

Comment obtenir d'autres renseignements

Quant aux demandes au sujet des statistiques utilisées ou des services connexes, elles doivent être adressées à : Division de la statistique du travail, Services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, (téléphone : (613) 951-4090, sans frais : 1-866-873-8788, télécopieur : (613) 951-2869), ou courriel à : labour@statcan.ca.

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Ce produit est disponible sous forme électronique dans le site Internet de Statistique Canada, gratuitement, sous le n° 71-584-MIF, n° 6 au catalogue. Pour obtenir un exemplaire, visitez notre site Web à www.statcan.ca et choisissez la rubrique Produits et services.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Statistique Canada
Développement des ressources humaines Canada

La série sur le milieu de travail en évolution

Travail à temps partiel et pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes

Derrick Comfort, Karen Johnson, David Wallace
Développement des ressources humaines Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2003

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Juin 2003

N° 71-584-MIF n° 6
Périodicité : occasionnel

ISSN 1499-0342
ISBN 0-662-88934-7

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	7
1. Le travail à temps partiel	11
2. Les pratiques favorables à la famille	34
3. Conclusion	69
Annexe A : Concepts et méthodes	72
Annexe B : Définitions de l'industrie	85
Bibliographie	86

Avant-propos

Ce document fournit les données d'une nouvelle enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui est effectuée par Statistique Canada avec le soutien de Développement des ressources humaines Canada. L'EMTE compte deux volets : (1) une enquête auprès des établissements sur les changements organisationnels, la formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise ainsi que le roulement de la main-d'œuvre au sein du milieu de travail; et (2) une enquête auprès des employés de ces mêmes milieux de travail, afin de recueillir des données sur leurs salaires, leurs heures de travail, le genre de travail qu'ils effectuent, le capital humain, l'utilisation de la technologie et la formation. Il en résulte une riche source nouvelle de renseignements interreliés sur les milieux de travail et leurs employés.

Pourquoi une enquête liée sur le milieu de travail et les employés ?

Les économies des pays industrialisés évoluent constamment. On a l'impression que le changement s'accélère ces dernières années, que le monde s'engage sur de nouvelles voies. Cette évolution se traduit par des expressions comme « l'économie du savoir » ou « l'organisation apprenante ». Le rôle de la technologie, et particulièrement celui de la technologie de l'information, revêt une importance capitale. Cette technologie est perçue comme ayant des répercussions importantes sur les entreprises et sur leurs travailleurs. Comme elles sont vraisemblablement touchées par ces changements dans les technologies et l'environnement, de nombreuses entreprises ont modifié radicalement leur organisation et ont mis en place des pratiques nouvelles en matière

de ressources humaines. La mondialisation et la croissance de la concurrence internationale accentuent également le sentiment du changement.

Dans cet environnement, une plus grande attention est accordée à la gestion et au perfectionnement des ressources humaines dans les entreprises. L'éducation et la formation sont de plus en plus considérées comme un investissement important pour une prospérité accrue, tant dans les entreprises que pour les travailleurs individuels.

Grâce aux enquêtes antérieures, les chercheurs ont une bonne idée des conditions pour les travailleurs en ce qui concerne les salaires et l'inégalité salariale, la stabilité de l'emploi et les licenciements, la formation, la création d'emplois et le chômage. Ce qui manque, c'est un moyen de faire le lien entre ces changements et ce qui se produit dans les entreprises. Nous devons faire ce lien si nous voulons ensuite comprendre le rapport entre les changements au sein du marché du travail et les pressions qui s'exercent du côté de la demande, elles-mêmes attribuables à la concurrence mondiale, aux progrès technologiques et aux pressions en faveur de l'amélioration du capital humain, entre autres. Par conséquent, l'un des principaux objectifs de l'EMTE est d'établir un lien entre les événements qui se produisent dans les établissements et leurs répercussions sur les travailleurs. L'avantage d'une enquête liée est illustré au graphique montrant les principaux éléments du contenu des deux volets de l'EMTE.

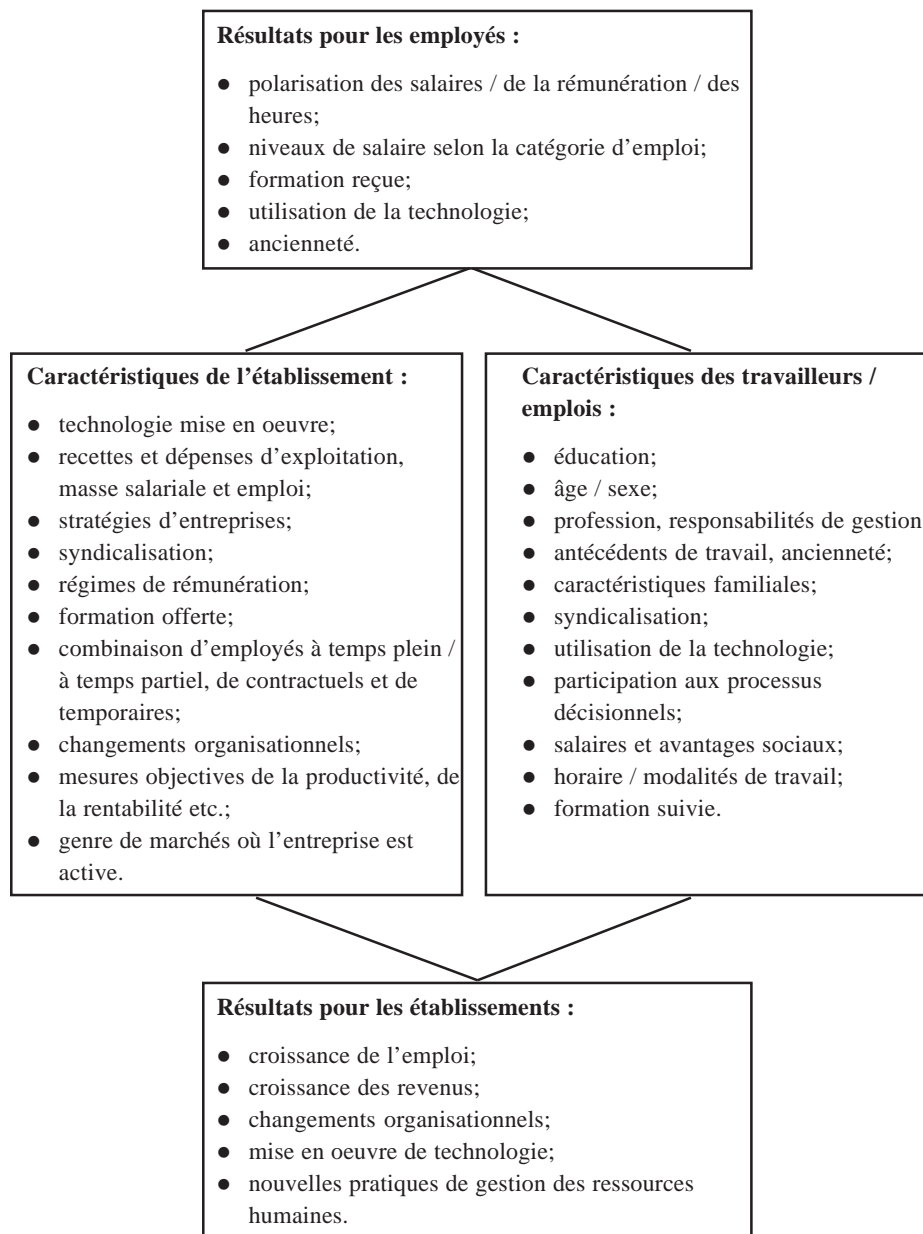
Le deuxième objectif de l'enquête est de nous permettre de mieux comprendre ce qui se passe effectivement dans les entreprises en cette époque de grands changements. Combien d'entreprises au juste ont mis en œuvre les nouvelles technologies de l'information ? Sur quelle échelle ? Quel type de formation est donné en conséquence ? Quels sont les

changements organisationnels dans les entreprises ? Voilà le genre de questions qui intéressent l'EMTE.

Ce document vise à communiquer aux personnes intéressées par les déterminants de la formation appuyée par l'employeur, des idées utiles qui se dégagent de l'enquête initiale, de même qu'à stimuler leur intérêt dans les possibilités offertes par ces nouvelles données.

Les individus intéressés aux aspects méthodologiques de l'enquête, peuvent consulter notre site Internet à l'adresse suivante: http://www.statcan.ca/francais/survey/business/workplace/workplace_f.htm.

Lien entre le contenu de l'enquête auprès des établissements et celle auprès des employés et les résultats



Introduction

Les milieux de travail évoluent rapidement aujourd'hui. La mondialisation, les pressions accrues de la concurrence et la prolifération des technologies informatisées, voilà seulement quelques-uns des facteurs qui contribuent à transformer la nature du travail et qui exercent des pressions à la hausse sur les compétences des employés et les besoins en matière de formation (Betcherman, McMullen, Leckie et Caron, 1996). Compte tenu de ces tendances, les décideurs sont de plus en plus conscients du rôle important que les investissements dans les compétences et les talents de la population active sont appelés à jouer si le Canada veut se doter d'une main-d'oeuvre en mesure de répondre aux défis de demain (Statistique Canada/Développement des ressources humaines Canada, 2001).

Mais dans ce qu'il est convenu d'appeler la « nouvelle économie », il ne sera peut-être pas suffisant de se concentrer uniquement sur l'offre de main-d'oeuvre. La mesure dans laquelle les milieux de travail favoriseront et appuieront le perfectionnement des travailleurs et leur donneront des occasions d'utiliser leurs compétences sera tout aussi importante. C'est dans le milieu de travail que se fait quotidiennement l'acquisition des compétences : c'est au niveau des établissements que les besoins de formation sont définis et que les conditions sont mises en place pour le perfectionnement et le soutien des compétences. Il faut donc formuler des politiques réceptives, s'inspirant des conditions favorables (Lowe, 2001) à l'acquisition des compétences et à la participation des travailleurs dans le milieu de travail.

Mais la formation ne dépend pas uniquement de la volonté des employeurs. Ceux-ci offrent des possibilités de formation et d'enrichissement, certes, mais les travailleurs doivent se sentir en mesure d'y participer et être disposés à le faire. Une condition favorable au perfectionnement des compétences est donc un environnement de travail qui minimise les obstacles à la participation des travailleurs. Les décisions de carrière des travailleurs ne dépendent pas uniquement de choix économiques et professionnels, mais aussi de pressions et d'engagements concurrents à l'extérieur du travail. On a constaté que les responsabilités familiales influencent la volonté des travailleurs d'accepter de plus grandes responsabilités professionnelles et de rechercher des promotions (Greenhaus, 1988). Selon de récentes recherches menées par Clifton (1997), les travailleurs qui éprouvent de la difficulté à harmoniser vie privée et vie professionnelle sont moins susceptibles de participer à la formation. Les mêmes travaux montrent que le soutien de l'employeur pour l'harmonisation des responsabilités professionnelles et des responsabilités personnelles a pour effet d'accroître la participation.

Le présent rapport examine deux pratiques en matière de ressources humaines qui sont susceptibles de faciliter l'harmonisation du travail et de la vie privée, c'est-à-dire le travail à temps partiel et des modalités de travail « favorables à la famille », par exemple les horaires variables, le télétravail, les services de garde à l'enfance et de soins des aînés. Le travail à temps partiel, par définition, permet à un travailleur de consacrer moins de temps au travail rémunéré, et donc d'avoir plus de temps à consacrer à sa famille et à d'autres intérêts personnels. Les modalités de travail flexibles, comme le télétravail et les horaires variables, permettent aux travailleurs d'adapter leurs horaires ou leur lieu de travail en fonction de leurs besoins personnels. La mise en place de services comme les services de garde à l'enfance et de soins des aînés peut réduire le stress et les

soucis quotidiens en aidant les travailleurs qui ont des personnes à charge à trouver et à conserver des services de qualité.

Les partisans des pratiques favorables à la famille soutiennent qu'elles peuvent avoir des avantages autant pour les employeurs que pour les travailleurs. Il y a lieu de croire que de telles pratiques peuvent renforcer la loyauté des travailleurs, promouvoir une plus grande durée d'emploi et, par ricochet, inciter davantage les employeurs à continuer d'investir dans le capital humain (Evans, 2001). Les pratiques favorables à la famille sont propices à une culture de soutien qui encourage les travailleurs à investir temps et énergie dans la formation et le perfectionnement professionnel. Par conséquent, employeurs et travailleurs en profitent à long terme. Étant donné leurs répercussions sur le plan de la motivation et de la loyauté des employés, les modalités de travail favorables à la famille sont également considérées comme des outils permettant de renforcer la productivité (Eaton, 2001).

Jusqu'à maintenant, les données dont nous disposons au sujet du travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les milieux de travail canadiens et de leurs effets se limitaient aux résultats d'enquêtes assez disparates, par exemple l'Enquête sur la population active et l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada, de même que de diverses enquêtes spéciales auprès des employeurs, notamment celles que mène périodiquement le Conference Board du Canada (voir par exemple Bachmann, 2000). L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), qui porte à la fois sur les employeurs et leurs employés, aborde un vaste éventail de questions ayant trait à l'évolution des milieux de travail et nous donne donc une occasion unique en son genre d'explorer en parallèle les vues des employeurs et celles des employés :

- Les employeurs sondés constituent le premier échantillon national représentatif des établissements canadiens. Les données recueillies permettent de déterminer dans quelle mesure les employeurs offrent travail à temps partiel et horaires variables, la fréquence de ces modalités de travail selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, ainsi que les raisons pour lesquelles certaines entreprises ont recours à des travailleurs à temps partiel.
- Les données sur les employés nous renseignent sur les travailleurs qui se prévalent des options du travail à temps partiel et des horaires variables. Les liens qu'on peut établir avec les données relatives aux employeurs nous permettent d'examiner l'impact sur la formation suivie, les facteurs relatifs à la productivité et les stratégies des entreprises par rapport à l'utilisation de diverses modalités.
- L'EMTE suit les établissements sondés pendant au moins quatre ans et les employés pendant deux ans, ce qui permet d'observer les changements au fil du temps.

Le présent rapport, qui se concentre sur des données visant une période d'un an, se veut un aperçu de la répartition du travail à temps partiel et des horaires variables dans les milieux de travail canadiens, ainsi que des mesures concernant le perfectionnement professionnel et la productivité associées à certaines de ces pratiques. Nous n'avons pas examiné les résultats au fil du temps, pas plus que nous n'avons tenu compte de l'influence d'autres facteurs. C'est seulement à partir de données longitudinales et de méthodes d'analyse multivariée que nous pourrons obtenir des résultats plus concluants au sujet des effets du travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille sur la formation suivie, les comportements et les attitudes des travailleurs, et le rendement des établissements.

1. Le travail à temps partiel

Au cours des vingt dernières années, l'emploi à temps partiel s'est accru plus rapidement que l'emploi à plein temps, dans des proportions de trois pour un (Statistique Canada, 1997). En 1999, 2,7 millions de personnes travaillaient à temps partiel, ce qui représente près de 20 % de la population active (Marshall, 2000). Même si une partie de cette hausse peut s'expliquer par un recentrage de l'emploi vers les secteurs dans lesquels les taux de travail à temps partiel ont été traditionnellement élevés, on n'en constate pas moins une tendance à la hausse dans tous les secteurs, ce qui est un facteur plus important. De plus, l'expansion du travail à temps partiel n'est pas un phénomène unique au Canada, il se retrouve dans la plupart des pays occidentaux (Zetinoglu, 1999; McRae et Kohler, 1995; Tilly, 1996).

L'inclusion du travail à temps partiel dans une analyse des pratiques favorables à la famille pourrait susciter un certain scepticisme. Une grande partie de la croissance du travail à temps partiel a été attribuée aux exigences des employeurs. Pour nombre de ceux-ci, le passage à une économie de services d'envergure mondiale s'est traduit par la nécessité de trouver de nouveaux moyens de redistribuer le travail en fonction de la prolongation des heures d'activité et des fluctuations de la demande (Schellenberg, 1997). Les travailleurs à temps partiel peuvent constituer une source de main-d'œuvre « juste à temps » pendant les périodes de pointe. Ils peuvent également permettre de réaliser des économies au chapitre des coûts de main-d'œuvre, étant donné qu'ils gagnent

généralement moins et qu'ils ont droit à moins d'avantages sociaux que les travailleurs à temps plein (Conseil économique du Canada, 1990).

Il n'en reste pas moins que les facteurs de l'offre jouent également un rôle dans le taux élevé de travail à temps partiel, les travailleurs choisissant d'accomplir moins d'heures de travail comme stratégie d'harmonisation de leur vie professionnelle et de leur vie privée (Higgins, 2000). Même si une bonne proportion des travailleurs travaillent à temps partiel parce qu'ils ne peuvent pas trouver d'emplois à temps plein, les résultats d'enquêtes sur la population active montrent que la majorité des personnes qui travaillent à temps partiel au Canada (73 %) affirme que c'est par choix (Marshall, 2000). Le travail à temps partiel volontaire est particulièrement élevé chez les jeunes qui arrivent sur le marché du travail ou qui fréquentent l'école, ainsi que chez les femmes de 25 à 54 ans. En fait, au cours des trente dernières années, les femmes ont systématiquement représenté 70 % de la main-d'œuvre à temps partiel (Statistique Canada, 2000). Chez les femmes, les responsabilités familiales sont l'une des raisons le plus fréquemment citées pour choisir des horaires à temps partiel. Des recherches montrent que les horaires à temps partiel donnent lieu à une réduction du stress de la vie professionnelle et donnent l'impression d'un meilleur équilibre entre travail et vie familiale (Fast et Frederick, 1996; Higgins et al., 2000; Lero et Johnson, 1994; Marshall, 2000).

