

Le télétravail: Une façon de concilier emploi et famille ?

Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet and Elmustapha Najem

**NOTE DE RECHERCHE NO 2006-03
DE LA
CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA
SUR LES ENJEUX SOCIO-ORGANISATIONNELS
DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR**

JANVIER 2006

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
Télé-université, UQÀM
100 rue Sherbrooke ouest
Montréal, H2X 3P2

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

¹ Diane-Gabrielle est professeure à la Télé-université de l'UQÀM et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>). Elmustapha Najem et Renaud Paquet sont professeurs au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais et chercheurs au Centre d'études et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. Les auteurs remercient la division de l'Enquête sur le milieu 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. L'analyse présentée ici s'inscrit dans le cadre d'une recherche comparative France-Canada, sous la direction de D.-G. Tremblay visant à déterminer les mesures de conciliation existant dans les deux pays et leur impact potentiel sur l'activité des femmes. Cette recherche est financée par la DARES (Direction de l'analyse, de la recherche et des études statistiques) du ministère du travail de la France, que D.-G. Tremblay tient à remercier.

voir les sites web :

<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir>

<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt>

<http://www.teluq.quebec.ca/chairebell>

<http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques>

Note : ce texte a été soumis à un colloque pour présentation en 2006.

Le télétravail: Une façon de concilier emploi et famille ?

Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet and Elmustapha Najem

Abstract : Telework or home work has developed in an important way over the recent decades, and some consider it as a way to better balance professional and personal or family responsibilities. While many case studies have been done on the issue of telework, and some research in specific firms, there is no representative study of the whole Canadian population. This is why we decided to analyse the Workplace Employee Survey (WES) data from this specific point of view of telework. We will start by defining telework, and then go on to the results of the survey, which indicate clearly that work-life balance is not the main motive for teleworking. On the contrary, it is a very small percentage of workers who indicate that they work at home because of family obligations, while it is their employers' demands which brings two thirds of workers to work at home. Data will be compared according to gender, number of children and again, this will highlight the fact that work-family balance is not the main reason for working at home, quite the contrary according to these data.

Résumé : Le travail à domicile s'est développé de manière assez importante au cours des dernières années, et certains le présentent comme une manière de mieux concilier les responsabilités parentales et professionnelles. Alors que des études de cas et quelques enquêtes ont été réalisées sur le sujet, elles ne sont souvent pas représentatives de l'ensemble de la population et c'est pourquoi nous avons donc voulu étudier cette réalité du télétravail ou travail à domicile à partir de données représentatives de la population canadienne. Nous présentons ici les résultats du traitement des données de l'Enquête sur le milieu de travail en évolution, que nous avons étudiées sous cet angle précis. Avant de présenter ces résultats du traitement d'une enquête canadienne, nous nous penchons sur la définition du télétravail et les divers modes de télétravail. Enfin, nous présentons les données de l'enquête canadienne pour voir si le travail à domicile semble s'accroître et s'imposer comme mode de conciliation emploi-famille et constatons plutôt que ce sont les exigences de l'employeur qui amènent les gens à travailler à la maison. Les données sur le télétravail au Canada seront comparées selon le sexe, ainsi que le nombre d'enfants, et ceci permet de montrer que la conciliation emploi-famille n'est pas la principale raison pour travailler à domicile, bien au contraire selon cette enquête.

Introduction

Le travail à domicile ou télétravail est un mode d'organisation du travail qui selon certaines études, a progressé au cours des dernières décennies, alors que selon d'autres études il aurait stagné. Le télétravail est parfois présenté comme une solution aux problèmes de congestion urbaine (Benchimol 1994; Bangemann, 1994; Bussières et al, 1999), parfois simplement comme un mode de travail accessible et d'autant plus intéressant dans le contexte des d evveloppements technologiques récents (Chapman, 1995; Hafer, 1992; Huws et al, 1990, Olson, 1989; Pichault et Grosjean, 1998; Pratt, 1984; Vandercammen, 1994; USA, 2004) mais aussi très souvent comme une solution (parfois partielle, selon les auteurs) aux difficultés de la conciliation emploi-famille (Hill et al., 2003; Baines et al., 2003; Natti et al., 2005; Felstead et Jewson, 2000; Tremblay, 2002).

Après nous être pench e sur la définition du télétravail et du travail à domicile, nous ferons une recension des écrits traitant du travail à domicile en regard de la conciliation emploi-famille, puis nous présenterons les résultats du traitement des données de l'Enquête sur le milieu de travail en évolution, que nous avons analysées sous cet angle précis afin de voir si le télétravail a progressé au Canada et si c' est pour des motifs de conciliation. Le traitement des données de l'EMTE nous a permis de connaître l'évolution du travail à domicile au Canada de 1999 à 2002 (dernière enquête disponible), les motifs de recours au travail à domicile, les conditions dans lesquelles il s'exerce (rémunération, équipement, etc.), mais aussi de savoir qui précisément pratique davantage le travail à domicile (selon le sexe, le nombre d'enfants, la catégorie socio-professionnelle). Quelques recherches ont été menées sur le télétravail au Québec et au Canada, mais aucune ne couvrait un échantillon de répondants représentatif et aussi vaste que l'EMTE, d'où notre intérêt à traiter ces données. Mais passons d'abord à la définition du télétravail et du travail à domicile.

