	15,4% 42	272
	non	88,8% 254	11,2% 32	286
Total		86,7% 484	13,3% 74	100,0% 558

Face à cette réduction du temps de travail, on observe dans le tableau 19a que les répondants se retrouvent globalement dans trois groupes équivalents : ceux qui accepteraient une baisse de salaire proportionnelle aux nombres d'heures; ceux qui accepteraient une baisse de salaire moins importante que le nombre d'heures; ceux qui accepteraient aucune baisse de salaire. Les différences entre les membres et les non-membres du SCFP sont très faibles. Une seule mérite d'être signalée : les membres du SCFP sont un peu plus nombreux à ne pas accepter une baisse de salaire (33.3 % / 27.3 %).

Tableau 19a

Une forte réduction du temps de travail avec effet réel sur l'emploi est envisageable avec.. * Membre du SCFP

		Une forte réduction du temps de travail avec effet réel sur l'emploi est envisageable selon vous avec :			Total
		baisse de salaire prop.au nombre d'heures	baisse de salaire moins importante que le nombre d'heures	aucune baisse de salaire	
Membre du SCFP	oui	33,7% 90	33,0% 88	33,3% 89	267
	non	37,1% 103	35,6% 99	27,3% 76	278
Total		35,4% 193	34,3% 187	30,3% 165	100,0% 545



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Si le 80 % de nos répondants souhaitent travailler moins (cf. tableau 20a), les non-membres du SCFP sont plus nombreux à souhaiter réduire davantage leur temps de travail (62.6 % (4 heures et +) / 48.3 %). En outre, ils sont plus nombreux (71.4 % / 63.2 %) à souhaiter réduire la durée hebdomadaire de travail (cf. tableau 21a). Cela ne nous surprend pas si l'on considère, comme nous l'avons déjà vu auparavant (cf. tableau 9b), qu'ils travaillent davantage que les membres du SCFP.

Tableau 20a

Désire travailler.. * Membre du SCFP

	Désire travailler..				Total	
	plus	autant	légèr ement moins (1 à 2 heures)	beaucoup moins (4h et +)		
Membre du SCFP	oui	2,2% 6	18,4% 49	31,1% 83	48,3% 129	267
	non	1,8% 5	17,3% 48	18,3% 51	62,6% 174	278
Total		2,0% 11	17,8% 97	24,6% 134	55,6% 303	100,0% 545

Tableau 21a

Accepterait de réduire le nombre d'heures effectuez
hebdomadairement * Membre du SCFP

	Accepterait de réduire le nombre d'heures effectuez hebdomadairement		Total	
	oui	non		
Membre du SCFP	oui	63,2% 168	36,8% 98	266
	non	71,4% 197	28,6% 79	276
Total		67,3% 365	32,7% 177	100,0% 542

En consultant les tableaux 22.1a et 22.2a, on n'observe pratiquement pas de différences dans la formule de temps réduit si ce n'est que les non-membres du SCFP sont un peu plus nombreux à envisager une semaine réduite à 50 % de l'horaire normal (10.6 % / 3.8 %) et des journées de travail plus courte (15.4 % / 10.3 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 22.1a

Intéressé par une formule de temps réduit permettant de... * Membre du SCFP

		Intéressé par une formule de temps réduit permettant de...					Total
		travailler 50% de l'horaire normale (17-20 h)	travailler 4 jours par semaine	de ne pas travailler durant les congés scol.	par aucune formule	autre	
Membre du SCFP	oui	3,8% 10	57,4% 152	16,2% 43	11,3% 30	11,3% 30	265
	non	10,6% 29	53,6% 147	17,5% 48	8,0% 22	10,2% 28	
Total		7,2% 39	55,5% 299	16,9% 91	9,6% 52	10,8% 58	100,0% 539

Tableau 22.2a

La formule de réduction du temps de travail la plus intéressante * Membre du SCFP

		La formule de réduction du temps de travail la plus intéressante							Une autre forme de variation du temps de travail	Total
		journee de travail plus courtes	semaine de travail ramenée à 4 jours	des jours supp. de congé	une retraite anticipée ou progressive	congés parentaux plus longs	des congés sabb.	des vacances ann. plus longues		
Membre du SCFP	oui	10,3% 27	55,3% 145	5,0% 13	6,5% 17	3,1% 8	3,8% 10	8,4% 22	7,6% 20	262
	non	15,4% 42	53,5% 146	7,3% 20	2,2% 6	1,5% 4	4,0% 11	7,0% 19	9,2% 25	
Total		12,9% 69	54,4% 291	6,2% 33	4,3% 23	2,2% 12	3,9% 21	7,7% 41	8,4% 45	100,0% 535

En consultant les tableaux 23a à 28a, on observe que les non-membres du SCFP sont plus nombreux à accepter le travail en horaires décalés (58.9 % / 49.6 %), l'annualisation du temps de travail (64.8 % / 50.4 %) et le travail en équipe du soir (15.2 % / 8.5 %). Par contre, on n'observe aucune différence entre les deux groupes en ce qui concerne le travail en équipe de nuit, le travail le samedi et le dimanche. Ces trois formules étant acceptées par moins de 10 % des répondants.