Est-ce que la flexibilité que représente le travail à temps partiel s'obtient aux dépens de la qualité de l'emploi, voilà une question qui suscite des débats (Schellenberg, 1997; Kahne, 1992; Krahn, 1992). Même si, traditionnellement, le travail à temps partiel est associé à des emplois peu rémunérés demandant peu de compétences, l'hétérogénéité que l'on reconnaît de plus en plus fréquemment dans la catégorie du travail à temps partiel peut laisser penser que cette définition est peut-être simpliste. Les

emplois à temps partiel ne sont pas tous identiques. Par exemple, on retrouve des taux relativement élevés de travail à temps partiel dans des secteurs comme la santé et l'enseignement ou l'hébergement et les services de restauration (Marshall, 2000). Une telle diversité suppose une variabilité considérable dans le travail à temps partiel, de même que des différences au chapitre de la rémunération, de l'environnement de travail et de l'accès à des possibilités de formation et de promotion.

On fera dans le présent chapitre un examen des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), qui nous permettra d'analyser plus à fond certaines des questions soulevées ci-dessus et de donner une image plus claire du travail à temps partiel aujourd'hui. On y examinera le travail à temps partiel du point de vue de l'employeur et du point de vue du travailleur. La première section présente des données sur les caractéristiques des milieux de travail où les travailleurs à temps partiel sont employés et les raisons qui expliquent peut-être pourquoi ces employeurs recourent à des travailleurs à temps partiel. On dressera ensuite un profil des travailleurs à temps partiel¹. Compte tenu de l'hétérogénéité de la catégorie des travailleurs à temps partiel, les données qui les concernent sont présentées séparément pour les hommes et pour les femmes, et l'accent est mis sur les caractéristiques familiales et les différences dans les professions et les secteurs d'activité. Les tableaux fournissent également des données comparatives sur les travailleurs à temps plein. Le chapitre se termine par une exploration des facteurs qui peuvent témoigner de la qualité de vie au travail des travailleurs à temps partiel, y compris des indicateurs traditionnels comme les salaires et les avantages

¹ Aux fins de la présente analyse, les travailleurs à temps partiel sont ceux qui travaillent normalement moins de 30 heures par semaine.

sociaux, et des facteurs reliés à l'environnement de travail, par exemple l'accessibilité de la formation et des promotions.

Quels genres de milieux de travail recrutent des travailleurs à temps partiel ?

Le tableau 1.1 montre comment le travail à temps partiel varie selon les caractéristiques du milieu de travail. Plus de la moitié des établissements (57 %) signalent au moins un employé à temps partiel (colonne 1). Le tableau donne également les données correspondantes tirées de l'enquête auprès des employés, pour indiquer le taux de travail à temps partiel² selon les caractéristiques des établissements. Dans l'ensemble, le taux de travail à temps partiel chez les femmes est près du triple de ce qu'il est chez les hommes (22 %, par rapport à moins de 8 % chez les hommes).

Les données relatives aux établissements (colonne 1) montrent que l'utilisation de travailleurs à temps partiel augmente avec la taille de l'entreprise. En effet, 91 % des grands établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 signalent avoir des employés à temps partiel. En ce qui concerne le nombre d'employés qui sert d'unité d'analyse (colonnes 2 et 3), on voit que la proportion des travailleurs à temps partiel suit une courbe en U à mesure qu'augmente la taille de l'établissement. Le taux de travail à temps partiel est le plus élevé dans les très petits établissements (moins de 10 employés); il diminue ensuite dans les établissements de taille moyenne (100 à 500 employés), pour augmenter à nouveau dans les établissements les plus vastes (1 000 employés ou plus).

² L'expression « taux de travail à temps partiel » renvoie à la part de l'effectif dans chaque catégorie d'entreprises qui travaille à temps partiel. Par exemple, le tableau 1.1 montre que dans les grands établissements (plus de 1 000 employés), 21 % des femmes travaillent à temps partiel, par rapport à 9 % des hommes.

Les données relatives aux secteurs d'activité révèlent que le secteur des services fait abondamment recours aux travailleurs à temps partiel. Les trois quarts des établissements dans les secteurs du commerce de détail et des services commerciaux rapportent avoir des employés à temps partiel, comparativement à des proportions allant seulement de 30 % à 50 % des établissements dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du transport et de l'entreposage (colonne 1). Les données relatives aux employés suivent les mêmes tendances. Si on examine le taux de travail à temps partiel par secteur d'activité (colonnes 2 et 3), on constate qu'il est là aussi élevé dans le commerce de détail et faible dans la fabrication. Il y a des différences entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs, les taux de travail à temps partiel chez les femmes étant généralement le double des taux des hommes. À cet égard, il faut signaler les secteurs dans lesquels les taux des hommes sont *élevés* par rapport à d'autres secteurs : immobilier (13 %), enseignement et services de santé (16 %) et, à nouveau, commerce de détail (20 %). Même si des taux élevés dans le commerce de détail ne sont pas étonnants parmi la vaste proportion de jeunes hommes (de 15 à 24 ans) qui occupent des postes à temps partiel de niveau d'entrée tout en fréquentant l'école, les taux élevés dans les secteurs de la santé et de l'immobilier sont surprenants. L'emploi dans ces secteurs exige des niveaux plus élevés de scolarité et de compétences que ceux qu'on s'attendrait à trouver chez les jeunes. Il reste à déterminer si les taux de travail à temps partiel chez les hommes dans ces secteurs reflètent une courbe démographique différente (p. ex., les hommes plus âgés qui se préparent à la retraite).

Finalement, notre analyse semble démontrer qu'il n'y a pas de rapport entre la présence d'un syndicat ou d'une convention collective et le recours à des travailleurs à temps partiel (environ 57 % des établissements

indiquent qu'ils emploient des travailleurs à temps partiel, sans égard à la présence d'un syndicat; voir la colonne 1).

Pourquoi les entreprises emploient-elles des travailleurs à temps partiel ?

L'enquête auprès des employeurs ne comporte aucune question directe sur les raisons pour lesquelles les entreprises recrutent des employés à temps partiel. Pour nous faire une idée des motivations des employeurs, nous nous sommes tournés vers des données indirectes. Des indicateurs des intentions des employeurs ont été construits à partir de quatre questions de l'enquête qui demandaient : 1) si un recours accru aux travailleurs à temps partiel, temporaires ou à contrat était important dans la stratégie générale de l'entreprise; 2) si la réduction des coûts de main-d'œuvre était importante dans la stratégie de d'entreprise; 3) si l'entreprise avait subi un changement organisationnel l'année précédente et qu'elle faisait davantage appel à des travailleurs à temps partiel depuis; 4) et si la réduction des coûts était un objectif du changement le plus significatif subi par l'entreprise l'année précédente.

Le tableau 1.2 présente cette série d'indicateurs. Comme on peut s'y attendre, les entreprises qui affirment compter davantage sur les travailleurs à temps partiel comme stratégie délibérée étaient beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles avaient recours à des travailleurs à temps partiel (92 % avaient des employés à temps partiel parmi leur personnel) que les établissements qui n'avaient pas de stratégie de ce genre (53 %, voir colonne 1). Il semble également y avoir un rapport entre les mesures de réduction des coûts et le recrutement de travailleurs à temps partiel. En effet, 62 % des établissements pour qui une stratégie de réduction des coûts de main-d'œuvre jouait un rôle important employaient des travailleurs à temps partiel, par rapport à 49 % de celles qui jugeaient

autrement. De la même façon, 63 % des établissements qui avaient subi un changement dont l'objectif était de réduire les coûts avaient recours à des travailleurs à temps partiel, par rapport à 56 % des autres.

Les colonnes 2 et 3 présentent des données sur les travailleurs montrant les taux réels de travail à temps partiel selon divers indicateurs concernant l'entreprise. Il n'est pas surprenant de constater que le taux de travail à temps partiel est plus élevé dans les organismes qui signalent un récent changement concernant le recours accru à des travailleurs à temps partiel (les femmes ont un taux de travail à temps partiel de 24 % dans de telles entreprises et les hommes, de 9 %, par rapport à 18 % et à 6 %, respectivement, dans les entreprises qui n'ont pas subi de tels changements). Le taux de travail à temps partiel dans les établissements qui ont indiqué que les travailleurs à temps partiel jouaient un rôle important dans leur stratégie globale était également légèrement plus élevé que celui des autres établissements. Quant aux stratégies de réduction des coûts, elles avaient des effets contraires à ce qu'on aurait pu attendre : le taux de travail à temps partiel était légèrement *plus faible* dans les entreprises ayant des objectifs de réduction des coûts. Encore là, ces données témoignent seulement de la direction de cette corrélation. Des facteurs autres que les stratégies organisationnelles (p. ex., taille de l'établissement, secteur d'activité) peuvent expliquer les taux plus faibles de travail à temps partiel dans les entreprises ayant adopté des stratégies de réduction des coûts.

Quels genres d'employés travaillent à temps partiel ?

Afin d'explorer l'hétérogénéité de la catégorie des travailleurs à temps partiel, nous examinerons maintenant de plus près leur profil démographique et professionnel. À des fins de comparaison, les tableaux

de cette section présentent également des données pour les employés à temps plein.

Caractéristiques démographiques et familiales. Le tableau 1.3 compare les hommes et les femmes qui travaillent à temps partiel selon leur âge, leur niveau de scolarité et leur situation familiale. La pyramide des âges des travailleurs à temps partiel reflète la tendance des femmes à travailler à temps partiel tout au long du cycle de vie. Chez les hommes, le travail à temps partiel se retrouve surtout chez les jeunes et au moment de l'entrée sur le marché du travail. Les femmes qui travaillent à temps partiel sont à peu près également réparties dans tous les groupes d'âge entre 15 et 54 ans, atteignant un sommet pendant la principale période de procréation, c'est-à-dire entre 35 et 44 ans (27 % des travailleuses à temps partiel se retrouvent dans ce groupe d'âge). Les hommes qui travaillent à temps partiel sont plus fortement concentrés dans le groupe des 15 à 24 ans (32 %).

Ces différences considérables dans la répartition par âge se reflètent dans les caractéristiques scolaires et familiales des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel. Les femmes sont près de deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir complété des études universitaires ou collégiales (39 % des femmes par rapport à 25 % des hommes). Les deux tiers des femmes qui travaillent à temps partiel sont mariées ou vivent en couple, par rapport à la moitié des hommes, et 38 % ont des enfants de moins de 16 ans, par rapport à seulement 26 % chez les hommes.

Caractéristiques de l'emploi. Le tableau 1.4 compare les hommes et les femmes qui travaillent à temps partiel selon les caractéristiques de leur emploi. Les femmes (28 %) et les hommes (21 %) ont tendance à être concentrés dans les professions du marketing et de la vente. Les tendances qui se dessinent dans d'autres domaines sont toutefois assez stéréotypées.

Les hommes qui travaillent à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles que les femmes de se retrouver dans des professions techniques / des métiers (36 % contre 25 %) ou comme travailleurs de la production sans métier ou accréditation (19 % contre 9 %). Les femmes sont plus susceptibles de se retrouver dans les domaines du travail de bureau / travail administratif (16 % contre 6 % des hommes). Comme on pouvait s'y attendre, compte tenu de leur âge et de leur scolarité plus élevée, les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes d'occuper des postes de gestionnaires et de professionnels (22 % contre 18 %). Il faut préciser toutefois que seulement 2 % des hommes et 5 % des femmes qui travaillent à temps partiel sont des gestionnaires, ce qui laisse penser qu'il y a une incompatibilité entre les horaires à temps partiel et les rôles de gestionnaire.

Les données relatives à la durée d'emploi reflètent les mêmes différences entre les hommes et les femmes que celles qui ont été observées dans la distribution par âge. Les hommes qui travaillent à temps partiel se retrouvent aux échelons inférieurs de l'échelle de l'ancienneté, ce qui est conforme à leur jeunesse relative (62 % ont moins de cinq ans d'ancienneté chez leur employeur actuel, par rapport à 55 % des femmes). Les femmes sont davantage concentrées dans les échelons intermédiaires et supérieurs (39 % ont entre 5 et 19 ans d'ancienneté chez leur employeur actuel, par rapport à 28 % des hommes). La grande proportion des femmes aux échelons les plus élevés de l'échelle de la durée d'emploi laisse penser qu'elles constituent un groupe ayant une connaissance et une expérience considérables de l'entreprise.

On remarque également des différences dans la permanence du travail. Les trois quarts des femmes qui travaillent à temps partiel signalent que leur emploi est permanent, par rapport à seulement les deux tiers des

hommes. On peut encore ici en déduire que l'expérience du travail à temps partiel est très différente chez les femmes et chez les hommes.

Caractéristiques du milieu de travail. Dans la section traitant des entreprises qui engagent des travailleurs à temps partiel, on a examiné le *taux de travail à temps partiel* selon les caractéristiques des établissements. Le tableau 1.5 utilise les mêmes caractéristiques pour illustrer la *répartition* du travail à temps partiel. Cette analyse nous permet de déterminer où se situent les travailleurs à temps partiel sur le marché du travail.

Conformément au tableau 1.1, qui montre que les taux de travail à temps partiel sont plus élevés dans les établissements plus petits, on observe que la plus grande part des travailleurs à temps partiel se retrouve dans les établissements comptant moins de 50 employés. Même si on a vu au tableau 1.1 que 90 % des grands établissements comptant plus de 1 000 employés emploient au moins certains travailleurs à temps partiel, ils ne représentent qu'une part relativement limitée de l'emploi à temps partiel (14 % des femmes et 15 % des hommes), comme indiqué au tableau 1.5.

Deux industries des services représentent la vaste majorité des travailleurs à temps partiel. Environ 75 % se retrouvent en effet dans le secteur du commerce de détail et des services commerciaux ou dans celui de l'enseignement et de la santé. Les hommes qui travaillent à temps partiel (50 %) sont très concentrés dans le secteur du commerce de détail / des services commerciaux, ce qui est conforme à la jeunesse des hommes qui travaillent à temps partiel et à leur scolarité moindre. Les femmes, quant à elles, se retrouvent réparties également entre le secteur du commerce de détail / des services commerciaux (41 %) et le secteur de l'enseignement / de la santé (38 %). Les grandes différences sur les plans des compétences, de la scolarité exigée et des conditions de travail entre le secteur du commerce et celui de la santé et de l'enseignement mettent en lumière les

différences qu'on observe parmi les travailleurs à temps partiel du point de vue du capital humain et de la qualité de l'emploi.

Même s'il semble n'y avoir qu'une faible relation entre les taux de travail à temps partiel et la présence d'un syndicat (tableau 1.1), lorsque nous examinons les travailleurs à temps partiel collectivement, nous constatons que la majorité travaille en fait dans des milieux non syndiqués. Et il n'y a pas de différence entre les sexes, 67 % des femmes qui travaillent à temps partiel se retrouvant dans des établissements non syndiqués, par rapport à 66 % des hommes.

Nature des emplois à temps partiel

Le tableau 1.6 présente diverses analyses inspirées des données de l'EMTE qui donnent une idée de la nature du travail à temps partiel. Il examine d'abord les indicateurs traditionnels de la qualité des emplois à temps partiel, les salaires et les avantages sociaux. Il examine ensuite certains indicateurs plus subjectifs, notamment la satisfaction face au travail, l'accès à des possibilités de formation et de promotion, et le niveau de responsabilité en matière de supervision. Les recherches montrent que même au sein des catégories professionnelles, les possibilités d'enrichissement et d'avancement sont souvent réservées à un noyau d'employés à temps plein et que les travailleurs à temps partiel n'ont pas accès au même éventail de possibilités de carrière (Evans, 2001). L'analyse qui suit constitue un examen préliminaire de certains de ces indicateurs de la qualité des emplois à temps partiel.

Rémunération et avantages sociaux. Le tableau 1.6 confirme que les salaires des travailleurs à temps partiel sont relativement faibles, environ le tiers d'entre eux gagnant moins de 9 \$ de l'heure. Compte tenu de leur jeunesse et de leur manque d'expérience sur le marché du travail, les

hommes sont particulièrement susceptibles de se retrouver à l'extrémité inférieure de l'échelle salariale : 56 % gagnent moins de 12 \$ de l'heure, par rapport à 46 % des femmes. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à l'extrémité supérieure de l'échelle salariale, toutefois : 11 % des hommes qui travaillent à temps partiel gagnent 30 \$ ou plus, par rapport à 8 % des femmes. Comme la distribution par âge, cette distribution salariale peut indiquer la présence d'un groupe d'hommes plus âgés qui ont beaucoup d'expérience et pour qui le travail à temps partiel représente une transition vers la retraite. Par ailleurs, la tendance peut simplement refléter l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans toute la population active, où les femmes sont particulièrement sous-représentées aux niveaux supérieurs de la rémunération (Statistique Canada, 2000).

Les données relatives aux avantages sociaux montrent que les travailleurs à temps partiel ont très peu accès aux avantages que constituent les régimes de retraite et de santé. Les femmes signalent un plus grand accès que les hommes à tous les genres d'avantages, mais même chez les femmes, pas plus du quart signale avoir accès aux avantages examinés³.