1 Définition du télétravail et du travail à domicile

Le télétravail et le travail à domicile peuvent recouvrir différentes réalités.¹ En effet, pour certains, cela englobe le travail à domicile que l'on peut appeler au travail à la pièce, alors que pour d'autres, cela n'inclut que les formes plus modernes du travail à domicile, faisant souvent appel à l'ordinateur ou à internet. Il est vrai que le travail à *domicile* n'est pas un phénomène nouveau, mais il a augmenté et ses formes se sont diversifiées, tout comme ses adeptes, entre autres grâce à internet et aux technologies de l'information (TI). Le télétravail entendu dans le sens plus "moderne" de télétravail avec recours aux TI a commencé à se développer dans les années 1990 et ce, dans plusieurs pays européens mais aussi en Amérique du Nord et en Grande-Bretagne (voir les nombreuses références anglophones en bibliographie).

Les études permettent de distinguer divers modes de télétravail, dont le travail à domicile n'est finalement qu'une forme. En effet, pour plusieurs chercheurs, le télétravail inclut le travail en centres d'affaires délocalisé ou le bureau satellite réunissant les employés d'une même entreprise. On peut aussi inclure les centres d'appel, où les téléphonistes sont regroupées en un lieu distinct de l'organisation qui les emploie. Certains incluent également le travail mobile réalisé en divers endroits hors du bureau (vendeurs, techniciens, etc.), ainsi que le télécentre ou télécottage, réunissant les employés de plusieurs entreprises. Certains considèrent aussi que les personnels de vente et de représentation qui sont généralement chez des clients, mais travaillent parfois à domicile, sans avoir d'autre bureau au sein de l'organisation qui les emploie, sont des télétravailleurs. On aurait ainsi trois grands groupes de télétravailleurs si l'on se base sur le lieu de travail : les télétravailleurs à domicile, les télétravailleurs qui sont habituellement chez des clients, et ceux qui travaillent dans des centres d'affaires délocalisés ou télécentres. Du point de vue de la conciliation emploi-famille, c'est surtout le travail à domicile qui a été mis de l'avant comme option pouvant éventuellement favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles (Hill et al., 2003; Baines et al., 2003; Natti et al., 2005; Felstead et Jewson, 2000)

¹ Dans ces sections sur la définition et l'ampleur du télétravail, nous reprenons des éléments de Tremblay (2005).

Par ailleurs, on peut aussi distinguer les télétravailleurs selon la dimension temporelle, à savoir le nombre de jours qu'ils travaillent à l'extérieur du lieu d'affaires principal de leur employeur. En effet, certains sont télétravailleurs à plein temps à domicile ou hors du lieu principal d'affaires, alors que d'autres sont des télétravailleurs « occasionnels », qui ne travaillent que quelques journées par semaine ou par mois à la maison. De fait, la possibilité de travailler à la maison à l'occasion peut être considérée comme facilitant la conciliation emploi-famille, mais nous n'avons pas à ce jour d'enquête représentative de la population canadienne permettant de savoir si ce motif est effectivement un motif invoqué par les parents travailleurs pour avoir recours au travail à domicile.

Ajoutons enfin que certaines études incluent également dans le télétravail l'ensemble des personnes qui travaillent à distance pour une ou plusieurs organisations, incluant alors les travailleurs indépendants qui travaillent depuis leur domicile, ainsi que les sous-traitants ou très petites entreprises travaillant pour le compte de grandes organisations. Comme on le voit, les définitions et modes de télétravail sont fort diversifiés. Pour notre part, nous ne nous intéresserons ici qu'aux personnes travaillant à plein temps ou à temps partiel à domicile, afin de savoir qui utilise cette pratique et, surtout, si cette pratique est utilisée par certains groupes afin de faciliter l'articulation des responsabilités parentales et professionnelles. Voyons maintenant quelques données générales sur l'ampleur du télétravail, avant de passer aux résultats du traitement que nous avons effectué à partir des données de l'Enquête sur le milieu de travail en évolution (EMTE).

2 L'ampleur du télétravail : une question de définition

L'absence de définition commune du télétravail rend difficile la quantification du phénomène. En effet, selon la définition retenue, le télétravail peut recouvrir diverses formes de travail à distance, à domicile ou ailleurs (sur la route ou chez des clients par exemple). Plus la définition est large, plus on comptabilisera un nombre important de télétravailleurs dans un pays donné (Felstead et Jewson, 2000). Les taux restent malgré tout assez faibles, entre 2 et 7 %, et 4 % selon des données québécoises (Tremblay, 2001, 2001a) alors qu'on note que l'intérêt des individus et des organisations pour le télétravail est beaucoup plus élevé (tableau 1).

Tableau A. Pourcentage de télétravailleurs dans divers pays européens et intérêt pour le télétravail des individus et organisations

Pays	% de télétravailleurs	Intérêt pour le télétravail des individus	Intérêt des organisations à développer le télétravail
Grande-Bretagne	7.4	43.5	34.4
France	7.0	49.8	39.3
Allemagne	4.8	40.5	40.4
Espagne	3.6	54.6	29.6
Italie	2.2	45.4	41.8

Source : Benchimol (1994).

En ce qui concerne l'Europe, certaines études présentent des taux allant de 2 % jusqu'à 18 % de la population active, selon les pays, qui serait en situation de télétravail (Felstead et Jewson, 2000); les pourcentages renvoient ici à des personnes qui passent au moins la moitié de leur temps à domicile. Les taux les plus élevés étaient observés en Belgique et au Danemark, et les plus faibles dans le sud de l'Europe. Les taux varient évidemment selon les définitions. Natti et al. (2005) indiquent que selon la Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail, les Finlandais seraient parmi les plus grands utilisateurs du travail à domicile, le quart d'entre eux travaillant à domicile au moins un quart du temps, alors que la moyenne européenne serait de 17 % (Paoli, 1997).