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 23a

Le travail en horaires décalés est acceptable * Membre du SCFP

		Le travail en horaires décalés est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	49,6% 129	50,4% 131	260
	non	58,9% 159	41,1% 111	
Total		54,3% 288	45,7% 242	100,0% 530

Tableau 24a

Le travail en équipe de soir est acceptable * Membre du SCFP

		Le travail en équipe de soir est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	8,5% 22	91,5% 238	260
	non	15,2% 41	84,8% 229	
Total		11,9% 63	88,1% 467	100,0% 530

Tableau 25a

Le travail en équipe de nuit est acceptable * Membre du SCFP

		Le travail en équipe de nuit est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	5,4% 14	94,6% 246	260
	non	5,9% 16	94,1% 254	
Total		5,7% 30	94,3% 500	100,0% 530



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 26a

**L'annualisation du temps de travail est acceptable *
Membre du SCFP**

		L'annualisation du temps de travail est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	50,4% 131	49,6% 129	260
	non	64,8% 175	35,2% 95	
Total		57,7% 306	42,3% 224	100,0% 530

Tableau 27a

Le travail le samedi est acceptable * Membre du SCFP

		Le travail le samedi est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	9,2% 24	90,8% 236	260
	non	10,4% 28	89,6% 241	
Total		9,8% 52	90,2% 477	100,0% 529

Tableau 28a

Le travail le dimanche est acceptable * Membre du SCFP

		Le travail le dimanche est acceptable		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	8,1% 21	91,9% 239	260
	non	7,0% 19	93,0% 251	
Total		7,5% 40	92,5% 490	100,0% 530

Ce sont avant tout les raisons familiales qui rendent les horaires divers exposés précédemment comme inacceptables et on n'observe pas de différences entre les membres du SCFP et les non-membres (cf. tableau 29a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 29a

Les raisons qui rendent une ou plusieurs mesures précédentes pas acceptable * Membre du SCFP

		Les raisons qui rendent une ou plusieurs mesures précédentes pas acceptable					Total
		À cause des contraintes fam.	À cause de l'horaire de mon (ma) conjoint-e	À cause de mes contraintes pers.	Cela diminuera it trop les poss.de sorties entre amis	autre	
Membre du SCFP	oui	69,0% 176	10,2% 26	9,8% 25	2,7% 7	8,2% 21	100,0% 255
	non	66,7% 176	13,3% 35	7,6% 20	1,9% 5	10,6% 28	100,0% 264
Total		67,8% 352	11,8% 61	8,7% 45	2,3% 12	9,4% 49	100,0% 519

Si le 80 % des membres du SCFP considèrent que le temps consacré au travail ne leur laisse pas assez de temps libre, ce taux atteint 90 % chez les non-membres du SCFP !

Tableau 30a

Le temps consacré au travail laisse.. * Membre du SCFP

		Le temps consacré au travail laisse..			Total
		suffisamment de temps hors travail	pas assez de temps libre	trop de temps libre	
Membre du SCFP	oui	20,2% 48	79,0% 188	,8% 2	238
	non	9,3% 23	89,9% 223	,8% 2	248
Total		14,6% 71	84,6% 411	,8% 4	100,0% 486

En consultant le tableau 31a, on observe quelques différences dans l'utilisation des heures hors du lieu de travail. Les membres du SCFP consacrant un peu plus de temps que les non-membres du SCFP aux travaux ménagers (31.5 % / 25.5 %) et aux loisirs en famille (10.5 % / 6.9 %) et un peu moins de temps aux soins aux enfants (45.8 % / 56.7 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 31a

Utilisation des heures hors du lieu de travail * Membre du SCFP

	Utilisation des heures hors du lieu de travail									Total
	au rattrapage de ce qui n'a pu être fait au travail	aux travaux ménagers	aux soins aux enfants	aux soins aux pers. à charge	aux loisirs pers.	aux loisirs en famille	au bénévolat	à des activités de formation pers.		
Membre du SCFP	1,7%	31,5%	45,8%	3,8%	5,0%	10,5%	,8%	,8%	100,0%	
oui	4	75	109	9	12	25	2	2	238	
non	2,8%	25,5%	56,7%	2,4%	2,0%	6,9%		3,6%	100,0%	
	7	63	140	6	5	17		9	247	
Total	2,3%	28,5%	51,3%	3,1%	3,5%	8,7%	,4%	2,3%	100,0%	
	11	138	249	15	17	42	2	11	485	

On n'observe pas réellement de différences dans les activités les plus souvent reportées (cf. tableau 32a).