Satisfaction à l'égard de l'emploi. Le niveau extrêmement élevé de satisfaction à l'égard de l'emploi parmi les travailleurs à temps partiel est une constatation intéressante que l'on peut faire au tableau 1.6. Près de 90 % des travailleurs à temps partiel (90 % des femmes et 86 % des hommes) étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Ce niveau de satisfaction est élevé par rapport à celui des travailleurs à temps plein. Il est difficile d'expliquer ce phénomène sans analyse plus poussée. Toutefois, une recherche récente des Réseaux canadiens de recherches en politiques

³ Il faut préciser que la question de l'EMTE demande aux répondants de signaler les avantages sociaux auxquels ils participent. Il est possible que certains travailleurs qui auraient eu accès à d'autres avantages aient choisi de ne pas s'en prévaloir, parce qu'ils étaient assurés par l'entremise de leur conjoint ou de leur partenaire.

publiques montre que le statut de travailleur à temps plein ou à temps partiel n'est pas nécessairement un bon prédicteur de la satisfaction à l'égard de l'emploi. Des facteurs liés au contexte du travail au sein de l'organisation peuvent se révéler de meilleurs prédicteurs de l'attitude des employés que la situation d'emploi en soi (Lowe et Schellenberg, 2001). Parallèlement, les ouvrages publiés sur la satisfaction à l'égard de l'emploi indiquent que les travailleurs se comparent à d'autres travailleurs ayant des caractéristiques semblables pour juger de la qualité de l'emploi (Feldman, 1990). On peut en déduire que les travailleurs à temps partiel se comparent peut-être à d'autres travailleurs à temps partiel, plutôt qu'à des collègues à temps plein, et qu'ils jugent ainsi que leur situation est adéquate. La satisfaction élevée qui a été observée, du moins chez les femmes, est également conforme aux conclusions de recherches sur l'équilibre entre le travail et la vie privée, selon lesquelles les femmes travaillant à temps partiel signalent des niveaux de satisfaction élevés non seulement à l'égard de l'emploi (Evans, 2001), mais également face à leur vie et face à l'équilibre entre travail et vie familiale, par rapport aux femmes qui travaillent à temps plein (Barker, 1993; Higgins et al., 2000; Lero et Johnson, 1994).

Toutefois, comme on pouvait s'y attendre, étant donné leurs faibles salaires et leur accès limité aux avantages sociaux, les travailleurs à temps partiel sont beaucoup moins satisfaits de leur rémunération et de leurs avantages sociaux (72 % des femmes et 76 % des hommes se disent satisfaits à cet égard) qu'ils ne le sont à l'égard de leur travail en général.

Formation. Selon diverses recherches sur la formation dans le milieu de travail, ceux qui ont déjà de la formation sont les premiers à en recevoir encore. En effet, les employeurs prennent leurs décisions en matière de formation en fonction du rendement prévu de l'investissement, et le

rendement prévu est meilleur pour les employés qui ont déjà des niveaux élevés de scolarité et d'expérience (Betcherman et al., 1998). On peut en déduire que les jeunes travailleurs à temps partiel qui ont peu de compétences et de scolarité seront moins susceptibles de recevoir de la formation. Les taux de formation seraient plus élevés chez les travailleurs à temps partiel ayant plus d'ancienneté et pour lesquels les investissements en capital humain sont déjà élevés. Le tableau 1.6 le confirme. Le taux de formation structurée chez les femmes qui travaillent à temps partiel est près de 50 % plus élevé que chez les hommes (28 % par rapport à 19 %), ce qui est conforme à leur niveau de scolarité plus élevé, à leur plus grande ancienneté et à leur plus forte représentation dans les domaines de la santé et de l'enseignement, où on peut trouver des emplois de grande qualité. Mais ce taux de formation plus élevé observé chez les femmes ne révèle qu'une partie de la réalité. Pour mieux comprendre l'acquisition des compétences chez les hommes et chez les femmes dans le domaine du travail à temps partiel, il faudra faire d'autres recherches sur la durée des périodes de formation et le sujet de la formation.

Accès aux promotions. Un autre indicateur de la qualité de l'emploi est le potentiel de promotion pour les travailleurs qui ont un solide rendement ou qui acquièrent des compétences et de l'expérience liées au poste. Mais selon les recherches, les travailleurs à temps partiel s'exposent à un risque, celui d'être considérés comme manquant d'engagement par leurs collègues et leurs supérieurs, et de ne pas être pris en considération au moment des promotions (Higgins et al., 2000). Par conséquent, il se peut que les travailleurs à temps partiel n'aient pas accès aux possibilités de promotion. Le tableau 1.6 semble le confirmer. Seulement 17 % des travailleurs à temps partiel avaient eu une promotion depuis qu'ils travaillaient pour leur employeur actuel. Il est particulièrement décourageant de constater que les femmes n'étaient pas plus susceptibles

que les hommes d'avoir eu une promotion, étant donné leurs niveaux comparativement élevés de scolarité et de formation professionnelle, et même si 45 % d'entre elles avaient plus de cinq ans d'ancienneté chez leur employeur actuel. Il restera à déterminer, dans le cadre d'une autre recherche, si les travailleurs à temps partiel sont écartés des promotions à cause de leur situation ou s'ils choisissent délibérément de ne pas accepter de promotion.

Responsabilités en matière de supervision. Finalement, dans le cadre de l'EMTE, on demande aux travailleurs s'ils ont des responsabilités en matière de supervision. Peu de travailleurs à temps partiel supervisent le travail de collègues, ce qui est conforme aux résultats selon lesquels ils sont très peu nombreux à occuper des postes de gestion ou à signaler des promotions. Les femmes (19 %) sont plus susceptibles que les hommes (12 %) d'avoir la responsabilité de surveiller le travail d'au moins un autre employé. On pouvait s'attendre à ce résultat, étant donné que les femmes sont plus âgées et qu'elles ont plus d'ancienneté et plus de scolarité, mais il faudra faire une analyse plus poussée pour déterminer les genres de responsabilités en matière de supervision et l'envergure du contrôle exercé par les travailleurs à temps partiel qui occupent des postes de supervision.

Résumé

Ce tour d'horizon fait ressortir l'hétérogénéité du travail à temps partiel. Il nous rappelle que la catégorie des travailleurs à temps partiel sur le marché du travail se compose en fait deux sous-catégories très différentes, c'est-à-dire les jeunes hommes qui arrivent sur le marché du travail et les femmes qui travaillent à temps partiel à différentes époques de la vie pour gagner un revenu familial d'appoint ou pour mieux harmoniser le travail et la vie familiale. Par conséquent, les femmes qui

travaillent à temps partiel affichent des profils remarquablement différents de ceux des hommes du point de vue de l'acquisition du capital humain. Elles sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir fait des études postsecondaires, sont plus susceptibles d'occuper des postes de gestionnaires / de professionnels et d'avoir un meilleur salaire. Il est probable qu'elles possèdent de vastes connaissances propres à l'établissement, comme en témoignent leurs taux de formation plus élevés et leur plus grande ancienneté chez leur employeur actuel.

On peut conclure à partir de ces données que les femmes qui occupent un poste professionnel à temps partiel, ayant choisi une autre voie que celle du travail continu à temps plein, représentent peut-être un segment du marché du travail qui possède un capital humain considérable, mais qui n'est pas exploité ou qui est sous-utilisé⁴. Toutefois, les données relatives aux employeurs montrent que la mesure dans laquelle les établissements sont disposés à investir dans le perfectionnement des travailleurs ou capables de le faire, est peut-être limitée par la prévalence du travail à temps partiel dans les petits établissements (qui ont peut-être moins de ressources à consacrer à la formation), et par la relation observée entre les objectifs de réduction des coûts et le recours aux travailleurs à temps partiel.

Les données confirment également que chez les femmes, la flexibilité du travail à temps partiel s'obtient peut-être au détriment de la qualité de l'emploi. En dépit de l'âge, de la scolarité et de l'ancienneté des

⁴ Il se peut également que les femmes aient réparti leur temps de façon optimale entre les exigences concurrentes du travail et de la vie de famille, compte tenu des choix qui s'offraient à elles. Cependant, les auteurs sont d'avis que les entreprises qui offrent une gamme d'avantages favorables à la famille pourront peut-être se prévaloir d'un bassin de main-d'œuvre compétente, composé surtout de femmes, dont les membres auraient peut-être choisi de travailler à temps plein si ces avantages leur avaient été offerts.

travailleuses à temps partiel, moins d'une sur cinq signale avoir des responsabilités de supervision ou avoir déjà eu une promotion. Elles sont encore moins nombreuses (5 %) à occuper des postes de gestionnaires. En outre, comme les hommes, elles signalent des salaires peu élevés et peu d'avantages sociaux, même si elles sont plus susceptibles que les hommes travaillant à temps partiel d'occuper un poste permanent.

Comme l'EMTE ne pose pas de question sur les avantages du travail à temps partiel, ni sur la capacité perçue d'intégrer travail et vie familiale, il est impossible d'affirmer avec certitude que les travailleurs à temps partiel font un compromis entre la qualité de l'emploi et la flexibilité. Par conséquent, dans la prochaine section, nous examinerons diverses pratiques favorables à la famille qui concernent plus directement la flexibilité du milieu de travail, c'est-à-dire les horaires variables, le télétravail et des avantages liés à la garde à l'enfance et aux soins des aînés, et ce, toujours dans l'optique du travail à temps plein par rapport au travail à temps partiel.

Tableau 1.1**Établissements qui emploient des travailleurs à temps partiel et employés qui travaillent à temps partiel selon les caractéristiques de l'établissement, 1998-1999**

Caractéristiques de l'établissement	Pourcentage des établissements employant des travailleurs à temps partiel	Pourcentage des employés travaillant à temps partiel	
		Femmes	Hommes
Dans l'ensemble	57,2	22,2	7,6
Taille			
Moins de 10 employés	52,9	28,1	10,4
10 à 49 employés	68,3	20,4	7,4
50 à 99 employés	74,2	26,8	8,9
100 à 499 employés	72,1	17,1	5,0
500 à 999 employés	85,6	21,0	6,3
1 000 employés et plus	90,9	21,0	8,7
Secteur d'activité			
Foresterie, extraction minière	37,6	7,4	–
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	50,5	5,1	1,3
Industrie manufacturière primaire	42,8	5,3	–
Industrie manufacturière secondaire	37,7	1,5	1,7
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de capital	40,6	2,6	1,1
Construction	31,4	22,8	0,9
Transport / entreposage, commerce de gros	40,6	11,9	3,1
Communications et autres services publics	52,6	11,5	2,1
Commerce de détail et autres services commerciaux	75,7	32,5	19,6
Finance et assurances	60,2	13,0	5,0
Services immobiliers et de location	44,4	24,3	12,9
Services aux entreprises	42,0	13,9	5,8
Enseignement et soins de santé	67,3	26,8	16,0
Information et industries culturelles	63,8	15,4	6,0
Convention collective			
Aucun employé visé	57,2	22,7	8,0
Au moins un employé visé	57,4	21,2	7,0

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 6 322.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 1.2

Établissements qui emploient des travailleurs à temps partiel et employés qui travaillent à temps partiel selon certains indicateurs des intentions de l'employeur, 1998-1999

Indicateurs des intentions de l'employeur	Pourcentage des établissements employant des travailleurs à temps partiel	Pourcentage des employés travaillant à temps partiel	
		Femmes	Hommes
Dans l'ensemble	57,2	22,2	7,6
Stratégie : Recours accru à des travailleurs à temps partiel, temporaires ou à contrat			
Établissements indiquant que ce facteur est important dans leur stratégie générale	92,0	28,9	12,5
Établissements jugeant que ce n'est pas un facteur important	53,4	20,7	7,0
Stratégie : Réduction des coûts de la main-d'œuvre			
Établissements indiquant que ce facteur est important dans leur stratégie générale	61,9	21,5	7,6
Établissements jugeant que ce n'est pas un facteur important	48,5	29,0	5,9
Changement organisationnel : Plus grand recours à des travailleurs à temps partiel			
Établissements indiquant un changement récent impliquant un recours accru à des travailleurs à temps partiel	66,0	24,4	9,3
Établissements n'en indiquant aucun	64,0	18,4	6,4
Changement organisationnel : Réduction des coûts			
Établissements indiquant un changement important ayant pour objectif la réduction des coûts	62,9	18,4	6,0
Établissements n'en indiquant aucun	56,4	22,6	6,3

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 6 322.

Tableau 1.3**Profil des employés à temps plein et à temps partiel selon des caractéristiques démographiques et familiales, 1998-1999**

Caractéristiques des employés	Temps partiel (%)		Temps plein (%)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	100	100	100	100
Âge				
15 à 24 années	20,0	31,7	8,3	7,0
25 à 34 années	18,6	18,7	24,5	24,6
35 à 44 années	26,6	20,4	32,2	34,1
45 à 54 années	23,2	17,2	26,9	24,3
55 à 64 années	10,6	8,6	7,5	9,0
65 années et plus	1,0	3,5	0,6	1,0
Niveau de scolarité				
Moins que le secondaire	16,7	24,2	10,5	14,7
Diplôme secondaire	22,9	21,8	24,5	25,2
Diplôme d'une école de métier/école de formation technique	4,6	6,6	6,2	13,0
Études postsecondaires partielles	16,5	22,9	15,6	13,3
Diplôme collégial	25,6	12,2	24,9	16,3
Grade universitaire	13,7	12,4	18,3	17,6
Situation familiale				
Mariés ou en union libre	63,6	48,7	66,8	74,4
Enfants de moins de 16 ans	37,8	26,1	34,6	46,3
Parents seuls	8,2	1,7	9,6	5,6
Pas de conjoint, pas d'enfants de moins de 16 ans ¹	28,2	49,6	23,6	20,0

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Ce chiffre comprend les personnes qui n'ont pas d'enfants et celles dont les enfants ont 16 ans ou plus.

Tableau 1.4

Profil des employés à temps plein et à temps partiel selon les caractéristiques de l'emploi, 1998-1999

Caractéristiques de l'emploi	Temps partiel (%)		Temps plein (%)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	100	100	100	100
Profession				
Gestionnaires	5,0	1,6	13,2	20,5
Professionnels	17,1	16,3	18,6	13,6
Professions techniques/Métiers	24,5	36,0	31,8	49,7
Marketing / Vente	28,4	20,8	8,1	2,4
Travail de bureau / Travail administratif	15,9	6,3	22,2	6,5
Travailleurs de la production n'ayant pas de métier/d'accréditation	9,0	18,9	6,0	7,3
Ancienneté au sein de l'entreprise				
Moins de 1 année	8,0	9,4	3,4	4,0
1 à 4 années	47,2	52,8	39,1	36,7
5 à 9 années	20,7	16,2	21,4	21,3
10 à 19 années	18,6	11,8	25,3	22,3
20 années et plus	5,6	9,8	10,9	15,7
Permanence de l'emploi				
Emplois permanents	75,9	62,8	93,5	93,7
Emplois non permanents	24,1	37,2	6,5	6,3
Convention collective				
Oui	28,0	31,4	26,2	29,2
Non	72,0	68,6	73,8	70,8

Note: Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

Tableau 1.5**Profil des employés à temps plein et à temps partiel selon les caractéristiques de l'établissement, 1998-1999**

Caractéristiques de l'établissement	Temps partiel (%)		Temps plein (%)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Dans l'ensemble	100	100	100	100
Taille				
Moins de 10 employés	27,3	21,7	19,9	15,6
10 à 49 employés	25,2	30,4	28,1	31,5
50 à 99 employés	12,6	13,3	9,9	11,2
100 à 499 employés	15,0	13,7	20,8	21,4
500 à 999 employés	6,2	5,9	6,6	7,3
1 000 employés et plus	13,7	15,0	14,7	13,0
Secteur d'activité				
Foresterie, extraction minière	0,2	–	0,7	3,1
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	1,0	0,9	5,1	5,4
Industrie manufacturière primaire	0,3	–	1,6	6,8
Industrie manufacturière secondaire	0,1	1,1	2,7	5,1
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de capital	0,3	1,2	3,5	8,8
Construction	1,4	0,8	1,3	7,2
Transport / entreposage, commerce de gros	3,5	5,9	7,4	15,1
Communications et autres services publics	0,8	0,8	1,8	3,2
Commerce de détail et autres services commerciaux	41,3	50,2	24,4	17,1
Finance et assurances	3,8	1,8	7,2	2,9
Services immobiliers et de location	1,8	2,9	1,6	1,6
Services aux entreprises	5,8	7,1	10,2	9,5
Enseignement et soins de santé	37,8	23,8	29,4	10,4
Information et industries culturelles	2,0	2,9	3,1	3,8
Convention collective				
Aucun employé visé	66,9	65,7	64,9	62,2
Au moins un employé visé	33,1	34,4	35,1	37,8

Note: Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 1.6

Profil des employés à temps plein et à temps partiel selon certains indicateurs de la qualité de vie au travail, 1998-1999

Indicateurs	Temps partiel (%)		Temps plein (%)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Salaire horaire				
Moins de 9 \$	29,4	33,4	16,0	7,0
9 \$ à 11,99 \$	16,8	22,6	17,6	12,2
12 \$ à 15,99 \$	21,7	16,1	23,0	18,2
16 \$ à 19,99 \$	10,0	5,8	16,6	18,2
20 \$ à 29,99 \$	13,9	11,5	18,8	28,0
30 \$ ou plus	8,3	10,7	8,1	16,5
Avantages sociaux				
Assurance-vie / invalidité	23,6	19,8	60,4	67,6
Assurance médicale complémentaire	18,8	20,8	56,0	64,9
Soins dentaires	19,7	14,2	55,3	63,3
Régime de pension d'employeur	20,4	15,3	40,2	45,5
RÉER collectif	4,9	5,3	18,2	22,6
Satisfaction à l'égard de l'emploi				
Satisfaits ou très satisfaits de tous les aspects de l'emploi	89,9	86,1	89,2	89,6
Satisfaits ou très satisfaits de la rémunération et des avantages sociaux	71,7	75,8	70,9	71,7
Participation à la formation¹				
Formation structurée appuyée par l'employeur	27,7	18,5	39,7	38,2
Formation en cours d'emploi	31,4	29,3	31,3	28,3
Formation non appuyée par l'employeur	12,3	10,7	9,7	7,6
Ont eu droit à une promotion²	16,9	16,7	40,7	44,0
Ont des responsabilités de supervision³	19,1	12,4	35,4	47,7

Note: Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête.