Tableau B. Pourcentage de travailleurs de 15 ans et plus qui travaillent à domicile dans divers pays européens *

Pays	1992	1993	1994	1995**	1996**
Europe des 12	4.9	4.2	4.6	4.6	4.6
Belgique	11.6	11.3	11.1	10.8	10.1
Danemark	11.0	10.3	11.8	11.0	11.0
France	0.8	2.6	5.5	5.4	5.0
Allemagne	5.2	5.1	5.1	4.1	5.0
Grèce	1.7	2.3	1.8	1.6	1.4
Irlande	20.6	19.5	18.6	18.2	7.1
Italie	5.5	5.1	4.5	4.6	4.6
Luxembourg	5.5	6.9	6.3	6.9	6.1
Hollande	5.6	6.4	6.8	6.8	6.8
Portugal	4.4	3.9	4.0	3.7	3.5

Espagne	0.8	0.7	0.6	0.6	0.6
Grande-Bretagne	7.6	2.7	2.7	2.6	2.6

Source : Alan Felstead and Nick Jewson (2000) : *In Work, at Home*, Londres : Routledge, p56.

*Il s'agit ici de personnes qui passent au moins la moitié de leur temps de travail à domicile.

** Il s'agit ici de l'Europe des 15.

Par ailleurs, l'étude du Institute for Employment Studies (2001) indique que les pays européens où le télétravail est très développé se divisent en deux grands groupes : d'une part, les pays où les technologies sont avancées, comme la Suède, la Finlande et les Pays-Bas, qui utilisent fortement les technologies et l'internet pour le « e-work »; et d'autre part, les pays du Sud, du Centre et de l'Est de l'Europe, qui sont caractérisés par de forts niveaux de sous-traitance. Dans ce cas, ce sont des travailleurs indépendants ou de très petites entreprises qui font du travail à distance pour de grandes entreprises donneuses d'ordres. En Amérique, on ne considère habituellement pas les pratiques de sous-traitance comme faisant partie du télétravail, et on obtient un taux de 4 à 8 % selon les définitions (Tremblay, 2001, 2003).

On constate aussi que les grandes économies européennes comme l'Allemagne et la France ont des taux de télétravail plus faibles, ce qui s'expliquerait selon certains par les modèles de relations industrielles très structurés qu'on y trouve (Institute for Employment Studies, 2001). On peut aussi penser que les pays latins sont, davantage que les pays anglo-saxons, caractérisés par une tradition de « gestion à vue », et sont moins ouverts à la gestion à distance, ou management par objectifs et par résultats, qui implique une plus grande confiance à l'égard du personnel en télétravail. (Cefrio, 2001)

3. Recension des écrits sur les avantages et inconvénients du télétravail

Nous traiterons d'abord des avantages du télétravail, notamment du point de vue de la conciliation emploi-famille, puis nous passerons aux inconvénients.

3.1. Les avantages du télétravail et la conciliation

En ce qui concerne les avantages du télétravail, selon une enquête par questionnaire fermé menée au Québec en 1999 auprès de quelque 500 télétra-

vailleurs, le premier avantage évoqué par les personnes en télétravail est le fait de bénéficier d'un horaire de travail plus souple ; c'est le cas pour près d'un tiers des répondants, hommes comme femmes, et 44 % des personnes travaillant à plein temps à domicile. Viennent ensuite le fait de ne pas avoir à se déplacer pour se rendre au travail (un quart), le fait d'être plus productif dans son travail (10 % pour les hommes et 4 % pour les femmes), le fait de pouvoir passer plus de temps en famille (8 % pour les femmes et 5 pour les hommes). Les économies de frais de transport et de repas, la plus grande tranquillité et l'amélioration de la qualité de vie étaient également soulignées, mais avec des pourcentages moindres. (Cefrio, 2001) Pour ce qui est des inconvénients, la majorité des télétravailleurs n'en voient pas, mais certains évoquent l'isolement et le manque de collègues. (Cefrio, 2001)

Alors que plusieurs écrits voient la conciliation emploi-famille comme un avantage du télétravail, d'autres indiquent qu'il y a des risques d'un plus grand conflit entre famille et emploi (Felstead et Jewson, 2000). De fait, les recherches (pour la plupart qualitatives ou sur petit échantillon) révèlent que la grande majorité des télétravailleurs considèrent que ce type de travail leur permet d'avoir plus de temps avec la famille le matin et le soir, d'être plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants, pour les préparer pour la garderie ou l'école le matin et les accueillir au retour (quitte à reprendre le travail après). Plusieurs indiquent pouvoir intercaler des tâches ménagères ou de petites réparations dans leur journée de travail et se libérer ainsi plus de temps pour la fin de semaine.

Certaines études, dont celle de Christensen (1987), indiquent que le télétravail peut engendrer un conflit travail-famille en raison de la présence de matériel de travail dans la maison et du fait que les membres de la famille peuvent interrompre le travail. Cependant, Tremblay (2003) ainsi que Felstead et Jewson (2000) font état que de problèmes mineurs d'adaptation au début de l'installation à la maison.. Les télétravailleurs auraient établi des règles de fonctionnement avec les membres de leur famille et cela ne créerait pas de frictions au sein de la famille. Soulignons que cette situation se trouve favorisée lorsque les personnes interrogées disposent d'un endroit fermé et isolé pour travailler. Felstead et Jewson (2000) ajoutent que ce sont surtout les femmes qui vivent de telles difficultés de séparation entre le travail et la famille lorsqu'elles travaillent à domicile.

