

## Article de fond

# Les travailleurs vieillissants et les pratiques d'articulation emploi-famille : de quelles mesures bénéficient les personnes de 55 ans et plus et que souhaitent-elles?

Par Elmoustapha Najem et Diane-Gabrielle Tremblay\*

## Résumé

*On s'intéresse de plus en plus à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, ou à l'articulation emploi-famille, tout au long de la vie, et notamment chez les travailleurs vieillissants. On constate qu'avec le vieillissement de la population, les défis d'une telle articulation ne concernent plus seulement les parents de jeunes enfants, mais tout autant les personnes qui ont à s'occuper de parents âgés ou vieillissants, soit les ascendants ou conjoints, voire des proches non directement liés à la famille. De ce fait, il est intéressant de voir si l'offre de mesures a évolué dans les milieux de travail, notamment à l'endroit des travailleurs vieillissants, ceux de 55 ans et plus. Dans cet article, nous analysons les données canadiennes de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada pour l'année 2005, soit les dernières disponibles. Nous nous intéressons donc aux modalités de travail du groupe de 55 ans et plus et aux mesures d'aménagement dont il dispose. Nous comparons la situation des hommes et des femmes, des personnes syndiquées et non syndiquées, des personnes mariées et non mariées et de diverses catégories socioprofessionnelles. Nous constatons notamment que les milieux syndiqués offrent davantage la semaine comprimée et affichent davantage à l'avance les heures supplémentaires, alors que les milieux non syndiqués offrent davantage les horaires variables, ainsi qu'une semaine réduite par suite d'une entente spéciale. Les personnes mariées bénéficient un peu plus de la possibilité d'effectuer du travail à domicile, qui est plus souvent payé. Enfin, étonnamment, les hommes bénéficient davantage d'horaires variables et de la possibilité de faire du travail à domicile, ce qui s'explique sans doute par les secteurs d'emploi et les catégories professionnelles auxquels ils appartiennent, alors que ce sont les femmes qui assument davantage les responsabilités familiales, notamment à l'endroit de parents âgés, et qui ont donc davantage besoin d'aménagement du temps de travail. Ce résultat est intéressant car il montre que la réponse des employeurs aux demandes de conciliation ne correspond pas exactement aux besoins, ou que les femmes n'occupent pas les emplois qui permettent le plus de souplesse en ce domaine. L'aménagement du temps de travail en fin de carrière demeure donc un défi pour nombre de travailleurs.*

---

\* Elmoustapha Najem est professeur au département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO); Diane-Gabrielle Tremblay est professeure au département Travail, Économie et Gestion de la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir ([www.telug.uqam.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.uqam.ca/chaireecosavoir)). Tous deux sont membres de l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux ([www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats)), Diane-Gabrielle Tremblay en étant la directrice.



## Introduction et brève recension des écrits

Le thème de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, ou conciliation emploi-famille, a longtemps concerné principalement les parents de jeunes enfants, mais plus récemment, on a commencé à s'intéresser à la problématique dans une perspective de parcours de vie ou « tout au long de la vie » (Tremblay, 2008b), ce qui vise notamment les travailleurs vieillissants. On observe en effet qu'avec le vieillissement de la population, les défis d'une telle articulation ne concernent plus seulement les responsabilités parentales envers de jeunes enfants (les descendants), mais qu'ils touchent tout autant les responsabilités à l'endroit des parents (les ascendants), et aussi parfois les conjoints malades ou en perte d'autonomie, voire des proches non directement liés à la famille, qui vivent ce type de situation et dont on doit s'occuper (Daly, 2004). En effet, dans un contexte où l'État n'offre plus le soutien requis aux personnes malades ou âgées, et où ces services sont par ailleurs coûteux, nombre de travailleurs vieillissants sont appelés à s'occuper de membres de leur famille ayant des problèmes de santé ou de mobilité.