Tableau 32a

L'activité la plus souvent reportée * Membre du SCFP

	L'activité la plus souvent reportée									Total
	les travaux ménagers	le soin aux enfants	le soin à d'autres pers. à charge	des sorties ou du ' bon temps ' avec mon (ma) conjoint-e	les loisirs pers.	les loisirs en famille	le bénévolat	les activités de formation (cours)		
Membre du SCFP	22,3%	,8%		27,3%	34,9%	6,3%	1,7%	6,7%	100,0%	
oui	53	2		65	83	15	4	16	238	
non	25,2%	1,2%	1,2%	25,6%	30,9%	6,9%	2,8%	6,1%	100,0%	
	62	3	3	63	76	17	7	15	246	
Total	23,8%	1,0%	,6%	26,4%	32,9%	6,6%	2,3%	6,4%	100,0%	
	115	5	3	128	159	32	11	31	484	

Le temps libéré (cf. tableau 33.1a) ne seraient pas utilisé tout à fait de la même manière : les membres du SCFP seraient plus nombreux à l'utiliser pour leurs loisirs (31.6 % / 21.5 %) et le travail domestique (17.3 % / 12.6 %); les non-membres privilégiant davantage la vie de famille (47.6 % / 36.7 %).

Pour le temps réaménagé (cf. tableau 33.2a), on retrouve les mêmes résultats à une nuance près : les non-membres du SCFP utiliseraient davantage ce temps pour faire face à leurs responsabilités familiales (19.1 % / 13.5 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 33.1a

Utilisation du temps libéré à la suite d'une réduction du temps de travail * Membre SCFP

	Utilisation du temps libéré à la suite d'une réduction du temps de travail							Total
	au travail domestique	aux resp. familiales	à la vie de famille	aux loisirs pers., au repos ou aux relations amicales	à la vie associative ou aux actions bénévoles	à la formation	à des activités compl. rémunérées	
Membre du SCFP	17,3%	9,3%	36,7%	31,6%	1,3%	2,5%	1,3%	237
oui	41	22	87	75	3	6	3	
	12,6%	11,0%	47,6%	21,5%	1,6%	4,9%	,8%	246
non	31	27	117	53	4	12	2	
Total	14,9%	10,1%	42,2%	26,5%	1,4%	3,7%	1,0%	100,0%
	72	49	204	128	7	18	5	483

Tableau 33.2a

Utilisation du temps réaménagé à la suite d'un réaménagement du temps du temps de travail * Membre du SCFP

	Utilisation du temps réaménagé à la suite d'un réaménagement du temps du temps de travail							Total
	au travail domestique	aux resp. familiales	à la vie de famille	aux loisirs pers., au repos ou aux relations amicales	à la vie associative ou aux actions bénévoles	à la formation	à des activités compl. rémunérées	
Membre du SCFP	19,4%	13,5%	33,3%	26,2%	2,1%	3,8%	1,7%	237
oui	46	32	79	62	5	9	4	
	12,6%	19,1%	42,7%	19,1%	,4%	5,3%	,8%	246
non	31	47	105	47	1	13	2	
Total	15,9%	16,4%	38,1%	22,6%	1,2%	4,6%	1,2%	100,0%
	77	79	184	109	6	22	6	483

En consultant le tableau 33.3a on n'observe pas de différence entre les deux groupes quant à leur manière de procéder pour faire face à leurs responsabilités familiales. Tous les deux privilégient dans l'ordre l'assouplissement de leurs besoins personnels (un tiers), la répartition des responsabilités avec le (la) conjoint(e) (un quart) et l'organisation personnelle (un cinquième).