Il est intéressant de noter que plusieurs des avantages du télétravail sont interreliés, la plupart découlant de la réduction du temps de déplacement. En effet, le temps épargné en déplacements et les horaires flexibles permettent de consacrer plus de temps à sa famille ou à ses activités personnelles. Par ailleurs, les personnes qui pratiquent le télétravail et celles qui les supervisent affirment que le télétravail diminue le stress et la fatigue, de sorte que la productivité est accrue et le travail fourni, de meilleure qualité. (Cefrio, 2001)

3.2. Les inconvénients du télétravail

Les recherches indiquent que l'absence de collègues vient au premier rang des inconvénients, surtout pour les personnes qui sont à temps plein à domicile; les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à considérer l'absence de collègues de travail comme le premier inconvénient du télétravail (Cefrio, 2001). Certains considèrent aussi l'isolement ou le fait de travailler davantage ou trop comme un autre inconvénient. Le fait de travailler trop ou davantage ne semble pas un problème majeur, bien qu'il apparaisse dans certaines études sur le télétravail ; il concerne surtout les cadres et le personnel professionnel et ces personnes ne travaillent pas nécessairement davantage à domicile qu'elles ne le feraient au bureau. Certains télétravailleurs indiquent avoir plus de difficulté à se motiver ou se discipliner lorsqu'ils travaillent à domicile, et d'autres font état de conflits entre le travail et la famille, mais ce sont des pourcentages infimes qui font état de telles difficultés.

En ce qui concerne les technologies et équipements, certaines personnes font aussi état de matériel informatique moins performant qu'au bureau, de la lenteur des systèmes informatiques lorsqu'ils sont utilisés à distance, ou encore de liens téléphoniques moins efficaces (Cefrio, 2001).

Sur le plan individuel, pour les personnes qui pratiquent le télétravail, l'espace de travail se déstructure et peut amener une certaine confusion entre ce lieu de travail, l'univers familial et les loisirs. Ainsi, Felstead et Jewson (2000) font état de tels problèmes liés à la difficulté d'établir des frontières entre le travail, la famille, les loisirs, et ce, sur les plans temporel et spa-

tial. Cependant, les personnes semblent s'adapter assez rapidement à ces nouveaux repères et arrivent à cloisonner leurs activités.

Compte tenu de cette recension des écrits et du fait que certaines études font état de progrès importants du télétravail alors que d'autres considèrent qu'il stagne, mais généralement à partir de données limitées à quelques cas un nombre limité de répondants, nous avons voulu vérifier ce qu'il en est véritablement à l'échelle canadienne du point de vue de l'évolution du volume de télétravail, ainsi que des motifs et des conditions d'exercice du télétravail.

4. Méthodologie et source des données

Dans le but d'offrir une réponse éclairée aux questions posées plus haut concernant l'intérêt du télétravail du point de vue de la conciliation emploi-famille, nous avons eu recours aux données de *l'Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, qui offrent aux chercheurs des données empiriques représentatives du marché du travail canadien. 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 de 6 000 entreprises et quelques 23 000 salariés de ces mêmes entreprises (Statistique Canada, 2004). Les banques de données sont construites de façon à pouvoir être fusionnées afin d'obtenir l'ensemble des informations disponibles sur un employé et l'entreprise qui l'emploie. Les résultats présentés dans la prochaine section résultent justement de la fusion de ces deux banques.

Pour les fins de cette recherche, nous avons utilisé les résultats pondérés qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques. Les données utilisées sont celles des enquêtes de 1999 et de 2002. Sur une base longitudinale, il s'agit là d'une période relativement courte (4 ans), mais qui permet tout de même de bien saisir les tendances du marché du travail, d'autant plus que ces quatre

années ont été marquées par un important débat sociétal sur la conciliation travail-famille et l'organisation du travail, entre autres le télétravail. Si les pratiques de flexibilité de l'organisation du travail 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'automne 2005, au moment de l'analyse, les données de 2002 étaient les dernières données disponibles, les données des enquêtes de 2003 et 2004 n'étant pas encore accessibles aux chercheurs. Mentionnons aussi que le logiciel SAS a été utilisé pour le pairage des deux banques de données (employeurs et employés), pour le recodage des informations et la construction des variables composées ainsi que pour les analyses statistiques univariées et bivariées qui sont ici présentées. Les résultats obtenus ont été soigneusement revus afin de nous assurer d'une part, que les contraintes imposées par Statistique Canada étaient respectées (par exemple non diffusion des données concernant moins de 5 cas) et d'autre part, que des erreurs ne s'étaient pas glissées lors de la programmation ou de la compilation.

Notons que lors de la présentation des résultats issus des croisements de variables, nous ne présentons pas les coefficients et les degrés de signification compte tenu que le nombre de répondants, une fois l'échantillon pondéré, dépasse les 11 millions, rendant ainsi tous les écarts comparatifs significatifs sur le plan statistique.

4. Résultats

Dans les pages qui suivent, tenant compte de notre recension des écrits, nous présenterons les données tirées de l'EMTE qui permettent de voir dans quelle mesure les travailleurs canadiens font du travail à domicile, dans quelle mesure ces heures sont des heures supplémentaires ou des heures régulières de travail, et dans quelle mesure elles varient selon le sexe, selon l'âge; nous pourrons ainsi voir si les catégories considérées critiques pour la conciliation (35-44 ans, selon des études antérieures²) s'en prévalent davantage que les autres. Nous avons aussi voulu voir si le nombre d'enfants in-

² Voir Guérin et al. (1997) et Tremblay (2004).

flue sur le recours au travail à domicile et si le recours varie selon la catégorie professionnelle, ce qui nous donnera des indications sur l'intérêt du télé-travail comme mesure de conciliation emploi-famille.