² N'importe quand depuis qu'ils travaillent pour l'employeur actuel.

³ Sont chargés de la supervision d'au moins un employé.

2. Les pratiques favorables à la famille

La participation accrue et permanente des femmes à la population active signifie que de nombreux travailleurs doivent s'accommoder de changements dans le milieu de travail, dans le contexte des pressions croissantes qui s'exercent à la maison et de la nécessité de redistribuer le travail ménager et les soins non rémunérés traditionnellement assumés par les femmes. Aujourd'hui, les travailleurs ont de nombreuses obligations à l'extérieur du lieu de travail, notamment le soin des personnes à la charge de la famille, mais également le bénévolat, les études et l'épanouissement personnel.

Reconnaissant ces réalités, de nombreuses entreprises ont été amenées à réexaminer leurs politiques traditionnelles de ressources humaines, qui avaient été conçues à l'époque où les femmes étaient relativement peu nombreuses dans la population active et où les travailleurs pouvaient laisser leurs problèmes personnels et familiaux à la maison. Des pratiques favorables à la famille dans les milieux de travail, par exemple les services de garde à l'enfance et de soins des aînés, les horaires variables et le télétravail, ont été dépeints comme des modalités gagnantes qui pouvaient aider les travailleurs d'aujourd'hui à mieux harmoniser leur vie professionnelle et leur vie privée, tout en donnant aux entreprises le moyen de recruter des employés, de les conserver et de les motiver (Bachmann, 2000; Schwartz, 1994).

Même si les hommes comme les femmes font face au défi de concilier vie privée et travail rémunéré, la prépondérance de la preuve montre que les pressions sont plus nombreuses sur les femmes, qui, indépendamment

de leur activité sur le marché du travail, assument, au sein de la famille, la principale responsabilité du foyer et des enfants (Johnson, Lero et Rooney, 2001; Statistique Canada, 1999). Comme les options favorables à la famille devraient être les plus intéressantes pour les travailleurs qui ont le plus besoin de soutien, on pourrait s'attendre à un effet d'autosélection selon le sexe, et penser que les femmes montreraient des taux démesurément élevés de participation aux modalités de travail flexibles.

Mais selon les ouvrages publiés sur les pratiques favorables à la famille, ce n'est peut-être pas le cas. La mesure dans laquelle les employés peuvent se prévaloir d'arrangements flexibles dépend non seulement de leurs préférences personnelles, mais également de la disponibilité de telles options dans le milieu de travail. Les entreprises peuvent devoir se plier à des facteurs comme la faisabilité opérationnelle de ces arrangements, leurs coûts et les exigences des syndicats. C'est pourquoi les avantages comme les services de garde à l'enfance et de soins des aînés, dont les coûts de démarrage et d'exploitation sont considérables, se retrouvent surtout chez les grands employeurs qui peuvent réaliser des économies d'échelle, et, dans une moindre mesure, dans les milieux syndiqués où de tels avantages ont été négociés pour le personnel (Evans, 2001). Les options sont également limitées par le genre de travail que les employés exécutent et la mesure dans laquelle l'emploi est compatible avec l'option désirée. Les pratiques flexibles qui étirent les limites du temps et du lieu, par exemple les horaires variables et le télétravail, sont plus courantes chez les professionnels et les gestionnaires qui travaillent de façon relativement autonome et qui peuvent diviser leur travail en tâches pouvant être accomplies à différents moments ou dans différents endroits (Akyeampong et Nadwodny, 2001; Lipsett et Reesor, 1997). Le travail des employés de première ligne dans les secteurs des services ou de la fabrication n'est pas aussi adaptable; par conséquent, l'accès aux horaires variables et au

télétravail y est plus limité (Evans, 2001). L'accès à des arrangements favorables à la famille dépend donc de la compatibilité entre ces arrangements et d'autres aspects de l'emploi.

Est-ce que l'accès à des modalités de travail flexibles dépend de la nature du travail ou de la nature du travailleur, voilà un thème qui revient souvent dans la littérature. Est-ce que les avantages favorables à la famille « viennent avec l'emploi », ou est-ce que les travailleurs ont tendance à préférer les employeurs qui peuvent leur offrir la flexibilité dont ils ont besoin ? Même si, pour répondre à cette question, il faudrait faire une analyse multivariée qui va au-delà de notre mandat, les données descriptives présentées dans ce chapitre sont organisées autour de ce thème. On examine d'abord la disponibilité des modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques des travailleurs, notamment des facteurs comme le sexe, l'âge, la scolarité, le genre de travail et la situation familiale. Viennent ensuite des données sur la disponibilité des modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques de l'entreprise. Pour examiner les avantages du travail flexible du point de vue des employeurs, on fait ensuite une analyse descriptive qui établit des liens entre les horaires variables et diverses mesures de la productivité et de la qualité de l'emploi provenant de l'EMTE, notamment la satisfaction des employés, les salaires et les heures de travail, l'absentéisme et les taux de formation.

Nous nous concentrerons dans ce chapitre sur quatre pratiques de travail favorables à la famille pour lesquelles nous disposons d'information dans la base de données des employés de l'EMTE :

- **Horaires variables** : arrangement selon lequel les employés font un certain nombre d'heures de travail de base, mais peuvent décider de leurs heures de début et de fin de travail, à condition que toutes les heures de travail soient accomplies. Les données

sur les horaires variables présentées ici reflètent la proportion des employés ayant répondu, dans le cadre de l'EMTE, qu'ils avaient des horaires variables.

- **Télétravail** : arrangement selon lequel les employés peuvent accomplir au moins une partie de leurs heures régulières à la maison, contre rémunération. Les données sur le télétravail présentées ici sont basées sur la proportion des employés ayant signalé qu'ils travaillaient à distance.
- **Services de garde à l'enfance** : divers services de soutien en matière de garde à l'enfance, notamment des services d'information et de référence, de l'aide pour trouver des fournisseurs de l'extérieur, ou des centres sur place. Aux fins de ce rapport, on a considéré que des services de garde à l'enfance étaient « disponibles » si les employés signalaient que leur employeur en offrait. Dans ce cas cependant, accès n'est pas nécessairement synonyme de participation.
- **Services de soins des aînés** : divers services de soutien en matière de soins des aînés, notamment des services d'information et de référence, de l'aide pour trouver des fournisseurs de l'extérieur, ou des centres sur place. Aux fins de ce rapport, on a considéré que des services de soins des aînés étaient « disponibles » si les employés signalaient que leur employeur en offrait. Encore ici toutefois, accès n'est pas nécessairement synonyme de participation.

Quels genres de travailleurs ont accès à des modalités de travail favorables à la famille ?

- a) *Caractéristiques démographiques et familiales.* Les tableaux 2.1 et 2.2 examinent la flexibilité dans le lieu de travail en présentant

des données sur l'accès⁵ à des modalités de travail favorables à la famille selon différentes caractéristiques démographiques et familiales des travailleurs. Le tableau 2.1 montre que les horaires variables sont, de loin, les modalités de travail les plus courantes, étant à la disposition de plus du tiers des employés. À l'inverse, le télétravail n'a été signalé que par environ 5 % des travailleurs, les services de garde à l'enfance, par 6 %, et l'accès aux services de soins des aînés, particulièrement rares, par 4 %.

Dans l'ensemble, les données démographiques présentées au tableau 2.1 viennent *contredire* l'existence d'une auto-sélection déterminée par les besoins des travailleurs :

- Les différences du point de vue de l'accès aux horaires variables étaient prononcées entre les hommes et les femmes, mais se manifestaient dans le sens *opposé* à celui qu'on aurait observé s'il y avait auto-sélection. En effet, les femmes signalaient des taux de participation inférieurs à ceux des hommes (44 % des hommes signalaient des horaires variables, par rapport à seulement 36 % des femmes).
- Les données selon l'âge montraient également deux tendances inattendues au chapitre de l'accès à des modalités favorables à la famille. Premièrement, l'accès aux horaires variables était le plus

⁵ Les expressions « accès » et « disponibilité » sont utilisées de façon interchangeable dans notre rapport. Il faut se souvenir que les données relatives aux services de garde à l'enfance et de soins des aînés reflètent la proportion des travailleurs qui ont signalé que de tels services étaient offerts par l'employeur (que les travailleurs y aient recouru ou non). Les données sur le télétravail et les horaires variables reflètent la proportion des travailleurs ayant signalé qu'ils se prévalaient véritablement du télétravail et des horaires variables. Voir les définitions au début de ce chapitre.

élevé chez les jeunes⁶ des deux sexes (les 15 à 24 ans), et non chez les femmes en âge de procréer. Cela vient contredire l'hypothèse d'auto-sélection et l'hypothèse voulant que les horaires variables soient offerts aux travailleurs comptant des niveaux élevés de capital humain (auquel cas on s'attendrait à ce que l'accès augmente avec l'âge et, partant, avec l'expérience). Mais comme c'est le contraire qu'on observe avec les données de l'EMTE, on peut penser que les horaires variables sont davantage une caractéristique des postes de niveau d'entrée, dans lesquels les jeunes se retrouvent plus nombreux. Deuxièmement, l'accès à des services de garde à l'enfance montre une légère tendance à la hausse avec l'âge, pour atteindre un sommet dans les groupes de 45 à 64 ans. Cela signifie peut-être que les services de garde à l'enfance sont les plus fréquents pour les employés des groupes d'âge qui sont les moins susceptibles d'en avoir besoin. Encore là, cette tendance laisse penser que les services formels de garde à l'enfance dépendent davantage de facteurs concernant l'entreprise ou de la branche d'activité (par exemple, les industries d'envergure ou syndiquées dont l'effectif est plus âgé), plutôt que des besoins des employés.

- Les données relatives au niveau de scolarité montrent que les diplômés des collèges et des universités sont beaucoup plus nombreux à avoir accès à des modalités de travail favorables à la famille que les employés moins instruits, et cette tendance vaut

⁶ Il y a toutefois une exception à cette règle, et on la retrouve chez les travailleurs de 65 ans et plus. L'accès aux horaires variables affiche une hausse marquée chez les hommes comme chez les femmes dans ce groupe d'âge. Ce phénomène est-il une stratégie de transition à la retraite ou de retour sur le marché du travail après la retraite, voilà une question qu'il serait intéressant d'examiner dans le cadre d'une autre recherche.

pour les quatre modalités de travail. L'accès n'augmentait pas selon une courbe linéaire en fonction des années de scolarité, toutefois, puisqu'il fléchissait chez les travailleurs ayant des niveaux de scolarité intermédiaires, il était relativement moindre chez les travailleurs ayant un cours de métier ou de formation technique. Cette tendance laisse également penser qu'il y a des liens avec la profession et l'industrie, plutôt qu'une corrélation avec les demandes des travailleurs.

Le tableau 2.2 examine l'accès aux modalités de travail favorables à la famille selon l'état matrimonial et parental des travailleurs. Il y aurait normalement une auto-sélection qui se manifesterait par des taux de participation élevés chez les travailleurs ayant des enfants, et on s'attendrait à ce qu'elle soit plus prononcée chez ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les femmes et les parents seuls. Les observations qui suivent confirment, bien que faiblement, une certaine auto-sélection en ce qui concerne la participation aux pratiques favorables à la famille, qui se manifeste dans l'effet positif du travail à temps partiel sur la flexibilité de l'horaire de travail des femmes.

- L'accès au télétravail, à des services de garde à l'enfance et à des services de soins des aînés semble augmenter légèrement pour les femmes et les hommes travaillant à temps plein qui vivent en couple et qui ont des enfants de moins de 16 ans. Cependant, comme les taux de participation dans l'ensemble sont très faibles pour ces individus (en moyenne de 2 % à 6 %), cette hausse ne représente en fait qu'une différence d'un ou de deux points de pourcentage, de sorte qu'il est difficile d'en tirer des conclusions. Il n'y a pas de tendance systématique chez les parents seuls.

- Il n’y a pratiquement pas de rapport entre l’accès aux horaires variables et les responsabilités familiales des employés.
 - Si on examine les données sur les horaires variables ou le télétravail selon le travail à temps plein et à temps partiel, on observe une corrélation intéressante avec le sexe. Chez les femmes, il y a un rapport entre le travail à temps partiel et l’accès *accru* aux horaires variables ou au télétravail. Chez les hommes, il n’y a pas de rapport entre le travail à temps partiel et la flexibilité au chapitre des heures ou du lieu de travail. On peut donc en déduire que le travail à temps partiel facilite l’intégration travail et vie familiale pour les femmes. Il reste à déterminer si les femmes choisissent le travail à temps partiel parce qu’il leur offre la flexibilité dont elles ont besoin, ou si la flexibilité fait partie inhérente des emplois à temps partiel à la disposition des femmes.
- b) *Caractéristiques des emplois.* Le tableau 2.3 montre qu’il y a des liens nets entre les caractéristiques de l’emploi et l’accès à des modalités de travail favorables à la famille. Les données selon la profession montrent que les gestionnaires et les professionnels ont davantage accès aux quatre types d’arrangements que les employés de pratiquement toutes les autres professions⁷. L’accès aux services de garde à l’enfance était particulièrement élevé chez les professionnels (13 % des femmes professionnelles et 12 % des hommes professionnels signalent avoir accès à des services de garde à l’enfance, par rapport à seulement 4 % à 6 % dans la plupart des autres groupes de professions). Il faut noter toutefois

⁷ Les données relatives au salaire par rapport au télétravail, aux services de garde à l’enfance et aux services de soins des aînés sont comparables aux données sur les professions : on constate une tendance à la hausse de l’accès à mesure que la rémunération horaire augmente (tableau 2.6).

que même au sein des groupes des gestionnaires/professionnels, l'accès aux horaires variables et au télétravail était moindre chez les femmes que chez les hommes. Les données relatives au salaire par rapport au télétravail, aux services de garde à l'enfance et aux services de soins des aînés sont comparables aux données sur les professions : l'accès tend à augmenter à mesure que la rémunération horaire s'accroît. Il y a toutefois une exception, au chapitre des horaires variables, où on observe une distribution bimodale chez les femmes : l'accès affiche deux sommets, l'un aux niveaux inférieurs et l'autre aux niveaux supérieurs de la rémunération. Il ne semble pas y avoir de relation entre l'accès aux horaires variables et la rémunération chez les hommes.

Nous avons ensuite examiné les données relatives à l'ancienneté pour voir si les entreprises offraient des modalités favorables à la famille aux employés comptant de longues années de services. Mais les données ne nous permettent pas de tirer cette conclusion. On n'a observé aucune relation systématique entre les années de service et l'accès aux modalités de travail favorables à la famille. La tendance semble dépendre du sexe. Au sein de chaque catégorie d'ancienneté, les femmes avaient généralement moins accès à des modalités favorables à la famille que les hommes. Il faut toutefois se garder de penser que ces résultats contredisent l'hypothèse selon laquelle les employés plus anciens ont davantage accès à des modalités flexibles, puisque divers autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte, par exemple la branche d'activité, la profession et la taille de l'établissement.

Les données relatives à la présence de conventions collectives montrent deux tendances, l'une concernant les horaires variables et le télétravail et l'autre les services de garde à l'enfance et de soins des aînés.

Les travailleurs ont davantage accès à des horaires variables et au télétravail dans les milieux non syndiqués. Ils ont davantage accès à des services de garde à l'enfance et de soins des aînés dans des milieux syndiqués. Ces conclusions sont conformes aux recherches démontrant que les horaires variables et le télétravail sont offerts aux employés de façon informelle, dans divers milieux de travail. Par ailleurs, les services formels de garde à l'enfance et de soins des aînés font généralement partie d'un régime global d'avantages sociaux que l'on retrouve plus généralement dans les grands milieux de travail syndiqués.

On n'a observé aucune relation entre l'accès à des modalités de travail favorables à la famille et la permanence ou la non-permanence de l'emploi.

Quels genres d'entreprises offrent des modalités de travail favorables à la famille ?

Le tableau 2.4 examine les taux d'accès à des pratiques favorables à la famille selon les caractéristiques de l'entreprise. On peut en déduire que la présence de modalités favorables à la famille est plus fortement corrélée aux caractéristiques de l'entreprise qu'à celles des travailleurs. Les tendances suivantes ont été observées :

- Il semble y avoir une forte relation entre la taille de l'établissement et l'accès. Les horaires variables et le télétravail sont les plus courants dans les petits milieux de travail; par exemple, environ 40 % des femmes et une bonne moitié (53 %) des hommes travaillant dans des établissements dont l'effectif est inférieur à 10 employés signalent des horaires variables. Ces taux tombent à environ 30 % et 40 %, respectivement, dans les grands établissements employant 1 000 travailleurs ou plus. Par ailleurs, les services de garde à l'enfance et de soins des aînés semblent

les plus fréquents dans les grands établissements : des services de garde à l'enfance sont disponibles pour environ 25 % des femmes et des hommes dans les établissements comptant 1 000 employés ou plus, par rapport à moins de 5 % dans les établissements comptant moins de 500 employés.