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Tableau 33.3a

Comment ils arrivent à faire tout ce qu'ils ont à faire * Membre du SCFP

	Comment ils arrivent à faire tout ce qu'ils ont à faire						Total
	répartition des resp. avec mon (ma) conjoint-e	embauche d'une tierce personne pour faire les trav. dom.	aide apporté à la famille	organisation personnelle	assoupl. de mes exigences pers.	participation des enfants aux différents trav. dom.	
Membre oui du SCFP	26,6%	13,5%	2,5%	19,0%	33,3%	5,1%	237
	63	32	6	45	79	12	
Membre non du SCFP	25,8%	13,1%	3,7%	21,7%	31,1%	4,5%	244
	63	32	9	53	76	11	
Total	26,2%	13,3%	3,1%	20,4%	32,2%	4,8%	100,0%
	126	64	15	98	155	23	481

Quant aux solutions on n'observe pas de différence entre les deux groupes si ce n'est que les non-membres du SCFP sont un peu plus nombreux à privilégier un meilleur partage des responsabilités entre conjoint(e)s. (cf. tableau 34a).

Tableau 34a

Ce qui aiderait à mieux faire face aux obligations * Membre du SCFP

	Ce qui aiderait à mieux faire face aux obligations									Total
	un meilleur partage des resp. entre conjoint-e	des services d'éduc. ou de garde aux enfants après la classe	act. organisées pour les enfants pendant les heures de trav.	un appui provenant de la famille étendue	de plus longues heures d'ouverture pour les garderies	des rapports ou échange de services avec parents et amis	un aménag. de mon horaire de travail	une réduction de mon temps de travail	autre	
Membre oui du SCFP	8,9%	2,5%	,8%	3,4%	1,7%	2,5%	17,7%	52,7%	9,7%	237
	21	6	2	8	4	6	42	125	23	
Membre non du SCFP	15,2%	,8%		7,0%	2,5%	3,3%	16,5%	49,0%	5,8%	243
	37	2		17	6	8	40	119	14	
Total	12,1%	1,7%	,4%	5,2%	2,1%	2,9%	17,1%	50,8%	7,7%	100,0%
	58	8	2	25	10	14	82	244	37	480

4. Le partage des tâches

Par rapport au partage des tâches, on observe quelques différences (cf. tableau 35 a) : les membres du SCFP étant plus nombreux à prendre en charge les travaux ménagers (33.1 % / 25.7 %) et moins nombreux à prendre des initiatives par rapport aux besoins familiaux (18.3 % / 23.3 %) et à s'ajuster au niveau de son horaire de travail (11.4 % / 16.8 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 35a

**Ce que fait le (la) conjoint-e pour aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales *
Membre du SCFP**

		Ce que fait le (la) conjoint-e pour aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales					Total	
		il ou elle se charge des travaux ménagers	il ou elle se charge des soins aux enfants	il ou elle se charge des soins aux autres personnes à charge	il ou elle prend des initiatives par rapp. aux besoins fam.	il ou elle ajuste son horaire de travail au besoin		autre
Membre du SCFP	oui	33,1% 58	29,7% 52	,6% 1	18,3% 32	11,4% 20	6,9% 12	175
	non	25,7% 52	26,2% 53	,5% 1	23,3% 47	16,8% 34	7,4% 15	
Total		29,2% 110	27,9% 105	,5% 2	21,0% 79	14,3% 54	7,2% 27	100,0% 377

On n'observe pas de différence quant à l'attitude du conjoint (cf. tableau 36a).

Tableau 36a

**Le conjoint-e assume certaines responsabilités familiales
* Membre du SCFP**

		Le conjoint-e assume certaines responsabilités familiales		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	97,7% 170	2,3% 4	174
	non	95,0% 191	5,0% 10	
Total		96,3% 361	3,7% 14	100,0% 375

Les membres du SCFP étant un peu plus satisfait du partage des responsabilités (cf. tableau 37a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 37a

Satisfaction du partage des responsabilités au sein de la famille * Membre du SCFP

	Satisfaction du partage des responsabilités au sein de la famille					Total	
	très satisfait-e	assez satisfait-e	neutre	assez insatisfait-e	très insatisfait-e		
Membre du SCFP	oui	30,6% 53	32,9% 57	13,9% 24	19,7% 34	2,9% 5	173
	non	23,9% 48	28,9% 58	19,9% 40	22,4% 45	5,0% 10	201
Total		27,0% 101	30,7% 115	17,1% 64	21,1% 79	4,0% 15	100,0% 374

Les membres du SCFP considèrent qu'ils ont un peu plus de latitude que leur conjoint dans l'organisation de leur temps de travail (cf. tableau 38a).