Le tableau 1 permet d'abord de constater que le travail à domicile n'a pas progressé chez les femmes et qu'il n'a progressé que très légèrement chez les hommes canadiens de 1999 à 2002. On note par ailleurs qu'environ le tiers des heures sont des heures payées pour tous les groupes et que la rémunération a par contre légèrement augmenté de 1999 à 2002. Le tableau permet aussi de voir que les motifs du travail à domicile sont les mêmes pour les femmes et les hommes et que les pourcentages n'ont pas tellement évolué. Les deux tiers environ font du travail à domicile en raison des exigences de leur travail, alors qu'un pourcentage très réduit (4,71 % des femmes et 6,75 % des hommes) le font pour des motifs de conciliation. Le fait que le pourcentage de travail à domicile des hommes dépasse celui des femmes mérite d'être commenté. D'une part, il faut souligner que les femmes ont une semaine de travail en moyenne de 6 heures inférieure à celle des hommes (33,8 contre 39,5 hres), de sorte qu'elles peuvent être plus présentes à la maison, ce qui expliquerait qu'on ait un pourcentage plus élevé d'hommes apportant du travail à la maison. D'autre part, il faut noter que le nombre moyen d'heures de travail à domicile est très proche chez les femmes et les hommes (respectivement 6,14 et 6,13 hres en 2002). Les autres motifs regroupent des énoncés comme le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps et d'économiser de l'argent.

Tableau 1. Travail à domicile et motifs du travail à domicile, selon le sexe, 1999-2002, en %

	Femmes 1999	Hommes 1999	Femmes 2002	Hommes 2002
Travail à domicile	24.66	28.97	24.49	26.70
Heures de travail hebdomadaires à la maison	5,34 h	5,80 h	6,14 h	6,13 h
Travail à Domicile	31.96	29.90	36.25	32.99

Payé				
Motifs du travail À domicile :	66.80	64.6	65.31	62.29
-exigences du travail		5		
-conciliation emploi-famille*	6.08	2.28	4.71	6.75
Autre**	27.12	33.0	29.97	30.95
		7		

**Les obligations familiales regroupent les soins des enfants ou d'autres membres de la famille, ainsi que d'autres obligations personnelles ou familiales.*

***Les autres raisons regroupent le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps et d'économiser de l'argent.*

Le tableau 2 permet de voir si les groupes les plus concernés par la conciliation emploi-famille (35-44 ans) sont aussi ceux qui ont davantage recours au télétravail. On constate effectivement que ces groupes mais aussi ceux de 45-54 sont un peu plus concernés par le télétravail que les autres, mais que c'est toujours en raison des exigences du travail qu'ils font du télétravail.

Tableau 2. Travail à domicile et motifs du travail à domicile, selon l'âge, 1999-2002

1999	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
Travail à domicile	8.83	26.91	30.48	28.24	28.37
Travail à Domicile Payé	33.85	28.24	34.82	29.71	25.02
Motifs du travail À domicile :	63.83	66.05	65.66	66.35	63.75
-exigences du travail					
-conciliation emploi-famille ³	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

³ Le nombre de répondants de l'échantillon non pondéré de 23 000 personnes est inférieur à cinq dans certaines cases et de ce fait, les données ne peuvent être divulguées par souci

Autre	30.41	27.28	29.85	31.11	36.05
2002	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
Travail à domicile	9.16	22.03	29.12	29.76	25.40
Travail à Domicile Payé	33.61	33.20	39.17	26.94	42.19
Motifs du travail À domicile : -exigences du travail	45.31	65.51	72.07	56.55	57.89
-conciliation emploi-famille	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Autre	54.16	26.97	22.06	36.79	40.37

Le tableau 3 permet de voir si l'augmentation du nombre d'enfants contribue à faire augmenter la fréquence du télétravail. On constate ici un lien net entre le nombre d'enfants et le fait de faire du travail à domicile, le lien étant particulièrement net en 2002, alors que le pourcentage augmente avec le nombre d'enfants. Il est par ailleurs intéressant de noter que les exigences du travail dominant toujours, mais qu'en 2002 en particulier, les personnes ayant un ou deux enfants présentent des taux nettement plus élevés qu'en 1999 de travail à domicile pour motif d'obligations familiales. Peut-être y a-t-il là l'émergence d'une tendance, ce que nous pourrions vérifier lorsque les données des dernières années seront rendues disponibles.

Tableau 3. Travail à domicile et motifs selon le nombre d'enfants (1999-2002)

1999	Aucun (0)	1 enfant	2 enfants	3 et plus
Travail à domicile	23.35	26.76	33.56	29.77
Travail à Domicile	26.85	36.16	35.99	27.01

de confidentialité, selon les règles de Statistique Canada. (N/D= non disponible)

Payé				
Motifs du travail À domicile : -exigences du travail	63.76	69.50	67.22	64.20
-conciliation emploi-famille	2.43	5.79	5.79	4.47
Autre	33.81	24.71	27.00	31.33
2002	Aucun (0)	1 enfant	2 enfants	3 et plus
Travail à domicile	21.72	26.20	30.61	33.64
Travail à Domicile Payé	35.15	31.43	31.47	44.35
Motifs du travail À domicile : -exigences du travail	63.34	53.34	67.50	71.62
-conciliation emploi-famille	0.71	14.93	8.48	4.70
Autre	35.94	31.74	24.01	23.67

Le télétravail a parfois été considéré comme ne pouvant s'appliquer qu'à certaines catégories professionnelles ou certains types de tâches. Le tableau 4 permet de voir quels sont les groupes les plus concernés par le travail à domicile à l'échelle canadienne, alors que les travaux antérieurs ne concernaient souvent que quelques groupes ou entreprises. On observe que les gestionnaires et les professionnels ont plus fréquemment réalisé du travail à domicile, alors que les catégories des employées de bureau (plus féminines) le font moins, sans doute parce qu'elles ont moins de latitude sur ce plan (Tremblay, 2003). Il est intéressant de noter que les catégories de Marketing/ventes et de production ont peu recours au travail à domicile, mais lorsqu'elles le font, c'est plus souvent pour des raisons d'obligations familiales. Notons enfin que de 1999 à 2002, les pourcentages ont davantage régressé qu'augmenté en ce qui concerne la réalisation de télétravail à do-

micile, ce qui tend à infirmer les thèses selon lesquelles le télétravail progresserait sans cesse davantage compte tenu de la diffusion croissante d'internet, des possibilités de connexions sans fil et ainsi de suite. (Institute for Employment Studies, 2001)