Du côté des entreprises, certains secteurs craignent des pénuries de main-d'œuvre ou les vivent déjà et souhaitent maintenir les travailleurs âgés en emploi, afin de profiter de leur travail, mais aussi de transférer leurs connaissances et compétences aux plus jeunes (Conference Board du Canada, 1994; Lewis, 2001; Scheibl & Dex, 1998). On note aussi que les supérieurs et collègues de divers secteurs d'emploi n'offrent pas un soutien uniforme à l'égard de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (Tremblay, 2010b, 2010c, 2010d); on peut imaginer que l'offre de mesures d'aménagement à l'endroit des travailleurs vieillissants est aussi diversifiée, ce que nous avons voulu vérifier ici.

Enfin, pour ce qui est de l'État, au Québec et au Canada en particulier, on se préoccupe du vieillissement de la main-d'œuvre (Gauthier, dir., 2007; Gouvernement du Québec, 2003) et on tente de mettre en place des moyens pour retenir les travailleurs vieillissants en emploi. Le Québec et le Canada présentent des taux d'activité plus élevés que certains pays de l'Europe du centre ou du sud, mais moins que le Japon et la Suède (Cette & coll., 2007; Gauthier & coll., 2007; Tremblay, 2010a). Cependant, dans un contexte de déclin démographique, on s'inquiète de l'activité en fin de carrière, d'autant plus que certaines données indiquent que nombre de travailleurs âgés se voient obligés de revenir en emploi en raison de revenus insuffisants à la retraite (Tremblay, 2010a; Tremblay & Genin, 2010). Tenant compte du déclin démographique annoncé pour nombre de pays et des difficultés que cela peut entraîner sur les finances publiques, les gouvernements cherchent des manières d'inciter les travailleurs à rester en emploi (Guillemard, 2003; OCDE, 2006a, 2006b; Tremblay, dir., 2007).

De ce fait, il est intéressant de voir si l'offre de mesures à l'endroit des travailleurs âgés a évolué. Nous nous intéressons donc aux modalités de travail de ce groupe et aux mesures d'aménagement dont disposent les travailleurs de 55 ans et plus afin de mieux articuler leurs responsabilités professionnelles et familiales ou personnelles. Nous avons comparé la situation des hommes et des femmes, des personnes syndiquées et non syndiquées, des personnes mariées et non mariées, ainsi que les secteurs d'emploi et catégories professionnelles afin de bien mettre en lumière la diversité des situations observées en matière d'organisation du temps de travail en fin de carrière.

Ceci est d'autant plus important que, malgré le souhait des entreprises et des États de maintenir en emploi les salariés vieillissants, il faut savoir que les contextes de travail ne sont pas tous les mêmes, certains étant plus difficiles que d'autres et ne favorisant pas le désir de rester en emploi (David, 2007). Par ailleurs, au-delà des difficultés et des risques associés au travail dans certains secteurs et catégories professionnelles (Bellemare & coll., 1998), il faut déterminer ce que souhaitent les salariés pour demeurer en emploi et voir si les employeurs y répondent effectivement. Une recherche menée au Québec auprès d'un petit échantillon de travailleurs vieillissants avait indiqué que plusieurs d'entre eux souhaitaient des aménagements de temps de travail en fin de carrière pour demeurer en emploi (Tremblay & Genin, 2010a). Nous avons donc voulu creuser la question et, d'une part, évaluer, à partir d'une base représentative de l'ensemble des travailleurs canadiens, si des aménagements de temps de travail sont effectivement offerts aux travailleurs vieillissants et, d'autre part, déterminer ce que souhaitent ces salariés.