Tableau 38a

Degré de latitude ou de souplesse dans l'organisation de son temps de travail du (de la) conjoint-e * Membre du SCFP

	Degré de latitude ou de souplesse dans l'organisation de son temps de travail du (de la) conjoint-e			Total	
	il ou elle a plus de latitude ou de souplesse que moi	il ou elle a la même latitude ou souplesse que moi	il ou elle a moins de latitude que moi		
Membre du SCFP	oui	29,5% 51	20,2% 35	50,3% 87	173
	non	32,8% 66	22,4% 45	44,8% 90	201
Total		31,3% 117	21,4% 80	47,3% 177	100,0% 374

Dans le cas où le conjoint jouit d'une plus grande latitude les membres du SCFP considèrent dans une faible mesure qu'il est plus facile à obtenir un équilibre entre l'emploi et la famille (cf. tableau 39a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 39a

Si votre conjoint-e jouit de plus ou moins de latitude ou de souplesse, de quelle façon cela influe-t-il sur la recherche d'un équilibre entre l'emploi et la famille ? *
Membre du SCFP

		Si votre conjoint-e jouit de plus ou moins de latitude ou de souplesse, de quelle façon cela influe-t-il sur la recherche d'un équilibre entre l'emploi et la famille ?			Total
		l'équilibre est plus facile à obtenir	l'équilibre est plus difficile à obtenir	aucune influence	
Membre du SCFP	oui	29,7% 51	38,4% 66	32,0% 55	172
	non	23,5% 47	40,0% 80	36,5% 73	
Total		26,3% 98	39,2% 146	34,4% 128	100,0% 372

5. Les mesures de conciliation emploi-famille

Par rapport à l'existence des mesures il n'y a pas de différences entre les membres du SCFP et les non-membres (cf. tableau 40a).

Tableau 40a

Existence d'un certain nombre de pratique de gestion dans votre entreprise pour favoriser l'équilibre emploi-famille *
Membre du SCFP

		Existe-t-il un certain nombre de pratique de gestion dans votre entreprise pour favoriser l'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	27,5% 61	72,5% 161	222
	non	28,7% 68	71,3% 169	
Total		28,1% 129	71,9% 330	100,0% 459

Par rapport à l'importance des mesures, on observe quelques différences dans le tableau 41a : les membres du SCFP considérant que les congés pour raisons personnelles ou familiales (35.0 % / 26.5 %) et l'horaire comprimé (16.7 % / 11.8 %) sont plus importants, alors que les non-membres privilégient l'horaire flexible (32,4 % / 21.7 %).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 41a

La mesure la plus importante * Membre du SCFP

	La mesure la plus importante										Total
	service de garde	service d'information	congé pour raisons pers. ou fam.	horaire flexible	horaire comprimé	travail à temps partiel	travail partagé	travail à domicile	cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	autre	
Membre oui du SCFP	1,7%		35,0%	21,7%	16,7%	11,7%		10,0%		3,3%	
	1		21	13	10	7		6		2	60
non	2,9%	1,5%	26,5%	32,4%	11,8%	10,3%	1,5%	8,8%	2,9%	1,5%	
	2	1	18	22	8	7	1	6	2	1	68
Total	2,3%	,8%	30,5%	27,3%	14,1%	10,9%	,8%	9,4%	1,6%	2,3%	100,0%
	3	1	39	35	18	14	1	12	2	3	128

On n'observe pas de différence entre les deux groupes par rapport à l'existence d'une personne responsable de la conciliation (cf. tableau 42.1a), de brochures et dépliant (cf. tableau 42.2a), d'un comité à l'intérieur de l'organisation (cf. 42.3a). Dans ces trois cas, les chiffres se situant autour de 5 % à peine. Il reste beaucoup de « chemin à parcourir » !

Tableau 42.1a

IL y a une personne responsable de l'équilibre emploi-famille dans l'entreprise * Membre du SCFP

	IL y a une personne responsable de l'équilibre emploi-famille dans l'entreprise		Total
	oui	non	
Membre oui du SCFP	4,0%	96,0%	
	9	216	225
non	4,3%	95,7%	
	10	223	233
Total	4,1%	95,9%	
	19	439	458



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 42.2a

Dans mon entreprise il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques et les programmes d'équilibre emploi-famille * Membre du SCFP

		Dans mon entreprise il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques et les programmes d'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	7,1% 16	92,9% 208	224
	non	6,4% 15	93,6% 218	233
Total		6,8% 31	93,2% 426	100,0% 457

Tableau 42.3a

Dans mon entreprise il y a un ou des comités mis sur pied pour promouvoir l'équilibre emploi-famille * Membre du SCFP

		Dans mon entreprise il y a un ou des comités mis sur pied pour promouvoir l'équilibre emploi-famille		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	5,8% 13	94,2% 211	224
	non	5,6% 13	94,4% 220	233
Total		5,7% 26	94,3% 431	100,0% 457

On ne distingue pas les deux groupes par rapport à d'autres solutions qui auraient été introduites (cf. tableau 42.4a).