Tableau 4. Travail à domicile et motifs selon la catégorie professionnelle

1999	Gestion (1)	Profess. (2)	Tech. (3)	Mark/Ventes (4)	Bureaux (5)	Production (6)
Travail à domicile	56.39	49.18	18.01	9.06	15.74	3.91
Travail à Domicile Payé	26.25	29.75	35.74	23.43	41.61	25.17
Motifs du travail À domicile : -exigences du travail	64.09	68.15	64.05	70.36	65.06	77.11
-conciliation emploi-famille ⁴	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Autre	32.61	27.38	32.28	28.93	26.04	22.48
2002	Gestion (1)	Profess, (2)	Tech. (3)	Mark./Ventes (4)	Bureaux (5)	Production (6)
Travail à domicile	54.71	48.13	16.87	10.88	15.89	1.95
Travail à Domicile Payé	30.91	32.86	36.41	33.26	47.40	37.15
Motifs du travail À domicile : -exigences du travail	59.37	67.75	63.39	41.99	70.19	75.57

⁴ Le nombre de répondants de l'échantillon non pondéré de 23 000 personnes est inférieur à cinq dans certaines cases et de ce fait, les données ne peuvent être divulguées par souci de confidentialité, selon les règles de Statistique Canada. (N/D= non disponible)

-conciliation emploi-famille	5.37	7.95	3.70	6.54	4.07	8.94
Autre	35.26	24.30	32.90	51.47	25.74	15.48

Les thèses sur la diffusion du télétravail (Bangemann, 1994; Benchi-mol, 1994) font souvent référence à l'importance des développements technologiques (internet et internet sans fil, téléphonie sans fil, etc.) et la segmentation du marché du travail entre des emplois masculins et féminins pose l'hypothèse d'un accès différencié aux technologies pour les hommes et les femmes (Tremblay, 2003; Tremblay et De Sève, 2003,1996). Le tableau 5 permet de voir que les différences d'accès entre les hommes et les femmes existent bien et se sont même accrues pour nombre d'équipements de 1999 à 2002. Ainsi, en 2002, les hommes ont davantage accès à domicile à l'ordinateur, à l'internet, à un modem ou un télécopieur (fax), à un téléphone cellulaire. Par contre, pour ce qui est du remboursement des frais pour le travail à domicile, les femmes présentent un pourcentage légèrement plus élevé, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les femmes seraient plus souvent à plein temps à domicile (Cefrio, 2001; Tremblay, 2001).

Tableau 5 . Équipement pour le travail à domicile, selon le sexe, 1999-2002

	Femmes 1999	Hommes 1999	Femmes 2002	Hommes 2002
Ordinateur	60.20	59.27	64.14	76.56
Accès internet	33.03	38.11	33.40	46.51
Modem ou fax	32.03	38.16	33.45	40.80
Cellulaire	31.89	48.55	31.26	58.26
Autre	23.72	16.23	30.66	26.40

Remboursement Frais des employés	40.31	36.82	47.44	45.94
-------------------------------------	-------	-------	-------	-------

Comme des études sur échantillon plus réduit ont fait état de différences non négligeables d'accès aux technologies selon l'âge (Cefrio, 2001; Tremblay, 2001), nous avons aussi voulu étudier l'accès des divers groupes d'âge aux différentes technologies utilisées pour le télétravail. Le tableau 6 permet de constater une augmentation du taux d'équipement en ordinateur dans tous les groupes d'âge de 1999 à 2002, L'accès internet a aussi augmenté de manière importante dans tous les groupes, sauf celui des 35-4 ans où il est resté stable. Le modem, fax et cellulaire ont généralement augmenté, mais ils ont régressé dans quelques groupes. Le remboursement des frais des employés qui font du télétravail a aussi augmenté de manière importante dans tous les groupes, et en particulier chez les jeunes, qui sont sans doute plus nombreux à travailler entièrement à l'extérieur de l'entreprise dans les secteurs informatique, design web et apparentés (Tremblay, 2001).

Tableau 6. Équipement pour le travail à domicile, selon l'âge, 1999-2002

1999	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
Ordinateur	40.82	65.06	55.11	61.93	63.81
Accès internet	32.66	36.50	34.15	36.71	40.37
Modem ou fax	25.07	36.19	34.67	35.19	41.13
Cellulaire	27.88	37.65	46.71	43.03	26.03
Autre	30.59	19.43	21.76	13.54	24.63
Remboursement Frais employé	41.12	36.03	38.74	40.86	34.29
2002	Moins de 24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et +
Ordinateur	44.92	70.04	69.00	77.43	66.62

Accès internet	28.82	45.21	34.02	43.05	51.37
Modem ou fax	18.82	30.24	32.44	45.72	53.26
Cellulaire	35.13	34.25	43.75	55.04	45.45
Autre	24.89	21.28	33.27	24.91	35.41
Remboursement Frais employé	66.69	47.31	45.58	47.45	39.17

Nous avons voulu vérifier s'il pouvait exister un lien entre le nombre d'enfants et l'équipement. Il est intéressant de constater que cette variable familiale n'a apparemment pas d'incidence sur le taux d'équipement fourni par l'employeur. (Tableau 7)

Tableau 7 . Équipement pour le travail à domicile, selon le nombre d'enfants, 1999-2002