D'après Simkin et Hillage (1992), les politiques de conciliation entre les responsabilités professionnelles et personnelles-familiales incluent l'ensemble des mesures formelles et informelles visant à aider les employés à combiner ces diverses responsabilités. Scheibl et Dex (1998) ajoutent à cette définition, d'une part, la notion de synergie, pour souligner que ces politiques sont avantageuses pour les employés mais aussi pour les employeurs et, d'autre part, la notion d'équité, selon laquelle de telles politiques devraient permettre aux femmes comme aux hommes de mieux concilier emploi et famille. Nous avons donc voulu savoir si les employeurs canadiens offrent de telles mesures d'aménagement et ce en quoi elles consistent.

Certains travaux (CCTM, 2001) indiquent en effet que les employeurs et les syndicats seraient, en principe du moins, arrivés à un consensus relativement à la nécessité d'adopter des mesures de conciliation emploi-famille. Selon ces travaux (CCTM, 2001), ce consensus découle d'un double constat : les difficultés croissantes de conciliation auxquelles sont confrontés les travailleurs et les coûts que ces difficultés peuvent entraîner pour les entreprises comme pour les employés (CCTM, 2001; Conference Board du Canada, 1994). Dans ce contexte, les discussions menées au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec (CCTM, 2001) ont amené à conclure que c'est la responsabilité collective des syndicats et des employeurs de trouver des solutions à ces difficultés et de mettre en place des mesures de soutien. Au-delà de ces principes, il faut déterminer les mesures appropriées et les mettre en place dans les milieux de travail (Guérin & coll., 1994a, 1994b). D'où l'intérêt de notre analyse visant à connaître l'offre actuelle de diverses mesures d'aménagement.

Ajoutons qu'il nous paraît important d'analyser la réalité vécue à la fois par les hommes et les femmes en entreprise, car si l'on traite plus souvent des femmes lorsqu'on parle de responsabilités familiales, les hommes sont de plus en plus préoccupés par cette question et font aussi des demandes à leur employeur afin de pouvoir mieux assumer leur rôle sur ce plan – à l'égard de leurs enfants surtout, mais aussi parfois de leurs propres parents (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007; Tanaka & Waldfogel, 2007; Tremblay, 2003).

De plus, d'un point de vue organisationnel, il est clair que le milieu de travail, notamment les supérieurs et les collègues, peuvent jouer un rôle favorable ou défavorable en ce qui concerne la mise en œuvre et l'utilisation concrète de dispositifs d'articulation emploi-famille (Fusulier, Tremblay & di Loreto, 2008; Tremblay, Fusulier & di Loreto, 2009). Plusieurs recherches attirent l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle ainsi que des comportements et attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés de conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles (Hass, Allard & Hwang, 2002; Lewis, 2001; Tremblay, di Loreto & Genin, 2010). Mais encore faut-il que des mesures soient disponibles pour les salariés, ce qui constitue la condition de base à une meilleure articulation emploi-famille tout au long de la vie.

Nous ne présentons ici qu'un survol de la problématique de la conciliation tout au long de la vie<sup>1</sup>, car nous nous concentrons plutôt dans cet article sur l'étude des données canadiennes de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada.

## Données méthodologiques

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada offre des données empiriques représentatives du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales, qui en sont exclues. Aux fins de la recherche, nous avons utilisé, sur une base fusionnée, certaines des données recueillies auprès des employeurs et les réponses fournies par les employés à l'enquête sur les mêmes questions (voir le graphique 1 pour les éléments de contenu des enquêtes). En effet, l'EMTE est constituée de deux banques de données, celle des employeurs et celle des employés, contenant ensemble plusieurs centaines d'indicateurs; les banques de données sont construites de façon à pouvoir être fusionnées

---

1. Voir le texte de Diane-Gabrielle Tremblay, qui introduit l'ensemble du dossier de ce numéro, et présente une analyse plus approfondie de la problématique globale.