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 42.4a

**Dans mon entreprise il y a d'autres mesures qui ont été
mis en place. * Membre du SCFP**

		Dans mon entreprise il y a d'autres mesures qui ont été mis en place.		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	14,3% 32	85,7% 192	224
	non	15,0% 35	85,0% 199	234
Total		14,6% 67	85,4% 391	100,0% 458

6. Données supplémentaires

Tableau 43a

Type de garde * Membre du SCFP

		Type de garde				autre	Total
		j'ai la garde à plein temps	j'ai la garde une fin de semaine sur deux	j'ai la garde une semaine sur deux	j'ai la garde toutes les semaines (pas les fin de semaines)		
Membre du SCFP	oui		14,3% 2	42,9% 6	14,3% 2	28,6% 4	14
	non	25,0% 2	12,5% 1	50,0% 4		12,5% 1	8
Total		9,1% 2	13,6% 3	45,5% 10	9,1% 2	22,7% 5	100,0% 22



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 44a

Nombre d'enfant avec qui ils habitent * Membre du SCFP

	Nombre d'enfant avec qui ils habitent						Total
	0	1	2	3	4	5	
Membre oui du SCFP	2,8% 6	35,6% 77	49,5% 107	9,7% 21	2,3% 5		216
non	4,3% 10	33,3% 77	46,3% 107	12,1% 28	2,6% 6	1,3% 3	231
Total	3,6% 16	34,5% 154	47,9% 214	11,0% 49	2,5% 11	,7% 3	100,0% 447

Tableau 45a

Dernier niveau de formation complété * Membre du SCFP

	Dernier niveau de formation complété						Total
	non diplômé	secondaire ou équivalent	cégep ou équivalent	certificat univ. ou études univ. non complétées	baccalauréat	maîtrise ou doctorat	
Membre oui du SCFP	,5% 1	18,6% 40	36,3% 78	13,5% 29	20,0% 43	11,2% 24	215
non	,4% 1	10,9% 25	18,3% 42	15,7% 36	36,7% 84	17,9% 41	229
Total	,5% 2	14,6% 65	27,0% 120	14,6% 65	28,6% 127	14,6% 65	100,0% 444

Tableau 46a

Le salaire brut personnel par année * Membre du SCFP

	Le salaire brut personnel par année								Total
	moins de 10 000\$	de 10 à 20 000\$	de 20 à 30 000\$	de 30 à 40 000\$	de 40 à 50 000\$	de 50 à 60 000\$	de 60 à 70 000\$	plus de 70 000\$	
Membre oui du SCFP	,5% 1	,9% 2	18,1% 39	43,7% 94	16,7% 36	13,0% 28	7,0% 15		215
non	3,9% 9	7,9% 18	15,8% 36	25,4% 58	15,8% 36	16,2% 37	9,6% 22	5,3% 12	228
Total	2,3% 10	4,5% 20	16,9% 75	34,3% 152	16,3% 72	14,7% 65	8,4% 37	2,7% 12	100,0% 443



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 47a

Le conjoint-e travaille à l'extérieur du domicile * Membre du SCFP

		Le conjoint-e travaille à l'extérieur du domicile		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	87,7% 143	12,3% 20	163
	non	93,8% 181	6,2% 12	
Total		91,0% 324	9,0% 32	100,0% 356

Tableau 48a

Type de travail du (de la) conjoint-e * Membre du SCFP

		Type de travail du (de la) conjoint-e		Total
		à temps plein (35 à 40 h/semaine)	à temps partiel (moins que 35 h/semaine)	
Membre du SCFP	oui	87,7% 143	12,3% 20	163
	non	86,5% 167	13,5% 26	
Total		87,1% 310	12,9% 46	100,0% 356

Tableau 49a

Le (la) conjoint-e est travailleur autonome * Membre du SCFP

		Le (la) conjoint-e est travailleur autonome		Total
		oui	non	
Membre du SCFP	oui	11,0% 18	89,0% 145	163
	non	14,0% 27	86,0% 166	
Total		12,6% 45	87,4% 311	100,0% 356