1999	Aucun (0)	1 enfant	2 enfants	3 et plus
Ordinateur	61.91	54.43	58.20	62.67
Accès internet	33.79	37.27	38.03	36.38
Modem ou fax	35.54	34.69	34.89	37.86
Cellulaire	36.36	43.91	45.59	44.95
Autre	16.65	25.76	18.64	22.76
Remboursement Frais employé	36.23	39.85	43.81	30.70
2002	Aucun (0)	1 enfant	2 enfants	3 et plus
Ordinateur	74.71	72.46	73.16	48.03
Accès internet	42.59	47.19	39.27	24.87
Modem ou fax	42.54	35.67	37.31	20.77

Cellulaire	46.07	48.25	46.15	35.26
Autre	26.64	15.87	29.48	47.73
Remboursement Frais employé	48.54	52.19	45.15	37.07

Si le nombre d'enfants ne semble pas avoir d'incidence sur l'équipement offert par l'employeur, la catégorie professionnelle semble bien jouer un rôle déterminant, les gestionnaires et professionnels étant généralement les plus équipés. Les personnels de marketing/ventes et de production ont un taux d'équipement plus faible.

Par contre, pour ce qui est du remboursement des frais pour le travail à domicile, les femmes présentent un pourcentage légèrement plus élevé, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les femmes seraient plus souvent à plein temps à domicile (Cefrio, 2001; Tremblay, 2001).

Tableau 8 . Équipement pour le travail à domicile, selon la catégorie professionnelle , 1999-2002

1999	Gestion (1)	Profess. (2)	Tech. (3)	Mark/Ventes (4)	Adm/Cler (5)	Production (6)
Ordinateur	65.08	69.49	45.90	35.14	57.68	38.95
Accès internet ⁵	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Modem ou fax	43.50	36.86	26.45	2.75	34.54	7.57
Cellulaire	44.67	36.56	47.96	8.47	29.26	29.00
Autre	15.39	11.10	28.51	43.28	25.79	54.08
Remboursement Frais employé	42.87	40.02	35.61	24.31	25.86	24.91
2002	Gestion	Profess.	Tech.	Mark/Ventes	Adm/Cler	Production

⁵ Le nombre de répondants de l'échantillon non pondéré de 23 000 personnes est inférieur à cinq dans certaines cases et de ce fait, les données ne peuvent être divulguées par souci de confidentialité, selon les règles de Statistique Canada. (N/D= non disponible)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ordinateur	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	
Accès internet	47.54	42.05	33.46	41.71	25.68	0.00
Modem ou fax	51.25	31.32	30.97	30.95	27.45	0.00
Cellulaire ⁶	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Autre	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Remboursement Frais employé	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

Enfin, on considère parfois que le monde anglo-saxon est plus ouvert au télétravail que ne l'est le monde latin ou francophone, de sorte qu'il est intéressant de comparer la situation au Québec à celle du reste du Canada (Cefrio, 2001, Institute for Employment Studies, 2001). Effectivement, on constate que le télétravail est nettement plus fréquent au Canada, mais qu'il est par contre moins souvent payé que ce n'est le cas au Québec. Cela peut signifier que les Canadiens font davantage d'heures supplémentaires s'ajoutant à leur semaine normale sans rémunération, alors que les Québécois travailleraient davantage lorsqu'il s'agit d'heures rémunérées comme telles. On note néanmoins que le pourcentage de personnes faisant des heures non payées est important (56 % au Québec et 67 % au Canada). On note que le motif de la conciliation emploi-famille n'est pas invoqué beaucoup plus au Canada qu'au Québec, alors que d'autres raisons ressortent comme importantes au Québec (40 % contre 28 % au Canada); il peut s'agir ici d'obtenir plus de tranquillité pour le travail, de limiter les déplacements et de motifs du genre. Quoi qu'il en soit, ce sont toujours les exigences du travail qui viennent au premier rang, mais c'est nettement plus le cas dans le reste du Canada qu'au Québec (54 % contre 65 %).

⁶ Le nombre de répondants de l'échantillon non pondéré de 23 000 personnes est inférieur à cinq dans certaines cases et de ce fait, les données ne peuvent être divulguées par souci de confidentialité, selon les règles de Statistique Canada. (N/D= non disponible). En 2002, nombre de cellules étaient inférieures à 5, ce qui peut paraître étonnant, mais empêche la diffusion des données, selon Statistique Canada.

Tableau 9. Le travail à domicile au Québec et dans le reste du Canada

Variables	Québec	Reste du Canada
Travail à domicile	19.27	27.51
- Payé	43.46	32.66
- Pour exigences du travail	54.74	65.67
- Pour concilier travail/famille	5.02	5.93
Autre raison	40.24	28.40

Conclusion

Le traitement des données de l'EMTE nous a permis de connaître l'évolution du télétravail au Canada de 1999 à 2002, les motifs de recours au travail à domicile, les conditions dans lesquelles il s'exerce (rémunération, équipement, etc.), mais aussi de savoir qui précisément pratique davantage le travail à domicile. Quelques recherches avaient été menées sur le télétravail au Québec et au Canada, mais aucune ne couvrait un échantillon de répondants représentatif et aussi vaste que l'EMTE, d'où notre intérêt à traiter ces données.

Cela nous a permis de constater que contrairement à ce que proposent comme thèse nombre d'écrits sur le télétravail, ce n'est pas principalement pour des raisons de conciliation emploi-famille que les gens font du télétravail. D'ailleurs, le fait d'avoir des enfants, ou d'en avoir un plus grand nombre n'est pas lié avec le fait de faire des heures de travail à la maison. Par contre, le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps et d'économiser de l'argent sont aussi au nombre des motifs invoqués, bien que moins fréquemment que les exigences du travail.