- L'accès aux horaires variables et au télétravail est plus limité dans les milieux syndiqués, mais l'accès aux services de garde à l'enfance et de soins des aînés est plus répandu.
- Les données relatives à la branche d'activité montrent qu'il faut une certaine « harmonisation » entre les modalités de travail flexibles et le genre de travail à effectuer. Par exemple, le télétravail était rare chez les employés des industries de la fabrication et du commerce, dans lesquels les processus de travail ou la nécessité d'assurer des contacts avec la clientèle exigent que les employés travaillent sur place. Parallèlement, le télétravail était le plus fréquent dans les secteurs des services aux entreprises, de l'immobilier et de l'assurance, où le travail est plus adaptable ou peut s'effectuer à distance. En ce qui concerne les services de garde à l'enfance et de soins des aînés, on remarque une relation avec la taille de l'établissement selon les secteurs d'activité. L'accès était le plus fréquent dans les domaines de l'enseignement, de la santé, de la finance et de l'assurance, où l'on retrouve normalement des entreprises de plus grande taille et (ou) des milieux syndiqués.
- Les différences entre les sexes du point de vue de l'accès selon le secteur d'activité laissent également penser que la nature du travail peut influencer la disponibilité de certains arrangements flexibles. Même si, dans toutes les branches d'activité, les hommes ont davantage accès aux horaires variables que les femmes, il y a un

écart considérable dans des branches d'activité comme la finance, les assurances, l'enseignement et les services de santé. On peut en déduire que, dans un même secteur d'activité, les hommes et les femmes accomplissent peut-être des tâches différentes qui ne se prêtent pas aussi bien à des horaires variables.

Y a-t-il un rapport entre les modalités de travail favorables à la famille et certains facteurs influençant la productivité ?

Jusqu'à maintenant, nous avons examiné la fréquence de diverses pratiques de travail favorables à la famille et déterminé s'il y a des différences au chapitre de l'accès, selon les caractéristiques de l'établissement ou celles des travailleurs. D'après nos constatations, les modalités de travail flexibles semblent beaucoup plus fortement reliées à des facteurs concernant l'établissement ou le secteur d'activité qu'aux besoins familiaux des employés. On peut donc se poser la question suivante : Pourquoi les employeurs se donnent-ils la peine d'offrir des modalités de travail favorables à la famille ?

Pour justifier les pratiques de travail favorables à la famille, on fait valoir que les difficultés qu'éprouvent certains employés à mettre en équilibre leur travail et leur vie privée peuvent se traduire par des pertes de productivité qui entraînent des coûts pour l'entreprise : diminution de la satisfaction des travailleurs, augmentation de l'absentéisme et du roulement, refus des employés de participer à des activités de formation et de perfectionnement, et production réduite à cause des soucis de la vie quotidienne (Clifton, 1997; Capelli, Constantine et Chadwick, 2000; Duxbury, Higgins et Johnson, 1999). On peut en conclure que les milieux de travail qui aident les employés à harmoniser travail et vie familiale peuvent contribuer à réduire le stress attribuable aux conflits entre le travail et la vie de famille, et rehausser ainsi, la productivité. Mais en dépit d'un

corpus de recherches de plus en plus vaste démontrant une corrélation entre les conflits travail et vie privée d'une part et une baisse de la productivité d'autre part (on en trouvera une recension dans Johnson et al., 1997), il y a beaucoup moins de données probantes confirmant les gains que représente pour l'établissement la mise en place de modalités de travail favorables à la famille.

Dans cette section, on examinera certaines de ces affirmations concernant la productivité pour voir si les données descriptives confirment que les modalités de travail flexibles ne peuvent être que bénéfiques pour toutes les parties. Nous avons choisi de nous concentrer sur un arrangement en particulier, soit les horaires variables, non seulement parce que cette pratique est facile à interpréter, mais également parce que c'est la pratique la plus courante et qu'elle permet d'établir des sous-échantillons de taille adéquate pour les diverses variables qui nous intéressent. Comme certains des effets bénéfiques éventuels des modalités de travail favorables à la famille (par exemple en ce qui concerne le roulement) nécessitent une étude longitudinale et ne peuvent être évalués à partir des données d'une seule année, nous avons choisi quatre résultats reliés à la productivité qui se prêtent à une analyse transversale : la satisfaction des travailleurs, la rémunération et les horaires de travail, le nombre de jours d'absentéisme et les taux de formation. Comme nous avons démontré une forte corrélation entre l'accès à des modalités de travail favorables à la famille et le genre de travail effectué, nous tenons compte de la profession en faisant des totalisations distinctes pour chaque groupe professionnel.

Y a-t-il un rapport entre les horaires variables et la satisfaction des travailleurs ?

Même si aucune relation directe entre la satisfaction des travailleurs et le rendement au travail n'a été démontrée empiriquement, il y a une

corrélation négative nette entre la satisfaction à l'égard du travail et l'absentéisme et le roulement (Robbins, 1993). Par conséquent, il se peut que la satisfaction de l'effectif soit utile à l'employeur pour l'effet indirect d'atténuation qu'elle exerce sur les comportements de retrait des employés qui, *eux*, menacent les profits de l'entreprise. La satisfaction à l'égard du travail est une notion à multiples facettes, mais l'un de ses déterminants importants est un milieu de travail qui, aux yeux des employés, les soutient personnellement. Dans ce contexte, la mise en œuvre d'avantages favorables à la famille peut être considérée comme un moyen de favoriser une culture de soutien des employés qui peut servir à renforcer la satisfaction.

Il y a deux mesures directes de la satisfaction des employés dans l'EMTE. La première est une mesure globale qui porte sur la satisfaction des répondants à l'égard de tous les aspects de leur emploi. La seconde est une mesure de la satisfaction des employés relativement à leur rémunération et à leurs avantages sociaux.

Le tableau 2.5 examine ces résultats selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables. Les données relatives à la satisfaction globale à l'égard de l'emploi laissent penser qu'il y a une relation positive entre celle-ci et les horaires variables dans pratiquement tous les groupes professionnels, l'effet étant légèrement plus prononcé et plus systématique chez les femmes.

On voit également au tableau 2.5 que, la plupart du temps, les horaires variables sont associés à des niveaux de satisfaction plus élevés relativement à la rémunération et aux avantages sociaux. Même s'il y a lieu de penser qu'un travailleur qui a des horaires variables sera plus satisfait de son travail en général, les raisons qui expliquent pourquoi il serait également plus satisfait de sa rémunération sont moins évidentes.

Glass et Riley (1998) font toutefois valoir que la valeur que les travailleurs accordent à leur rémunération est reliée aux conditions de travail. Selon l'environnement, les travailleurs n'accorderont pas tous la même valeur à leur salaire : salaire donné dans un environnement stressant peut avoir une valeur bien moindre que le même salaire dans un environnement positif. Même en l'absence d'augmentations de salaire, la satisfaction relativement à la rémunération peut donc être plus prononcée si les conditions de travail sont plus favorables. Il est également possible, toutefois, qu'une bonne rémunération aille de pair avec des horaires variables. Les employeurs qui payent bien leurs travailleurs sont également plus susceptibles de leur offrir plus de flexibilité au chapitre des horaires de travail; par conséquent, les travailleurs qui ont des horaires variables sont plus satisfaits de leur rémunération *parce que*, en fait, ils gagnent plus. On revient sur cette question dans la section qui suit, en tenant compte cette fois de la rémunération.

Y a-t-il un rapport entre les horaires variables et le salaire ?

Les données exposées dans la section précédente nous amènent à nous demander si le salaire des travailleurs qui ont des horaires variables est plus élevé. Cela tendrait à confirmer l'hypothèse voulant que les employeurs qui s'intéressent au bien-être de leurs employés ont tendance à mettre en place des pratiques de gestion des ressources humaines intégrales (Osterman, 1995) qui comprennent des investissements à la formation, la participation des employés, des milieux de travail positifs, et un bon salaire. Cependant, l'inverse peut également être vrai : les employeurs peuvent offrir un salaire moindre, en échange d'horaires variables⁸. Même si les coûts de la mise en œuvre des horaires variables

⁸ Daniel et Sofer (1998) ont constaté que dans les secteurs très syndiqués, il y a une relation positive entre les salaires et les bonnes conditions de travail, tandis que dans les secteurs qui sont peu syndiqués, la relation est négative.

sont faibles par rapport à ceux d'arrangements plus formels (p. ex., ouvrir une garderie), des études de cas montrent qu'il peut y avoir des coûts de démarrage et d'administration, même s'ils sont minimes, pour assurer une permanence tout au long de la journée de travail (Evans, 2001). Comme les entreprises peuvent avoir des coûts à engager, elles les répercutent peut-être sur les salaires⁹.

Pour examiner ces possibilités de plus près, nous présentons au tableau 2.6 les salaires selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables. Comme l'accès aux horaires variables est plus courant chez les gestionnaires et les professionnels, dont les salaires sont généralement élevés, nous tenons compte de la profession dans notre analyse pour déterminer s'il y a un lien entre les salaires et la flexibilité à l'intérieur des groupes professionnels. Les données ne montrent aucune relation perceptible. Au sein d'une même profession, les travailleurs qui ont des horaires variables ne signalent pas systématiquement des salaires plus élevés. Il n'y a pas non plus de corrélation avec le sexe : les femmes ne semblent pas préférer systématiquement les emplois dont les horaires sont plus flexibles, aux dépens d'un salaire plus élevé. Rien ne semble donc prouver que le salaire que les femmes sont prêtes à accepter est influencé par l'offre d'arrangements favorables à la famille¹⁰.

⁹ Gariety et Shaffer (2001) ont examiné l'hypothèse voulant que les horaires variables aient deux effets opposés sur le plan du salaire : un écart salarial positif attribuable à la productivité accrue des travailleurs, et un écart salarial négatif de contrepartie attribuable à la préférence des travailleurs pour les horaires variables. Leurs résultats sont semblables à ceux qui ont été obtenus par Johnson et Provan (1995), qui ont constaté un écart salarial positif chez les femmes, mais non chez les hommes.

¹⁰ Selon Glass et Riley (1998), c'est le salaire d'acceptation des parents qui devrait varier selon l'accès à diverses pratiques favorables à la famille. Toutefois, comme nous l'avons vu, la composition de la famille ne semble que faiblement corrélée aux taux de participation.

Cependant, il se peut que les travailleurs « paient » les horaires plus flexibles d'une autre façon directement reliée à l'offre de main-d'œuvre : ils consacrent peut-être plus d'heures à leur travail. Le tableau 2.7 examine les heures de travail selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables. Il semble y avoir une relation entre les horaires variables et des semaines de travail plus longues. Les horaires variables sont associés à des hausses de la proportion des travailleurs accomplissant 50 heures ou plus dans presque toutes les professions, et tant chez les hommes que chez les femmes (à deux exceptions près, soit les travailleuses de la production et les femmes qui font du travail de bureau/travail administratif). Ces hausses des heures de travail étaient significatives. Dans certaines professions, le pourcentage des travailleurs accomplissant 50 heures ou plus doublait, et pouvait même tripler, lorsque les horaires étaient variables.

Y a-t-il un rapport entre les horaires variables et l'absentéisme ?

La relation entre l'absentéisme et les responsabilités familiales est bien documentée. Selon des données tirées d'enquêtes sur la population active, la présence d'enfants d'âge préscolaire en particulier exerce une forte influence sur l'absentéisme pour des raisons personnelles et familiales, particulièrement chez les femmes. Les femmes qui travaillent à temps plein et qui ont des enfants d'âge préscolaire s'absentent en moyenne quatre jours par année pour des raisons familiales, par rapport à deux jours chez les hommes (Akyeampong, 2001). Ces chiffres sont probablement sous-estimés, puisqu'ils ne comprennent pas les absences pour cause de maladie, et que, d'après les recherches, les parents prennent parfois des journées de maladie pour s'occuper de leurs enfants. Selon une étude récente, le temps de travail perdu à cause de conflits entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales coûterait aux employeurs canadiens plus de deux milliards de dollars par année (Duxbury et al., 1999).

Les possibilités que représentent les horaires variables lorsqu'il s'agit d'aider les travailleurs à harmoniser leur vie privée et leur travail sont évidentes. Les employés peuvent organiser leur journée de travail en fonction des horaires de la garderie, assister à des activités à l'école ou se rendre à des rendez-vous chez le médecin sans être pénalisés. Cependant, comme dans le cas d'autres mesures de la productivité, il est plus facile de montrer que les conflits entre le travail et la vie privée ont pour effet *d'augmenter* les absences que de démontrer qu'une intervention (c'est-à-dire les horaires variables) a pour effet de les *diminuer*. La nature de la relation dépend fortement de la mesure utilisée pour évaluer l'absence. Ainsi, analysant les résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, Lipsett et Reesor (1997) n'ont constaté aucune différence dans la fréquence des absences¹¹ entre les travailleurs qui ont des horaires variables et les autres. Cependant, en mesurant la durée de l'absence, ils ont décelé une réduction de 15 points de pourcentage dans le temps perdu chez les travailleurs qui ont des horaires variables. Des études expérimentales bien contrôlées ont également fait ressortir un lien entre les horaires variables et la réduction de l'absentéisme (on en trouvera une recension dans Pierce et al., 1989).

Les données de l'EMTE n'examinent que la fréquence des absences, sans distinguer le temps perdu pour des raisons personnelles ou familiales, de sorte que notre analyse se limite aux jours de maladie seulement. Le tableau 2.8 montre le nombre de jours de maladie payés que les employés signalent avoir pris au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête¹², selon

¹¹ Cette analyse a englobé les travailleurs qui s'absentaient pour cause de maladie et ceux qui s'absentaient pour des raisons personnelles (c.-à-d. pour s'occuper d'enfants / d'aînés et pour s'acquitter d'autres responsabilités personnelles et familiales).

¹² Selon Akyeampong (2001), l'accès à des congés de maladie payés est l'un des plus grands déterminants des taux d'absentéisme. Pour tenir compte de l'influence de cette variable confusionnelle, nous avons exclu de l'analyse les répondants ayant signalé que leurs employeurs n'offraient pas de jours de maladie payés.

l'accès aux horaires variables. Encore là, nous tenons compte de la profession en totalisant les données séparément pour chaque catégorie professionnelle. Ce que nous recherchons dans ce tableau, c'est un déplacement de la courbe des absences, les jours de maladie étant moins nombreux chez les employés ayant des horaires variables. Par exemple, nous nous attendrions à une plus grande proportion de travailleurs ayant des horaires variables qui signalent peu ou pas d'absence, et une proportion moindre signalant plus de 5 jours d'absence.

Les données du tableau 2.8 tendent à confirmer la notion voulant que les horaires variables soient associés à une réduction des jours de maladie. La corrélation est particulièrement prononcée chez les femmes. Les femmes qui ont des horaires variables sont beaucoup plus susceptibles que les autres femmes de n'avoir pris aucune journée de maladie pendant l'année ayant précédé l'enquête. Et c'est le cas dans toutes les professions, à l'exception du marketing et de la vente. Par conséquent, les femmes qui ont des horaires variables sont beaucoup moins susceptibles que les autres femmes de signaler 5 jours de maladie ou plus. La même tendance à un moins grand nombre de jours de maladie se retrouve également chez les hommes qui ont des horaires variables, mais la corrélation semble moins prononcée et moins systématique.

Même si cette analyse laisse entrevoir une association entre les horaires variables et une réduction de l'absentéisme, il faut en interpréter les résultats avec prudence. L'absentéisme est fortement relié à d'autres facteurs, y compris le sexe et la profession (dont l'influence est prise en considération dans le tableau 2.8), mais également l'âge et, dernier facteur, mais non le moindre, l'état de santé des travailleurs. Des données sur la santé des travailleurs sont des variables de contrôle essentielles, mais elles sont rarement recueillies dans les enquêtes auprès des travailleurs. Il faudra

faire d'autres analyses faisant appel à des méthodes à plusieurs variables pour déterminer s'il y a une corrélation significative entre les horaires variables et l'absentéisme.

Y a-t-il un rapport entre les horaires variables et la formation ?

Dans quelle mesure les horaires variables favorisent-ils la participation des employés à la formation et au perfectionnement, voilà une question qui revêt une importance considérable sur le plan des politiques. L'hypothèse sous-jacente est que les employés qui éprouvent beaucoup de stress ou qui vivent de grands conflits au travail seront peut-être moins enclins à investir leur énergie dans la mise à niveau de leurs compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences. Par conséquent, des pratiques favorables à la famille capables de réduire les conflits auront peut-être un effet positif sur la volonté de participer des employés.

Peu de recherches ont examiné l'effet des facteurs liés au travail et à la famille sur la formation. Selon les travaux qui ont été réalisés, des facteurs qui ne sont pas reliés au travail, par exemple la responsabilité de la garde des enfants, peuvent réduire sensiblement les intentions de participer à la formation chez les femmes (Clifton, 1997). Le soutien de l'entreprise à l'égard des enjeux du travail et de la famille, tel qu'il est perçu par les employés, est corrélé à une augmentation des intentions de formation.