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 50a

La catégorie professionnelle * Membre du SCFP

	La catégorie professionnelle							Total
	employé-e de soutien	employé-e de bureau	ouvrier -ère	technicien (ne)	professionnel (le)	cadre - gestionnaire	autre	
Membre oui du SCFP	6,5% 14	40,9% 88	,9% 2	20,0% 43	25,6% 55	,5% 1	5,6% 12	215
non	2,6% 6	16,2% 37	2,2% 5	7,5% 17	46,1% 105	14,0% 32	11,4% 26	228
Total	4,5% 20	28,2% 125	1,6% 7	13,5% 60	36,1% 160	7,4% 33	8,6% 38	100,0% 443

Tableau 51a

Catégorie professionnelle du (de la) conjoint-e * Membre du SCFP

	Catégorie professionnelle du (de la) conjoint-e							Total
	employé-e de soutien	employé-e de bureau	ouvrier -ère	technicien (ne)	professionnel (le)	cadre-gestionnaire	autre	
Membre oui du SCFP	3,7% 6	8,6% 14	14,7% 24	16,0% 26	23,9% 39	14,1% 23	19,0% 31	163
non	3,6% 7	5,7% 11	9,3% 18	17,6% 34	29,5% 57	17,6% 34	16,6% 32	193
Total	3,7% 13	7,0% 25	11,8% 42	16,9% 60	27,0% 96	16,0% 57	17,7% 63	100,0% 356

Tableau 52a

**Responsabilités syndicales au sein de l'entreprise *
Membre du SCFP**

	Responsabilités syndicales au sein de l'entreprise		Total
	oui	non	
Membre oui du SCFP	26,8% 57	73,2% 156	213
non	7,0% 16	93,0% 212	228
Total	16,6% 73	83,4% 368	100,0% 441



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 53a

**Pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources
humaines au sein de votre entreprise * Membre du SCFP**

	Pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources humaines au sein de votre entreprise		Total
	oui	non	
Membre du SCFP	oui 6,6% 14	non 93,4% 199	213
	non 17,5% 40	82,5% 188	228
Total	12,2% 54	87,8% 387	100,0% 441
	12,2%	87,8%	100,0%

Tableau 54a

Le nombre total d'employé-e-s dans l'établissement * Membre du SCFP

	Le nombre total d'employé-e-s dans l'établissement					Total
	moins de 50 personnes	entre 51 et 100 personnes	entre 101 et 500 personnes	entre 501 et 1000 personnes	plus de 1000 personnes	
Membre du SCFP	oui 12,1% 26	7,0% 15	33,5% 72	9,3% 20	38,1% 82	215
	non 39,5% 90	8,8% 20	19,7% 45	6,1% 14	25,9% 59	228
Total	26,2% 116	7,9% 35	26,4% 117	7,7% 34	31,8% 141	100,0% 443

Tableau 55a

Le secteur de travail * Membre du SCFP

	Le secteur de travail										Total
	municipal	santé, services sociaux	Hydro-élect.	Société d'État	Éducation (univer.)	Éducation (com. scolaire)	transp. urbain	transp. aérien	commun. ications	autre	
Membre du SCFP	oui 6,1% 13	8,5% 18	17,8% 38	5,6% 12	35,2% 75	6,1% 13	2,8% 6	3,3% 7	4,7% 10	9,9% 21	213
	non 3,5% 8	12,3% 28	2,2% 5	6,6% 15	8,4% 19	4,0% 9	,4% 1	,4% 1	9,3% 21	52,9% 120	227
Total	4,8% 21	10,5% 46	9,8% 43	6,1% 27	21,4% 94	5,0% 22	1,6% 7	1,8% 8	7,0% 31	32,0% 141	100,0% 440



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 56a

**Connaissance des positions de leur organisation
syndicale en matière de réduction du temps de travail *
Membre du SCFP**

	Connaissance des positions de leur organisation syndicale en matière de réduction du temps de travail		Total
	oui	non	
Membre du SCFP	oui 48,6% 104	51,4% 110	214
	non 21,5% 49	78,5% 179	228
Total	34,6% 153	65,4% 289	100,0% 442

Tableau 57a

Nombre d'absence durant les 3 derniers mois * Membre du SCFP

	Nombre d'absence durant les 3 derniers mois						Total
	aucune absence	1 ou 2 absences	3 ou 4 absences	entre 5 et 10 absences	entre 11 et 20 absences	plus de 20 absences	
Membre du SCFP	oui 23,8% 55	35,5% 82	30,3% 70	8,7% 20	1,7% 4		231
	non 20,9% 49	36,3% 85	28,2% 66	11,5% 27	2,1% 5	,9% 2	234
Total	22,4% 104	35,9% 167	29,2% 136	10,1% 47	1,9% 9	,4% 2	100,0% 465