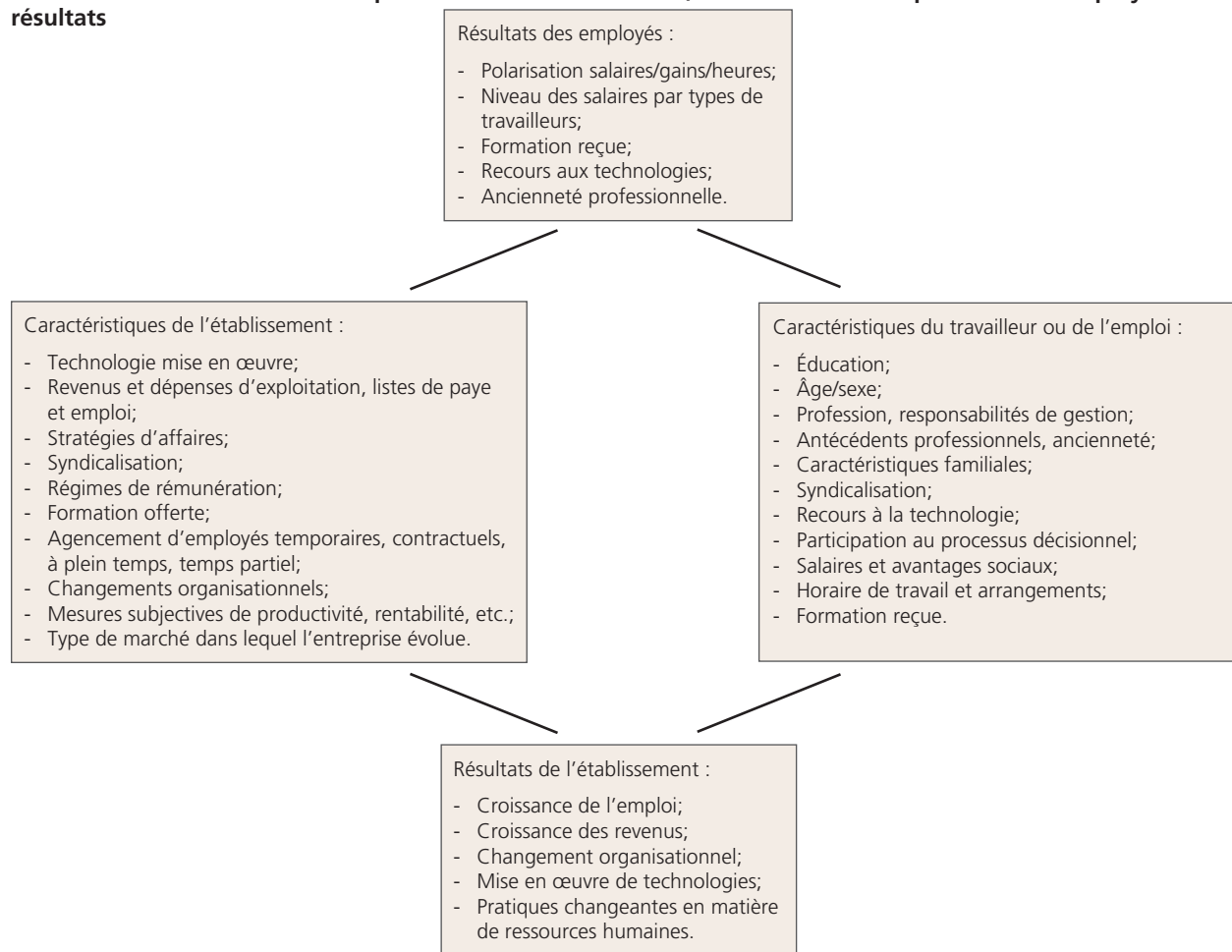
afin que l'on puisse obtenir l'ensemble des informations disponibles sur un employé et l'entreprise qui l'emploie. Les résultats présentés ici résultent de la fusion de ces deux banques.