Le tableau 2.9 compare la fréquence de la formation structurée chez les travailleurs qui ont des horaires variables et chez les autres travailleurs. En général, on y voit une forte corrélation positive entre la formation et les horaires variables chez les femmes, sauf dans les professions du travail de bureau et du travail administratif, où la corrélation ne s'observe pas. Ce résultat est digne de mention, puisque le travail de bureau représente

une très forte proportion des emplois occupés par les femmes. Il n'y a pas de relation nette entre les horaires variables et la formation chez les hommes.

Même si la corrélation positive observée entre les horaires variables et la formation chez les femmes est conforme aux résultats obtenus par Clifton, il faudra l'analyser plus à fond pour tenir compte de l'influence d'autres facteurs. Il y a tout lieu de croire que les pratiques de travail favorables à la famille ont tendance à se retrouver dans les entreprises qui intègrent les ressources humaines à leur planification stratégique, et qui offrent donc toute une gamme de pratiques caractérisées par beaucoup de soutien et de participation, y compris des investissements à la formation (Evans, 2001; Osterman, 1995). Il se peut donc que les horaires variables et la formation soient le fait d'un troisième facteur qui n'a pas été observé, c'est-à-dire l'importance des ressources humaines dans la stratégie de compétitivité de l'entreprise.

Sommaire

Nous avons examiné dans ce chapitre les pratiques favorables à la famille du point de vue des employeurs et du point de vue des travailleurs. Ensemble, les données montrent que l'accès à des modalités de travail flexibles est fonction du genre de travail accompli, et non pas des besoins des travailleurs. Parmi les professions, l'accès à des pratiques favorables à la famille était généralement le plus répandu chez les travailleurs instruits occupant des postes de gestionnaires et de professionnels. L'accès en fonction de divers facteurs au niveau des entreprises fluctuait selon le type de modalité étudié. Les services formels de garde se retrouvaient dans les grands établissements syndiqués, et étaient particulièrement fréquents dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et des finances.

Les horaires variables et le télétravail se retrouvaient plus fréquemment dans les petits établissements non syndiqués. Les horaires variables, en particulier, semblent largement offerts dans les professions peu spécialisées du commerce de détail et des services commerciaux, ce qui laisse penser que, en dépit des piètres salaires normalement offerts dans ces secteurs, les employés y trouvent peut-être certains avantages sur le plan de la flexibilité.

Par ailleurs, il n’y avait pratiquement aucune relation entre les caractéristiques personnelles et familiales des travailleurs et la participation aux modalités de travail flexibles. Nous n’avons observé pratiquement aucune augmentation des taux de participation chez les mères des familles biparentales ou chez les parents seuls. En fait, les taux de participation des femmes étaient généralement inférieurs à ceux des hommes, et ce, peu importe la profession ou le secteur d’activité. On peut en déduire que même au sein d’une profession, les femmes exercent des tâches qui se prêtent moins bien aux horaires variables ou au télétravail. La nature du travail des femmes peut donc être un obstacle à la flexibilité. Ce résultat, conjugué aux faibles taux de participation observés chez les travailleurs peu spécialisés en général, laisse penser que les personnes qui auraient le plus besoin de flexibilité sont peut-être celles qui en ont le moins. Cela nous amène à nous interroger sur la capacité de ces travailleurs de se prévaloir de possibilités de perfectionnement dans le milieu de travail et de maintenir leurs liens avec le marché du travail à long terme.

Le chapitre se terminait sur un aperçu descriptif de certains des facteurs concernant la productivité qui ont été associés à l’accès à des modalités de travail flexibles. Cette analyse nous permet de penser qu’il y a une corrélation positive entre les horaires variables et la satisfaction à l’égard de l’emploi, la satisfaction relativement à la rémunération et aux

avantages sociaux, la réduction des jours de maladie payés et les taux de participation à la formation professionnelle. Toutes ces corrélations semblent plus fortes chez les femmes. Il y avait également une relation entre les horaires variables et la hausse du nombre d'heures de travail, mais pas de relation avec le salaire, compte tenu de la profession. Même si ces résultats laissent entrevoir des tendances très favorables, il faut se souvenir que ces analyses sont de nature descriptive seulement. Les effets positifs apparents des horaires variables sur la productivité doivent encore être testés d'un point de vue analytique. L'accès aux horaires variables et la productivité peuvent eux-mêmes être fonction d'autres facteurs non observés.

Tableau 2.1

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon certaines caractéristiques des employés, 1998-1999

Caractéristiques des employés	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télétravaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Dans l'ensemble	36,1	43,5	4,9	5,3	6,1	6,0	3,6	3,5
Âge								
15 à 24 années	41,1	50,4	1,6	1,4	2,1	2,8	0,5	1,3
25 à 34 années	36,7	44,1	3,6	4,5	5,1	6,9	3,8	2,9
35 à 44 années	36,2	44,0	7,6	5,4	7,0	5,4	4,4	2,3
45 à 54 années	31,5	41,9	4,2	7,2	7,7	6,2	3,9	5,9
55 à 64 années	39,4	36,0	5,0	6,1	6,7	9,3	3,7	5,6
65 années et plus	58,1	57,3	9,8	1,5	–	1,3	–	–
Niveau de scolarité								
Moins que le secondaire	34,9	35,8	2,0	2,1	2,8	4,5	1,5	3,2
Diplôme secondaire	35,5	47,2	4,3	5,2	5,1	4,9	3,3	3,2
Diplôme d'une école de métier / école de formation technique	35,2	38,5	1,9	2,0	2,1	3,5	1,7	3,3
Études postsecondaires partielles	34,9	44,1	4,1	3,9	4,1	5,1	2,5	2,7
Diplôme collégial	36,8	42,0	5,9	6,2	5,9	6,8	3,4	3,7
Grade universitaire	37,9	49,7	8,3	10,9	13,3	10,8	7,8	4,5

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Pourcentage des employés ayant signalé que leur employeur offre le service. Les services de garde à l'enfance/de soins des aînés comprennent toutes les formes d'aide, y compris des services de ressource et d'orientation, de même que la présence d'installations sur place.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.2

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon le statut de travail à temps plein / travail à temps partiel et les caractéristiques de la famille, 1998-1999

Caractéristiques de la famille	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télétravaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Femmes	34,7	40,8	4,8	5,5	6,1	4,6	3,5	2,1
Mariées ou en union libre	34,0	42,9	5,0	7,1	6,7	4,6	4,4	2,4
Avec des enfants de moins de 16 ans	34,6	41,1	6,7	8,9	7,7	4,8	4,3	2,2
Monoparentales	34,8	29,1	5,4	3,4	6,1	5,0	6,7	–
Pas de conjoint, pas d'enfants de moins de 16 ans ²	36,5	39,0	5,5	2,6	5,9	4,5	3,0	–
Hommes	43,6	42,4	5,5	3,0	6,6	5,3	4,1	2,7
Mariés ou en union libre	43,0	44,9	6,5	4,6	6,5	9,0	3,4	4,1
Avec des enfants de moins de 16 ans	41,6	45,5	6,2	4,2	7,0	11,9	2,7	–
Monoparentaux	42,1	60,2	4,3	–	7,3	–	1,7	–
Pas de conjointe, pas d'enfants de moins de 16 ans	46,2	39,3	3,0	1,5	4,3	1,5	4,2	1,3

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Pourcentage des employés ayant signalé que leur employeur offre le service. Les services de garde à l'enfance/de soins des aînés comprennent toutes les formes d'aide, y compris des services de ressource et d'orientation, de même que la présence d'installations sur place.

² Comprend les personnes qui n'ont pas d'enfant et celles dont les enfants ont 16 ans ou plus.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.3

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques de l'emploi, 1998-1999

Caractéristiques de l'emploi	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télé-travaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	36,0	43,5	4,9	5,3	6,1	6,0	3,6	3,5
Profession								
Gestionnaires	49,5	58,7	8,6	11,1	6,0	4,1	3,3	2,4
Professionnels	36,6	52,8	8,1	11,2	12,5	11,9	6,0	5,1
Professions techniques/Métiers	33,6	38,7	4,7	3,0	5,8	4,8	4,4	3,2
Marketing / Vente	41,0	50,5	1,4*	1,6	–	**	–	0,7
Travail de bureau / Travail administratif	27,8	26,0	4,0	1,0	5,2	6,0	2,7	4,2
Travailleurs de la production n'ayant pas de métier / d'accréditation	38,5	31,9	–	0,3	2,3	10,7	3,0	5,4
Ancienneté au sein de l'entreprise								
Moins d'une année	34,1	43,3	6,2	6,1	5,6	1,3	3,2	0,5
1 à 4 années	33,6	46,1	4,5	6,1	3,9	5,2	2,2	2,8
5 à 9 années	39,5	46,5	4,9	5,2	4,5	5,9	3,4	2,2
10 à 19 années	35,7	41,1	5,8	5,0	8,5	6,2	5,7	3,8
20 années et plus	27,8	36,4	4,0	3,4	13,3	9,3	5,5	7,1
Permanence de l'emploi								
Emplois permanents	35,9	42,6	4,6	5,4	6,1	6,0	3,8	3,6
Emplois non permanents	36,9	53,6	8,0	3,8	6,5	4,9	2,3	2,1

La série sur le milieu de travail en évolution
Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille

Tableau 2.3

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques de l'emploi, 1998-1999 – fin

Caractéristiques de l'emploi	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télétravaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Convention collective								
Non	38,3	48,1	6,1	6,3	4,5	3,7	3,3	2,5
Oui	29,9	32,5	1,8	2,8	10,7	11,5	4,5	5,7
Salaire horaire								
Moins de 9 \$	41,0	40,1	3,1	1,7	2,8	1,9	0,3	1,8
9 \$ à 11,99 \$	32,0	42,5	1,8	2,3	2,8	2,2	1,5	1,6
12 \$ à 15,99 \$	34,4	40,0	4,8	3,1	4,6	4,5	4,0	1,8
16 \$ à 19,99 \$	29,7	41,0	3,2	4,7	6,2	5,1	2,8	3,3
20 \$ à 29,99 \$	41,9	42,9	8,1	6,1	10,9	10,1	8,2	5,3
30 \$ ou plus	36,9	53,8	12,8	11,3	14,6	7,2	6,9	4,7

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Pourcentage des employés ayant signalé que leur employeur offre le service. Les services de garde à l'enfance/de soins des aînés comprennent toutes les formes d'aide, y compris des services de ressource et d'orientation, de même que la présence d'installations sur place.

* Indique que le coefficient de variation (CV), qui mesure la fiabilité des données, est supérieur à 16 % et inférieur à 35 %. Plus le CV est élevé, moins les estimations sont fiables.

** Ces estimations ne sont pas indiquées, à cause d'une grande variabilité d'échantillonnage.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.4

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques de l'établissement, 1998-1999

Caractéristiques de l'établissement	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télétravaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Dans l'ensemble	36,0	43,5	4,9	5,3	6,1	6,0	3,6	2,8
Taille								
Moins de 10 employés	42,3	52,5	7,4	6,2	1,6	1,0	0,7	0,6
10 à 49 employés	34,5	47,7	4,2	5,3	2,7	2,1	2,1	1,1
50 à 99 employés	40,5	38,7	4,6	4,4	3,2	2,5	5,2	1,9
100 à 499 employés	34,2	37,0	4,0	4,1	4,0	4,3	5,5	3,9
500 à 599 employés	33,7	38,9	4,5	5,5	9,1	11,7	4,4	8,2
1 000 employés et plus	29,9	39,4	4,2	6,5	23,0	24,0	7,0	10,5
Secteur d'activité								
Foresterie, extraction minière	45,3	39,1	7,3	2,1	7,2	3,3	16,2	2,4
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	24,7	32,0	2,5	2,9	1,3	2,1	–	1,3
Industrie manufacturière primaire	21,7	29,7	3,7	1,6	–	3,6	–	3,1
Industrie manufacturière secondaire	29,0	38,1	3,2	2,3	2,9	2,7	2,8	1,9
Industrie manufacturière tertiaire à forte intensité de capital	25,9	38,6	3,1	3,0	3,5	12,3	–	7,8
Construction	49,6	46,9	16,1	4,3	–	1,8	–	0,6

La série sur le milieu de travail en évolution
Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille

Tableau 2.4

Taux d'accès / de participation des employés aux modalités de travail favorables à la famille selon les caractéristiques de l'établissement, 1998-1999 – fin

Caractéristiques de l'établissement	Pourcentage des employés qui :				Pourcentage des employés signalant qu'ils peuvent se prévaloir ¹ de :			
	Ont des horaires variables		Télétravaillent		Service de garde à l'enfance		Services de soins des aînés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Transport / entreposage, commerce de gros	33,6	40,2	8,8	7,7	4,0	5,2	4,5	4,8
Communications et autres services publics	35,4	33,4	0,9	**	**	**	3,6	1,0
Commerce de détail et autres services commerciaux	42,0	51,0	1,8	2,6	1,2	2,3	0,8	1,0
Finance et assurances	27,0	47,9	7,0	13,1	5,8	3,9	10,9	4,3
Services immobiliers et de location	39,4	45,1	8,0	4,9	2,3	2,2	–	5,3
Services aux entreprises	45,2	53,0	9,6	8,6	2,5	3,8	2,8	2,8
Enseignement et soins de santé	32,8	44,6	5,3	8,9	13,9	17,3	5,2	6,4
Information et industries culturelles	37,6	47,9	4,7	8,6	5,3	12,3	6,8	6,1*
Convention collective								
Aucun employé visé	38,4	48,1	6,0	6,0	3,2	2,8	2,7	1,9
Au moins un employé visé	31,5	35,8	2,9	4,0	11,6	11,3	5,3	6,1

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

¹ Pourcentage des employés ayant signalé que leur employeur offre le service. Les services de garde à l'enfance/de soins des aînés comprennent toutes les formes d'aide, y compris des services de ressource et d'orientation, de même que la présence d'installations sur place.

* Indique que le coefficient de variation (CV), qui mesure la fiabilité des données, est supérieur à 16 % et inférieur à 35 %. Plus le CV est élevé, moins les estimations sont fiables.

** Ces estimations ne sont pas indiquées, à cause d'une grande variabilité d'échantillonnage.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.5

Satisfaction professionnelle des employés selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables, 1998-1999

	Pourcentage d'employés signalant qu'ils étaient :			
	Très satisfaits de l'emploi		Très satisfaits de la paye et des avantages sociaux	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Profession				
Gestionnaires				
ayant accès à des horaires variables	50,3	51,6	30,1	28,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	43,1	37,9	25,0	21,5
Professionnels				
ayant accès à des horaires variables	37,5	42,2	20,2	21,9
n'ayant pas accès à des horaires variables	31,5	41,1	15,3	17,4
Professions techniques / métiers				
ayant accès à des horaires variables	39,5	35,2	15,6	19,1
n'ayant pas accès à des horaires variables	29,0	29,9	17,1	17,4
Marketing / Vente				
ayant accès à des horaires variables	28,7	23,2	14,5	18,2
n'ayant pas accès à des horaires variables	27,6	28,4	11,0	18,4
Travail de bureau / Travail administratif				
ayant accès à des horaires variables	43,8	32,7	25,1	14,9
n'ayant pas accès à des horaires variables	33,9	27,9	18,4	16,8
Travailleurs de la production				
ayant accès à des horaires variables	37,5	36,4	8,9	32,1
n'ayant pas accès à des horaires variables	23,7	24,7	16,6	24,1

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

Tableau 2.6
Salaire horaire selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables, 1998-1999

	Salaire horaire											
	Femmes						Hommes					
	Moins de 9 \$	9 \$ à 11	12 \$ à 15	16 \$ à 19	20 \$ à 29	30 \$ ou plus	Moins de 9 \$	9 \$ à 11	12 \$ à 15	16 \$ à 19	20 \$ à 29	30 \$ ou plus
Profession												
Gestionnaires												
ayant accès à des horaires variables	15,5	9,9	23,6	8,8	21,3	20,9	2,9	7,2	15,6	18,3	22,5	33,6
n'ayant pas accès à des horaires variables	10,0	15,9	12,8	19,1	15,5	26,7	5,5	5,4	11,5	16,0	21,8	39,9
Professionnels												
ayant accès à des horaires variables	1,8	3,5	13,1	14,9	51,0	15,7	1,6	2,9	7,0	12,3	39,8	36,4
n'ayant pas accès à des horaires variables	2,1	5,5	10,8	17,3	44,1	20,2	1,7	3,6	10,9	12,6	42,0	29,3
Professions techniques / métiers												
ayant accès à des horaires variables	20,5	15,7	25,6	15,3	18,4	4,6	9,5	14,3	20,4	18,8	27,9	9,2
n'ayant pas accès à des horaires variables	16,2	20,1	26,7	19,9	12,9	4,3	7,5	15,1	21,0	19,5	29,4	7,5
Marketing / Vente												
ayant accès à des horaires variables	53,6	25,9	6,9	5,6	6,6	1,4 *	28,2	41,1	14,4	3,9	6,5	6,0
n'ayant pas accès à des horaires variables	56,8	22,6	12,8	3,6	2,4	1,9	44,5	17,6	17,6	15,9	–	–

Tableau 2.6

Salaire horaire selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables, 1998-1999 – fin