Tableau 58a

Le pourcentage de responsabilités familiales assumé par le (la) conjoint-e * Membre du SCFP

	Le pourcentage de responsabilités familiales assumé par le (la) conjoint-e							Total
	moins de 10 %	entre 11% et 25 %	entre 26% et 40%	entre 41% et 50%	entre 51% et 60%	entre 61% et 75%	plus de 75%	
Membre du SCFP	oui 4,0% 7	11,0% 19	34,1% 59	32,4% 56	9,8% 17	5,2% 9	3,5% 6	173
	non 6,0% 12	15,5% 31	41,5% 83	26,0% 52	6,5% 13	3,0% 6	1,5% 3	200
Total	5,1% 19	13,4% 50	38,1% 142	29,0% 108	8,0% 30	4,0% 15	2,4% 9	100,0% 373



**Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail;
une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP
et de personnels hors SCFP**

Tableau 59a

Le pourcentage approximatif de femmes compte l'entreprise * Membre du SCFP

	Le pourcentage approximatif de femmes compte l'entreprise							Total
	moins de 10 %	entre 10% et 25%	entre 25% et 40%	entre 40% et 50%	entre 50% et 60%	entre 60% et 75%	plus de 75%	
Membre oui du SCFP	5,5% 1	3,9% 8	15,1% 31	20,5% 42	16,1% 33	25,9% 53	18,0% 37	205
non	8,0% 18	6,7% 15	14,7% 33	19,6% 44	12,1% 27	15,6% 35	23,2% 52	224
Total	4,4% 19	5,4% 23	14,9% 64	20,0% 86	14,0% 60	20,5% 88	20,7% 89	100,0% 429

Tableau 60a

Le temps nécessaire pour se rendre de la résidence au lieu de travail * Membre du SCFP

	Le temps nécessaire pour se rendre de la résidence au lieu de travail							Total
	moins de 10 minutes	entre 10 et 20 minutes	entre 20 et 30 minutes	entre 30 et 40 minutes	entre 40 et 50 minutes	entre 50 et 60 minutes	plus de 60 minutes	
Membre oui du SCFP	21,0% 45	22,4% 48	17,3% 37	9,3% 20	14,5% 31	10,7% 23	4,7% 10	214
non	27,4% 62	23,5% 53	14,6% 33	8,0% 18	13,3% 30	9,7% 22	3,5% 8	226
Total	24,3% 107	23,0% 101	15,9% 70	8,6% 38	13,9% 61	10,2% 45	4,1% 18	100,0% 440



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

Références bibliographiques

- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès. 1992. *La division familiale du travail : La vie en double*, Paris : Presses universitaires de France.
- Conference Board du Canada. 1994. *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*, Ottawa.
- Développement des ressources humaines Canada. 1994. «Le travail et la famille», *La sécurité sociale au Canada : Données documentaires*, (fiche d'information).
- Guérin, Gilles, Sylvie Saint-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*, mai, vol. 19, no 2, p. 74-82.
- Lero, Donna S., Hillel Goelman, Alan R. Pence, Lois M. Brockman et Sandra Nuttal. 1992. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, Ottawa : Statistique Canada, cat. 89-529F.
- Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman, Karen L. Johnson. 1993. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail : tous d'horizon des expériences vécues par les parents*, Ottawa : Statistique Canada, cat. 89-530F.
- Saint-Onge, Sylvie, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard. 1994. «L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations », *Gestion*, mai, vol. 19, no 2, p. 64-73.
- Tremblay, D.-G. (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs (1045 répondants)*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada. No 2003-7. 20 pages.
- Tremblay, D.-G. (2003). *Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux ; les sources de difficultés et les perspectives de solution*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada. No 2003-5. 27 p.
- Tremblay, D.-G. (2002a). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche.
- Tremblay, D.-G. (2002c). *Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?* dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec (à paraître mi-octobre 2002).



Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP

- Tremblay, D.-G. et M. K. De Sève (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.telug.quebec.ca.
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de divers secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*.
- Montréal : Direction de la recherche, Télé-université et CRIEVAT-Laval. Rapport de recherche. 30 pages.
- Tremblay, D.-G. et Vaillancourt-Laflamme, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau; résultats d'une recherche menée au Québec*. 46 p. Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.
- Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal : Ed. St-Martin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1997). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, vol. 20, no 1, sept. 1997. Québec: PUQ. 107-159.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 1997. *Économie du travail I: Les réalités et les approches théoriques*, Québec : Télé-université/Éditions Saint-Martin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 1990. *L'emploi en devenir*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.