Ce sont les exigences du travail qui obligent les gens à faire du travail à domicile, en moyenne 6 heures par semaine pour les hommes comme pour les femmes. Nous avons noté que les hommes, les gestionnaires et les professionnels bénéficient davantage que les femmes et les autres catégories professionnelles d'équipement fourni par leur employeur à l'intention du télétravail. Nous avons aussi constaté que le travail à domicile est souvent non payé, ce qui signifie souvent qu'il s'ajoute aux heures régulières au bu-

reau et serait alors plutôt en conflit avec la conciliation emploi-famille, si ce n'est que la réduction du temps de déplacement au bureau et la souplesse des horaires peuvent par contre favoriser une meilleure conciliation (Tremblay, 2002, 2001). Quoi qu'il en soit, il s'agit certes là d'une tendance préoccupante que cette augmentation des heures de travail à domicile qui correspondent à près d'une journée par semaine (6,13 et 6,14 pour les hommes et les femmes respectivement).

Finalement, si l'on considère parfois que le monde anglo-saxon soit plus ouvert au télétravail que ne l'est le monde latin ou francophone, les données montrent effectivement que le télétravail est nettement plus fréquent au Canada. On note par ailleurs que le pourcentage de personnes faisant des heures non payées est important (56 % au Québec et 67 % au Canada) et que le motif de la conciliation emploi-famille n'est pas invoqué beaucoup plus au Canada qu'au Québec. Quoi qu'il en soit, ce sont toujours les exigences du travail qui viennent au premier rang, mais c'est nettement plus le cas dans le reste du Canada qu'au Québec.

Ainsi, si l'un des avantages du télétravail renvoie à la possibilité de mieux combiner les activités professionnelles avec les responsabilités familiales (enfants ou parents âgés), les données canadiennes semblent indiquer que ce n'est pas pour ce motif que les Canadiens et les Québécois travaillent à domicile. Nombre d'études antérieures sur le télétravail indiquent que la réduction du temps de déplacement et les horaires parfois flexibles du télétravail peuvent faciliter l'articulation des responsabilités professionnelles, parentales et personnelles (Cefrio, 2001), mais à l'échelle canadienne, ce n'est pas le motif dominant.

RÉFÉRENCES

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.

Bangemann, Martin (1994), *L'Europe et la société de l'Information planétaire. Recommandation au Conseil européen*. Bruxelles, CEE.

Benchimol, Guy (1994), *L'entreprise délocalisée*. Paris, Éditions Hermès

Bussière, Y., P. Lewis, et C. Thomas (1999), *L'impact du télétravail et de la réorganisation du temps de travail sur la mobilité et les besoins en transport dans les régions de Montréal et de Québec ; analyse prospective*. Québec, INRS-urbanisation, GRIMES/CRAD, Institut d'urbanisme. Québec, 173 p.

Cefrio (2001). *Le télétravail : articuler qualité de vie et performance*. Québec : Cefrio.

Chapman, A.J., et al. (1995) “ The Organizational Implications of Teleworking ”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10 : 229-248.

Christensen, K.E. (1987), “ Impacts of Computer-Mediated Home Based Work on Women and Their Families ”, *Office, Technology and People*, 3 : 211-230.

Communauté économique européenne (CEE) (1991), Les enjeux sociaux de la bureautique en Europe. *Europe sociale*. Luxembourg, CEE, Supplément 5.91.

Felstead, A., et N. Jewson (2000), *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*. Londres, Routledge, 196 p.

Hafer, M. (1992), *Telecommuting : An Alternate Route to Work, Step by Step Guide*, Washington : Washington State Energy Office.

Huws, U., B.K. Werner et S. Robinson (1990), *Telework : Towards the Elusive Office*. Londres : John Wiley & Sons, collection “ Information Systems Series ”, 266 p.

Institute for Employment Studies, (2001). *eWork in Europe; the emergence 18 Country Employer Survey*. Brighton. 84 p.

Natti et al. (2005)

Olson, M.H. (1989), “ Work at home for computer professionals : Current attitudes and futures prospects ”, *ACM Transactions on Office Informations Systems*, 7 : 317-338.

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* (en attente de publication).

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* (en attente de publication).

Patti (1997)

Pichault, F. et Grosjean, S. (1998), *Du télétravail au travail à distance*. Namur : Fonds national de la recherche collective. 146 p.

Pratt, J. (1984), “ Home Teleworking : A study of its pionneers ”, *Technological Forecasting and Social Change*, 25 : 1-14.

Statistique Canada. 2004. *Guide pour l'analyse de l'enquête sur le milieu de travail et les employés*. <http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=71-221-G&CHROPG=1>

Tremblay, D.-G. (2001), *Télétravail : concilier performance et qualité de vie*. Rapport de recherche Cefrio. 84 p.

Tremblay, D.-G. (2001a), Le télétravail : définitions et enjeux , Dans Cefrio. *Télétravail : concilier performance et qualité de vie*. Montréal, IQ collectif et CEFRIO : 23-32.

Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). Telework : A New Mode of Gendered Segmentation ? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*. Vol. 28, no 4. pp.461-478.

Tremblay, D.-G. (2003a), *Le télétravail; ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-10. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

Tremblay, D.-G. (2004), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Toulouse, Editions Octares et Presses de l'université du Québec.

Tremblay, D.-G. et Monique K. De Sève (2003,1996), *Formes changeantes et persistantes de la division sexuelle du travail ; les résultats d'une enquête auprès d'une centaine de salariés dans dix entreprises québécoises* , Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir>

Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). Le télétravail. Dans *Encyclopédie Vuibert de l'informatique*. Paris: Vuibert.

Vandercammen, Marc(1994), *Télétravail*. Bruxelles, Institut wallon d'études de recherches et de formation.

USA Office of Personnel management. (2004), *The status of telework in the federal government. Report to the Congress*, Washington, Congress of the USAS, 20p.