	Salaire horaire											
	Femmes						Hommes					
	Moins de 9 \$	9 \$ à 11	12 \$ à 15	16 \$ à 19	20 \$ à 29	30 \$ ou plus	Moins de 9 \$	9 \$ à 11	12 \$ à 15	16 \$ à 19	20 \$ à 29	30 \$ ou plus
Travail de bureau / Travail administratif ayant accès à des horaires variables	15,0	22,3	31,9	17,9	9,7	3,2	14,9	29,7	22,8	16,4	14,1	2,2
n'ayant pas accès à des horaires variables	10,1	21,2	36,0	19,8	8,7	1,3	12,8	22,4	24,7	26,2	12,6	1,4
Travailleurs de la production ayant accès à des horaires variables	40,5	21,3	31,1	4,8	–	–	23,1	20,8	18,2	8,2	16,2	13,5
n'ayant pas accès à des horaires variables	33,1	23,0	29,4	7,5	5,6	1,5	21,1	15,9	25,5	12,3	23,9	3,9

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

* Indique que le coefficient de variation (CV), qui mesure la fiabilité des données, est supérieur à 16 % et inférieur à 35 %. Plus le CV est élevé, moins les estimations sont fiables.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.7**Heures de travail selon le sexe, la profession et l'accès aux horaires variables, 1998-1999**

	Pourcentage des employés qui travaillent :							
	Femmes				Hommes			
	0 à 29 heures / semaine	30 à 39 heures / semaine	40 à 49 heures / semaine	50 heures + / semaine	0 à 29 heures / semaine	30 à 39 heures / semaine	40 à 49 heures / semaine	50 heures + / semaine
Profession								
Gestionnaires								
ayant accès à des horaires variables	13,8*	32,4	45,2	8,7	0,92	18,0	55,2	26,0
n'ayant pas accès à des horaires variables	5,8	43,9	45,5	4,8	0,3	31,1	53,4	15,2
Professionnels								
ayant accès à des horaires variables	20,1	50,2	24,8	5,0	5,7	41,2	43,1	10,0
n'ayant pas accès à des horaires variables	21,2	53,3	22,6	2,9	12,7	42,5	40,2	4,7
Professions techniques / métiers								
ayant accès à des horaires variables	20,9	38,0	35,6	5,5	7,3	17,4	65,2	10,1
n'ayant pas accès à des horaires variables	16,6	41,2	41,2	1,1	4,6	18,1	69,9	7,4
Marketing / Vente								
ayant accès à des horaires variables	51,0	27,2	15,4	6,4	39,7	24,8	27,5	8,0
n'ayant pas accès à des horaires variables	49,2	31,1	–	–	44,8	21,3	26,2	7,7
Travail de bureau / Travail administratif								
ayant accès à des horaires variables	24,9	45,4	28,8	1,0	8,8	30,3	57,3	3,5
n'ayant pas accès à des horaires variables	14,0	53,6	31,4	1,1	6,9	37,4	54,2	1,5
Travailleurs de la production								
ayant accès à des horaires variables	28,6	34,0	36,6	0,8	16,6	35,9	43,7	3,8
n'ayant pas accès à des horaires variables	30,6	32,5	36,1	0,8	18,3	12,7	67,5	1,5

Notes : Le tableau indique le nombre d'heures de travail rémunérées par semaine, sans compter le temps supplémentaire.

Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

* Indique que le coefficient de variation (CV), qui mesure la fiabilité des données, est supérieur à 16 % et inférieur à 35 %. Plus le CV est élevé, moins les estimations sont fiables.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.8

Nombre de jours de maladie payés utilisées selon le sexe, la profession et l'accès à des horaires variables, 1998-1999

	Pourcentage des employés qui travaillent ¹ :							
	Femmes				Hommes			
	0 jour	Moins de 3 jours	3 à 4 jours	5 jours et plus	0 jour	Moins de 3 jours	3 à 4 jours	5 jours et plus
Profession								
Gestionnaires								
ayant accès à des horaires variables	50,9	24,8	11,0	13,4	64,6	21,0	7,4	0,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	45,6	25,6	20,5	13,3	52,2	34,5	8,9	0,4
Professionnels								
ayant accès à des horaires variables	39,3	26,1	18,4	16,2	46,9	23,4	14,9	14,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	32,9	25,9	16,5	24,7	45,7	29,2	11,0	14,1
Professions techniques / métiers								
ayant accès à des horaires variables	53,0	17,3	14,8	14,9	62,7	16,4	11,0	9,9
n'ayant pas accès à des horaires variables	47,7	19,2	13,0	20,0	63,3	12,5	10,0	14,2
Marketing / Vente								
ayant accès à des horaires variables	63,1	8,5	10,3	18,1	64,9	5,3	–	–
n'ayant pas accès à des horaires variables	68,9	8,1	9,2	13,7	78,9	14,2	–	–
Travail de bureau / Travail administratif								
ayant accès à des horaires variables	47,3	22,8	10,0	19,8	53,2	14,4	28,6	3,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	38,1	24,4	13,8	23,7	57,1	12,9	14,9	15,2
Travailleurs de la production								
ayant accès à des horaires variables	69,2	10,3	15,3	5,3	75,5	15,0	5,4	4,1
n'ayant pas accès à des horaires variables	60,4	6,3	8,2	25,1	70,9	9,7	7,2	12,2

¹ Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 16 577.

– Indique un échantillon trop petit pour que la confidentialité des données puisse être protégée.

Tableau 2.9

Participation des employés à la formation en classe selon le sexe, la profession et l'accès à des horaires variables, 1998-1999

	Pourcentage des employés signalant avoir suivi de la formation structurée au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête	
	Femmes	Hommes
Profession		
Gestionnaires		
ayant accès à des horaires variables	50,2	42,8
n'ayant pas accès à des horaires variables	42,6	42,9
Professionnels		
ayant accès à des horaires variables	61,4	51,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	52,8	49,2
Professions techniques / métiers		
ayant accès à des horaires variables	38,4	33,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	33,4	35,2
Marketing / Vente		
ayant accès à des horaires variables	24,0	29,7
n'ayant pas accès à des horaires variables	13,9	31,8
Travail de bureau / Travail administratif		
ayant accès à des horaires variables	33,1	28,2
n'ayant pas accès à des horaires variables	33,5	27,5
Travailleurs de la production (sans accréditation)		
ayant accès à des horaires variables	35,6	18,6
n'ayant pas accès à des horaires variables	20,0	23,0

Note : Nombre total d'observations non pondérées dans l'échantillon = 23 540.

3. Conclusion

Ce rapport était un aperçu de la fréquence et de la répartition du travail à temps partiel et des modalités de travail favorables à la famille dans les milieux de travail canadiens. Les résultats qui y sont présentés montrent que beaucoup d'entreprises ont encore du chemin à faire pour favoriser un climat propice à l'intégration des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales. Même si au-delà du tiers des travailleurs canadiens affirment avoir des horaires variables, l'accès à d'autres modalités de travail favorables à la famille est encore extrêmement limité. L'accès était généralement associé à certaines caractéristiques des entreprises comme le secteur d'activité et la taille, mais pratiquement aucun rapport entre l'accès et les caractéristiques personnelles ou familiales des travailleurs.

Les taux de participation des femmes aux modalités de travail flexibles étaient inférieurs à ceux des hommes, et ce, pour toutes les professions et les secteurs d'activité. On peut en déduire qu'à l'intérieur d'une même profession, les femmes accomplissent peut-être des tâches qui se prêtent moins aux horaires variables ou au télétravail. Même s'il semble y avoir une corrélation entre le travail à temps partiel et les taux de participation aux horaires variables et au télétravail chez les femmes, il faudra faire d'autres recherches pour déterminer si la flexibilité du travail à temps partiel s'obtient aux dépens de la rémunération, des avantages sociaux, de la formation et des possibilités de promotion. Ces questions revêtent un intérêt particulier du point de vue des politiques, puisque les femmes qui travaillent à temps partiel représentent peut-être une source inexploitée

de capital humain, comme le laissent penser leur scolarité, leur ancienneté et leur connaissance du travail, toutes élevées.

L'analyse descriptive faite dans ce rapport donne une bonne indication de la prévalence de diverses modalités de travail selon les caractéristiques des entreprises et des travailleurs. Cependant, ce genre d'analyse ne peut que laisser entrevoir les processus qui sous-tendent les effets positifs observés des pratiques favorables à la famille sur la productivité ainsi que les raisons pour lesquelles les entreprises offrent le travail à temps partiel et les horaires variables à leurs employés. Il faudra faire des analyses multivariées pour cerner plus précisément les facteurs qui entrent en jeu dans les décisions des employeurs de mettre en œuvre de telles pratiques, les décisions des employés d'y recourir, et les résultats de la participation des employés. L'analyse soulève diverses autres questions qui pourraient faire l'objet d'autres recherches :

- Quelles sont les raisons pour lesquelles les hommes et les femmes travaillent à temps partiel ? Les personnes qui travaillent à temps partiel pour des raisons familiales sont-elles plus susceptibles que les autres de signaler qu'elles ont accès à des pratiques de travail favorables à la famille ?
- Y a-t-il un rapport entre l'âge des enfants et la participation des parents à des pratiques de travail favorables à la famille ? Les parents d'enfants d'âge préscolaire sont-ils plus susceptibles de signaler la présence d'une garderie au lieu de travail ? Les parents d'enfants d'âge scolaire penchent-ils davantage pour les horaires variables ?
- Pour quelles raisons liées à leurs activités les entreprises offrent-elles des pratiques favorables à la famille ? Les établissements dont les employés affichent des taux de participation élevés sont-

ils plus susceptibles de ranger le perfectionnement des ressources humaines parmi leurs objectifs stratégiques ? Sont-ils plus susceptibles d'avoir des fonctions centralisées de ressources humaines ? Quels sont leurs principaux marchés ? Est-ce que l'innovation, le moment opportun pour commercialiser ou l'amélioration des services à la clientèle sont des priorités ?

- Y a-t-il des obstacles qui empêchent les établissements de mettre en œuvre des pratiques favorables à la famille ?
- Quel rapport y-a-t-il entre la disponibilité de pratiques favorables à la famille et d'autres pratiques des ressources humaines exigeant un niveau élevé d'engagement ? Les établissements qui offrent des avantages favorables à la famille ont-ils également tendance à investir dans la formation ? Comptent-ils sur des structures faisant appel au travail en équipe ou sur la participation des employés ?

Les données de l'EMTE donnent aux chercheurs l'occasion d'examiner le travail à temps partiel et les horaires variables dans un contexte plus riche. Jusqu'à maintenant, nous ne disposons pas de données à l'échelle nationale sur les facteurs organisationnels associés à de telles modalités de travail. La capacité d'établir des liens entre les pratiques favorables à la famille et les stratégies commerciales est une première étape importante pour définir les conditions associées au travail flexible et explorer la rentabilité de l'harmonisation entre le travail et la vie familiale.

ANNEXE A : CONCEPTS ET MÉTHODES

Objectifs

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) est conçue pour explorer un large éventail de questions reliées aux employeurs et à leurs employés. Du côté de l'employeur, l'enquête vise à mettre en lumière les relations entre la compétitivité, les innovations, l'utilisation de la technologie et la gestion des ressources humaines et, du côté de l'employé, l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité d'emploi et les revenus.

L'enquête est unique en ce sens que les employeurs et les employés sont couplés au niveau des micro-données; les employés sont sélectionnés dans les milieux de travail échantillonnés. On dispose donc d'information provenant tant du côté de l'offre que de celui de la demande du marché du travail pour enrichir des études sur l'un ou l'autre côté du marché.

Tailles des échantillons et taux de réponse

La première édition de l'EMTE s'est déroulée à l'été (la composante « employeurs ») et à l'automne (la composante « employés ») de 1999. Tout juste un peu plus de 6 350 milieux de travail et quelque 24 600 employés ont répondu à l'enquête, ce qui s'est traduit par des taux de réponse de 94 % et de 83 % respectivement. L'échantillon des employeurs est longitudinal – les employeurs échantillonnés seront suivis au fil du temps et des échantillons de nouveaux milieux de travail s'ajouteront périodiquement pour maintenir un échantillon représentatif. On ne suivra

les employés que durant deux ans parce qu'il est difficile d'intégrer de nouveaux employeurs à l'échantillon au fur et à mesure que les travailleurs changent de compagnie. On prélèvera donc de nouveaux échantillons d'employés à chaque deuxième cycle de l'enquête (premier, troisième, cinquième, etc.). Cet aspect longitudinal va permettre aux chercheurs d'étudier les résultats qu'obtiennent les employeurs et les employés au fil du temps dans le milieu du travail en évolution.

La série sur le milieu de travail en évolution

Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille

Annexe A—tableau 1. Tailles des échantillons et populations estimées

Industrie/Taille de l'emplacement/Région	Milieux de travail		Emploi	
	Nombre de répondants	Population estimée	Nombre de répondants	Population estimée
Ensemble	6 351	735 911	24 597	10 777 543
Industrie				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	313	13 359	1 193	190 453
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	406	20 584	1 620	497 409
Fabrication primaire	318	7 648	1 434	392 872
Fabrication secondaire	292	11 762	1 191	371 888
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	359	17 059	1 469	585 253
Construction	607	54 659	2 095	419 373
Transport, entreposage et commerce de gros	706	84 820	2 877	1 114 182
Communications et autres services publics	413	9 712	1 376	243 601
Commerce de détail et services aux consommateurs	515	249 409	1 864	2 596 439
Finance et assurances	498	34 153	1 893	512 159
Services immobiliers et de location	364	24 429	1 143	189 303
Services aux entreprises	467	83 245	1 830	1 006 460
Enseignement et services de soins de santé	751	109 404	3 193	2 340 519
Information et industries culturelles	342	15 669	1 419	317 632
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	2 872	640 077	6 154	3 471 168
20-99 employés	1 743	83 412	8 356	3 260 557
100-499 employés	1 249	10 735	6 810	1 960 109
500 employés et plus	487	1 687	3 277	2 085 708
Région				
Atlantique	777	63 152	3 003	709 303
Québec	1 432	153 277	5 745	2 560 682
Ontario	1 626	276 920	6 187	4 352 265
Manitoba	423	27 888	1 641	402 138
Saskatchewan	329	29 333	1 217	322 333
Alberta	839	80 063	3 183	1 076 019
Colombie-Britannique	925	105 279	3 621	1 354 803

La série sur le milieu de travail en évolution

Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille

Annexe A—tableau 2. Taux de réponse

Catégorie	Taux de réponse des employeurs (%)	Taux de réponse des employés (%)
Ensemble	94,0	83,1
Industrie		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	97,0	87,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	91,0	81,3
Fabrication primaire	95,3	85,7
Fabrication secondaire	94,7	85,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	94,5	84,4
Construction	94,3	83,8
Transport, entreposage et commerce de gros	92,6	84,5
Communications et autres services publics	98,0	82,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	93,3	82,2
Finances et assurance	96,5	87,5
Services immobiliers et de location	97,3	87,8
Services aux entreprises	94,2	85,7
Enseignement et services de soins de santé	96,8	86,5
Information et industries culturelles	98,1	87,9
Taille de l'emplacement		
Moins de 20 employés	96,9	85,0
20-99 employés	95,1	86,8
100-499 employés	92,4	85,0
500 employés et plus	93,4	81,6
Région		
Atlantique	96,3	88,8
Québec	92,4	82,5
Ontario	95,6	84,2
Manitoba	96,4	87,7
Saskatchewan	96,7	86,3
Alberta	94,9	85,0
Colombie-Britannique	96,2	85,1

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Population cible

La population cible pour la composante “milieu de travail” de l’enquête est définie comme étant tous les établissements opérant au Canada et qui ont des employés rémunérés, à l’exception des établissements suivants :

- a) Établissements au Yukon, Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut
- b) Établissements opérant en cultures agricoles et élevage; pêche, chasse et piégeage et administration publique.

La population cible pour la composante « employés » est constituée de tous les employés travaillant dans les milieux de travail sélectionnés et qui reçoivent un état supplémentaire T-4 de l’Agence canadienne des douanes et du revenu. On comptera dans la base de sondage de l’EMTE une personne qui aura reçu un feuillet T4 de deux milieux de travail différents comme deux employés.

Population observée

La population observée est le regroupement de toutes les unités pour lesquelles l’enquête peut de façon réaliste fournir de l’information. Des difficultés d’opération nuisant à l’identification de toutes les unités qui appartiennent à la population cible peuvent entraîner des différences entre la population observée et la population cible.

L’échantillon pour l’EMTE est tiré du Registre des entreprises (RE), dont l’entretien est effectué par la Division du registre des entreprises de Statistique Canada, et de listes d’employés fournies par les employeurs enquêtés.

Le Registre des entreprises est une liste de toutes les entreprises au Canada. Une mise à jour du Registre est effectuée chaque mois, à l’aide

de diverses enquêtes, de suivis auprès des grandes entreprises et de données administratives.

Période de base

La période de référence pour l'EMTE est principalement la période de douze mois s'étant terminée en mars 1999. Certaines questions dans la portion milieu de travail englobaient la dernière période de paye ayant pris fin avant mars 1999.

Plan d'échantillonnage

La base de sondage est une liste de toutes les unités et elle contient l'information pour contacter ces unités et également l'information sur la classification (par ex., la classification industrielle) de ces unités. La liste est utilisée pour l'élaboration du plan d'échantillonnage et pour la sélection de l'échantillon; au bout du compte, la liste fournit l'information sur les contacts pour les unités sélectionnées.

i) Enquête sur le milieu de travail

La base de sondage pour la partie "milieu de travail" de l'EMTE a été créée à partir de l'information disponible sur le Registre des entreprises de Statistique Canada.

Avant la sélection de l'échantillon, les établissements de la base de sondage de l'EMTE sont stratifiés en groupes relativement homogènes. Ces groupes sont appelés strates et sont utilisés pour la répartition et la sélection de l'échantillon. La base de sondage de l'EMTE a été stratifiée par secteur d'activité (14), région (6) et taille (3), qu'on a définie à l'aide d'une estimation du nombre d'emplois. Les limites des strates d'effectif

(de taille) étaient d'habitude différentes pour chaque combinaison secteur d'activité-région. Les limites d'inclusion d'une strate d'effectif particulière ont été calculées à l'aide d'une méthode fondée sur un modèle. L'échantillon a été sélectionné au moyen d'une répartition de Neyman. Ce processus a donné 252 strates et 9 144 emplacements échantillonnés.

Un poids de sondage est assigné à chaque unité échantillonnée. Il s'agit d'un facteur d'expansion relié à chaque unité échantillonnée pour obtenir des estimés pour la population à partir d'un échantillon. Par exemple, si deux unités sont sélectionnées aléatoirement et avec une même probabilité à partir d'une population de dix unités, alors chaque unité sélectionnée représente cinq unités de la population et a un poids de cinq.

L'EMTE inaugurale a donné lieu à la collecte de données auprès de 6 351 des 9 144 employeurs échantillonnés. Les autres employeurs étaient une combinaison de milieux de travail qui, d'après ce qu'on a déterminé, avaient cessé leurs activités, étaient inactifs certaines saisons, étaient des sociétés de portefeuille ou étaient hors du champ de l'enquête. La plupart des non-répondants étaient des propriétaires-exploitants qui n'avaient pas de personnel rémunéré et qui possédaient un compte de retenues sur la paye.

ii) Enquête sur les employés

La base de sondage pour la composante "employé" de l'EMTE a été créée à partir des listes d'employés mises à la disposition des interviewers par les employeurs sélectionnés. Un maximum de douze employés était échantillonné en utilisant un mécanisme probabiliste. Pour les milieux de travail de moins de quatre employés, tous les employés étaient sélectionnés.

Collecte des données

La collecte des données, la saisie des données, les vérifications préliminaires et le suivi des non-répondants ont tous été effectués dans les bureaux régionaux de Statistique Canada. Les données pour la partie de l'employeur ont été recueillies à l'aide d'entrevues en personne. Le questionnaire destiné au milieu de travail englobait une vaste gamme de sujets. Il a fallu plus d'un répondant pour remplir le questionnaire dans le cas d'environ 20 % des unités sondées (surtout des gros milieux de travail). Pour la partie de l'employé, des entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès des personnes qui avaient accepté de participer à l'enquête en remplissant et en postant un formulaire de consentement.

Vérification statistique et imputation

Lorsque toutes les données sont disponibles, elles sont analysées en profondeur. Les valeurs extrêmes sont identifiées pour une vérification manuelle, dans un ordre de priorité basé sur l'importance de l'écart avec le comportement moyen et l'importance de leur contribution aux estimés globaux.

On a supprimé les répondants qui ont choisi de ne pas participer à l'enquête (*les cas de non-réponse totale*) et on a révisé à la hausse les pondérations des autres unités pour préserver la représentativité de l'échantillon. On a utilisé pour les répondants qui n'ont pas fourni une réponse dans tous les champs à remplir (*les cas de non-réponse à une question*) une technique statistique appelée *imputation* afin d'y indiquer les valeurs manquantes tant pour les employeurs que pour les employés. La méthode particulière qui a été sélectionnée à cette fin, la méthode « hot-deck » pondérée, repose sur l'identification premièrement des répondants à un

certain niveau appelé *classe d'imputation*, puis sur la sélection à l'intérieur de la classe d'imputation d'un donneur à l'aide d'un mécanisme probabiliste. On transfère ensuite la valeur du donneur au champ manquant du non-répondant.

On a traité les composantes de l'EMTE indépendamment, même si les réponses à certaines questions sur le questionnaire destiné aux employés auraient pu être imputées à partir du questionnaire destiné au milieu de travail qui s'y rattachait.

Estimation

Les valeurs déclarées (ou imputées) pour chaque milieu de travail et chaque employé dans l'échantillon sont multipliées par le poids qui leur est assigné et ces valeurs pondérées sont additionnées pour produire des estimés. Un poids initial égal à l'inverse de la probabilité de sélection originale est assigné à chaque entité. Pour calculer des estimés de la variance, les poids de sondage initiaux sont ajustés pour forcer les totaux estimés pour chaque groupe " secteur d'activité/région " à concorder avec des totaux connus de la population. Ces poids ajustés sont ensuite utilisés pour calculer des estimés de moyennes ou de totaux pour différentes variables recueillies lors de l'enquête.

Les variables pour lesquelles les totaux de la population sont connus sont appelées variables auxiliaires. Elles servent à caler les estimés de l'enquête pour améliorer leur précision. Chaque établissement était calé aux totaux connus dans chaque groupe secteur d'activité-région. La variable auxiliaire utilisée pour l'EMTE était *nombre total d'employés*, obtenue à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures.

Les estimés sont calculés pour plusieurs domaines d'intérêt tels que le secteur d'activité et la région.

Qualité des données

Toute enquête est sujette aux erreurs. Bien que des efforts considérables soient faits pour assurer un haut standard de qualité à travers toutes les étapes de l'enquête, les estimés sont inévitablement sujets à une certaine marge d'erreur. Des erreurs peuvent survenir pour différentes raisons : l'utilisation d'un échantillon plutôt que d'un recensement; des erreurs peuvent être commises par les répondants ou les interviewers lors de la collecte des données; des erreurs peuvent survenir lors de la saisie des données; l'imputation d'une valeur cohérente mais qui n'est pas nécessairement la vraie valeur; ou d'autres sources.

Erreurs d'échantillonnage

L'erreur d'échantillonnage véritable reste inconnue; on peut cependant l'estimer à partir de l'échantillon en utilisant une mesure appelée erreur-type. Lorsque l'erreur-type est exprimée en pourcentage de l'estimation, on l'appelle erreur-type relative ou coefficient de variation.

Erreurs non dues à l'échantillonnage

L'erreur due à l'échantillonnage n'est qu'une composante de l'erreur totale de l'enquête. Toutes les autres erreurs qui surviennent lors de l'enquête sont appelées "erreurs non dues à l'échantillonnage". Par exemple, ces types d'erreurs peuvent survenir lorsqu'un répondant fournit une information incorrecte ou ne répond pas à certaines questions; lorsqu'une unité dans la population cible est omise ou comptée plus d'une fois; lorsqu'une unité qui est hors-champ pour l'enquête est incluse par erreur; ou lorsque des erreurs surviennent dans le traitement des données, telles que des erreurs de saisie ou de codage. Bien que l'impact des erreurs non dues à l'échantillonnage soit difficile à évaluer, certaines mesures tels que les

taux de réponse ou les taux d'imputation peuvent être utilisées comme indicateur du niveau potentiel d'erreurs non dues à l'échantillonnage.

Certaines erreurs non dues à l'échantillonnage s'annuleront d'elles-mêmes lorsque calculées sur plusieurs observations, mais des erreurs systématiques (c.-à-d. celles qui ne tendent pas à s'annuler) surviendront et contribueront au biais des estimés. Par exemple, si les répondants ont constamment tendance à sous-estimer leurs ventes, alors l'estimation des ventes totales sera inférieure à la vraie valeur dans la population. Un tel biais ne se reflète pas dans les estimés de l'erreur-type. Lorsque la taille de l'échantillon augmente, les erreurs dues à l'échantillonnage diminuent. Cependant, ce n'est pas nécessairement le cas pour les erreurs non dues à l'échantillonnage.

Erreurs de couverture

Les erreurs de couverture surviennent lorsque la base de sondage ne couvre pas adéquatement la population cible. Ainsi, certaines unités appartenant à la population cible sont exclues (sous-couverture) ou sont comptées plus d'une fois (sur-couverture). De plus, des unités hors-champ peuvent être présentes sur la base de sondage (sur-couverture).

Erreurs de réponse

Les erreurs de réponse surviennent lorsqu'une mauvaise interprétation des questions ou un manque d'information amène le répondant à fournir une information incorrecte; lorsqu'un répondant donne une information erronée par erreur; ou lorsqu'il est hésitant à dévoiler l'information juste. Les erreurs flagrantes risquent fort d'être détectées lors de l'application de règles de vérification mais d'autres peuvent tout simplement passer inaperçues.

Erreurs de non-réponse

Les erreurs de non-réponse peuvent survenir lorsqu'un répondant ne répond à aucune question (non-réponse totale) ou ne répond qu'à certaines questions (non-réponse partielle). Ces erreurs peuvent avoir de graves conséquences si les non-répondants sont systématiquement différents des répondants quant aux caractéristiques de l'enquête et/ou si le taux de non-réponse est élevé.

Erreurs de traitement

Les erreurs qui surviennent durant le traitement des données sont une autre composante des erreurs non dues à l'échantillonnage. Les erreurs de traitement peuvent survenir lors de la saisie des données, du codage, de la vérification, de l'imputation, du traitement des valeurs aberrantes ou lors de tout autre type de manipulation de données. Une erreur de saisie survient lorsque des données sont mal interprétées ou saisies incorrectement.

Interprétation simultanée des mesures d'erreur

La mesure de l'erreur due à la non-réponse et le coefficient de variation doivent être considérés simultanément pour avoir un aperçu de la qualité des estimés. Plus le coefficient de variation est petit et plus la fraction de réponse est élevée, meilleur est l'estimé publié.

Confidentialité

Les données de la présente publication sont vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les entreprises. Toute estimation agrégée de l'emploi susceptible de révéler une information propre à un répondant particulier est déclarée confidentielle et n'est donc pas publiée.

Réponse et non-réponse

- a) **Taux de réponse** : comprend toutes les unités répondantes, qui durant la collecte des données fournissent des informations valables.
- b) **Taux de refus** : comprend toutes les unités contactées ayant refusé de participer à l'enquête.

ANNEXE B : DÉFINITIONS DE L'INDUSTRIE

Code EMTE	Description	Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)
01	Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	113, 115, 211, 212, 213
02	Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	311, 312, 313, 314, 315, 316, 337, 339
03	Fabrication primaire	321, 322, 324, 327, 331
04	Fabrication secondaire	325, 326, 332
05	Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	323, 333, 334, 335, 336
06	Construction	231, 232
07	Transport, entreposage et commerce de gros	411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 493
08	Communications et autres services publics	221, 491, 492, 562
09	Commerce de détail et services aux consommateurs	441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 451, 452, 453, 454, 713, 721, 722, 811, 812
10	Finance et assurances	521, 522, 523, 524, 526
11	Services immobiliers et de location	531, 532
12	Services aux entreprises	533, 541, 551, 561
13	Enseignement et services de soins de santé	611, 621, 622, 623, 624, 813
14	Information et industries culturelles	511, 512, 513, 514, 711, 712
Activités économiques exclues de l'EMTE		Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)
	Cultures agricoles/élevage	111, 112
	Pêche, chasse et piégeage	114
	Ménages privés	814
	Administration publique fédérale	911
	Administrations publiques provinciales et territoriales	912
	Administrations publiques locales, municipales et régionales	913
	Administrations publiques autochtones	914
	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux	919

Bibliographie

Akyeampong, E. 2001. Fiche : Absences du travail, *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, hiver 2001, vol. 13, n° 04, pp. 47-54.

Akyeampong, E., et R. Nadwodny. 2001. Évolution du lieu de travail : le travail à domicile, *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, hiver 2001, vol. 13, n° 04, pp. 30-36.

Bachmann, K. 2000. *Work-life balance. Are employers listening?* Ottawa, Conference Board du Canada.

Barker, K. 1993. Changing assumptions and contingent solutions: The costs and benefits of women working full- and part-time, *Sex Roles*, 28, pp. 47-71.

Betcherman, G., K. McMullen et K. Davidman. 1998. *Training for the new economy*, Ottawa, Renouf.

Betcherman, G., K. McMullen, N. Leckie et C. Caron. 1996. *The Canadian workplace in transition*, Kingston, Queen's University, Industrial Relations Centre.

Cappelli, P., J. Constantine et C. Chadwick. 2000. It pays to value family: Work and family tradeoffs reconsidered, *Industrial Relations*, 39, 2, pp. 175-198.

Clifton, J. 1997. *Constraining influences on the decision to participate in training: The importance of the non-work environment*, Ithaca, Cornell University, Centre for Advanced Human Resource Studies, Document de recherche 97-25.

Conseil économique du Canada. 1990. *L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation : un rapport de synthèse*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, n° EC22164/1990F au catalogue.

Daniel, C. et C. Sofer. 1998. Bargaining, compensating wage differentials, and dualism of the labour market: theory and evidence for France, *Journal of Labour Economics*, 16, 3, pp. 546-575.

Duxbury, L., C. Higgins et K. Johnson. 1999. *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travailfamille au Canada*, Ottawa, Santé Canada.

Eaton, S. 2001. *If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived productivity*, Boston, Harvard University, John F. Kennedy School of Government, document de la faculté RWP01-009.

Evans, J. 2001. *Establishments' contribution to the reconciliation between work and family life*, Paris, OCDE, Travail et Affaires sociales, hors-série n° 48.

Fast, J. et J. Frederick. 1996. Arrangements particuliers au travail et stress lié au manque de temps, *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XPF au catalogue, hiver 1996, pp. 14-19.

Feldman, D. 1990. Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work, *Academy of Management Review*, 15, 1, pp. 103-112.

Gariety, B., et S. Shaffer. 2001. Wage differentials associated with flexitime, *Monthly Labor Review*, mars 2001, pp. 68-75.

Glass, J. et L. Riley. 1998. Family responsive policies and employee retention following childbirth, *Social Forces*, 76, 4, pp. 1401-1436.

Greenhaus, J. 1988. The intersection of work and family roles, dans *Work and family: Theory, research and applications (Special issue) Journal of Social Behavior and Personality*, 3, ouvrage collectif publié sous la direction de E. Goldsmith, pp. 23-44.

Higgins, C., Duxbury, L., and Johnson, K. 2000. Part-time Work for Women: Does it Really Help Balance Work and Family? *Human Resources Management*, 39, 1, pp. 17-32.

Johnson, K. L. Duxbury et Higgins, C. 1997. *Making Work and Lifestyle Initiatives Work : Beyond Best Practices*. Ottawa : Industrie Canada.

Johnson, K., D. Lero et J. Rooney. 2001. *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian statistics on work, family and well-being*, Guelph, University of Guelph.

Johnson, N. et K. Provan. 1995. The relationship between work/family benefit and earnings: a test of competing predictions, *Journal of Socio-Economics*, hiver 1995, pp. 571-584.

Kahne, H. 1992. Part-time work: A hope and a peril, dans *Working part time: Risks and opportunities*, ouvrage collectif publié sous la direction de B. Warme, K. Lundy et L. Lundy, Westport, CT, Praeger, p. 295-309.

Krahn, H. 1992. *La qualité des emplois dans le secteur des services*, Ottawa, Statistique Canada, n° 11-612-MPF au catalogue, n° 6.

Lero, D. et K. Johnson. 1994. *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

Lipsett, B. et M. Reesor. 1997. *Modalités de travail flexibles*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée.

Lowe, G. 2001. *Leveraging the skills of knowledge workers*, Exposé à l'occasion d'une conférence sur les politiques pour la nouvelle économie tenue à Montréal le 27 juin 2001.

Lowe, G. et G. Schellenberg. 2001. *What's a good job? The importance of employment relationships*, étude RCRPT n° W/05, Ottawa, Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques.

Marshall, K. 2000. Travailler à temps partiel par choix, *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue, novembre 2000, Ottawa, Statistique Canada, pp. 5-17.

McRae, S. et E. Kohler. 1995. *Part-time work in the European Union: The gender dimension*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Osterman, P. 1995. Work/Family programs and the employment relationship, *Administrative Science Quarterly*, 40, pp. 681-700.

Pierce, J., J. Newstrom, R. Dunham et A. Barber. 1989. *Alternative work schedules*, Boston, Allyn and Bacon.

Robbins, S. 1993. *Organizational behavior*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.

Schellenberg, G. 1997. *La nature changeante du travail à temps partiel*, Ottawa, Conseil canadien de développement social.

Schwartz, F. 1994. *An examination of the impact of family-friendly policies on the glass ceiling*, New York, Families and Work Institute.

Statistique Canada. 2000. *Femmes au Canada*, n° 89-503-XPF au catalogue, Ottawa, Statistique Canada.

Statistique Canada. 1999. *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*, n° 12F0080XIF au catalogue. Ottawa, Statistique Canada.

Statistique Canada. 1997. *Le point sur la population active*, n° 71-005-XPB au catalogue. Ottawa, Statistique Canada, Division des enquêtes-ménages.

Statistique Canada/Développement des ressources humaines Canada. 2001. *Apprentissage et réussite*, Ottawa, ministre de l'Industrie.

Tilly, C. 1996. *Half a job. Bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Philadelphia, PA, Temple University Press.

Zeytinoglu, I. U. 1999. *Changing work relationships in industrialized economies*, recueil de textes, Amsterdam, PaysBas, John Benjamins Publishing.