L'EMTE est la seule enquête fournissant des données canadiennes représentatives sur les conditions de travail et des éléments qui peuvent constituer des mesures favorisant l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales-personnelles. Nous avons utilisé principalement les données sur les horaires de travail et les aménagements offerts, ainsi que sur les aspirations des salariés en matière d'aménagement de temps de travail, et ce, en fonction notamment du sexe des employés, du statut marital, de la présence d'enfants, du statut de syndicalisation des entreprises, ainsi que du secteur d'emploi et de la catégorie professionnelle. L'enquête a été réalisée de 1999 à 2005, et nous utilisons ici les données de la dernière année disponible, soit 2005, des années antérieures ayant précédemment été étudiées, mais davantage sous l'angle de la conciliation emploi-famille pour les parents.

Les données de l'enquête ont été recueillies chaque année entre 1999 et 2005 auprès de plus de 6 000 entreprises et de quelque 23 000 salariés de ces mêmes entreprises (Statistique Canada, 2004); il y a évidemment rotation d'une partie de l'échantillon d'une année à l'autre. Aux fins de cet article, nous avons utilisé les résultats pondérés qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques.

### Graphique 1

#### Le lien entre le contenu de l'enquête sur les établissements, le contenu de l'enquête sur les employés et les résultats





## Les résultats : Quelles sont les mesures de conciliation offertes et à qui sont-elles destinées?

Quelles sont les mesures permettant de concilier les responsabilités professionnelles et familiales-personnelles tout au long de la vie, et plus particulièrement chez les travailleurs vieillissants (55 ans et plus)? Nous avons retenu ici les principales mesures souhaitées par les travailleurs canadiens en cette matière (Tremblay, 2008a), soit les mesures d'aménagement du temps de travail comme la semaine comprimée, l'horaire variable, le travail à domicile ou la semaine de travail réduite en fonction d'une entente avec l'employeur. Nous nous sommes aussi intéressés au désir des salariés vieillissants de réduire leurs heures de travail afin de déterminer dans quelle mesure les organisations y répondent. Voyons maintenant ce que sont les mesures effectivement offertes par les organisations canadiennes sur ce plan, soit essentiellement les mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail ou le travail à domicile<sup>2</sup>. Nous incluons ici le fait de travailler à la maison, car cette mesure est parfois perçue comme une façon de concilier responsabilités familiales et professionnelles, bien que cela puisse aussi être considéré comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Tremblay, 2002; Tremblay, Chevrier & di Loreto, 2006; Tremblay, Paquet & Najem, 2006).

Nous présentons d'abord les données générales sur l'ensemble des travailleurs de 55 ans et plus au Canada afin de dresser le portrait global de ce groupe d'âge, puis nous examinons ensuite les données selon diverses catégories. On constate ici que près de 7 % de ces salariés peuvent bénéficier d'une semaine comprimée (total d'heures normales – souvent 32 ou 35 – mais réparties sur quatre jours au lieu de cinq), et que plus de 10 % peuvent profiter d'une semaine de travail réduite en vertu d'une entente spéciale avec leur employeur. Malgré cela, plus de 7 % des salariés veulent réduire leurs heures de travail, et 12 % de ceux-ci le souhaitent pour des raisons familiales. Plus de 30 % bénéficient de l'horaire variable, et près de 40 % sont informés à l'avance des heures supplémentaires, s'ils doivent effectivement en faire. Le travail à domicile étant parfois considéré comme une manière de concilier emploi et famille ou encore de réduire le nombre de déplacements ou, notamment, de rattraper des retards dans le travail, il est intéressant de voir si les salariés vieillissants bénéficient de cette option; on note que c'est effectivement le cas pour 24 % de ce groupe, ce qui correspond à peu près au pourcentage observé dans la population en général.

**Tableau 1**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, de 55 ans et plus, Canada, 2005**

Aspirations et mesures d'aménagement	%
Semaine comprimée	6,97
Horaire variable	30,76
Heures supplémentaires connues d'avance	37,91
Travail à domicile	24,09
Travail à domicile payé ou non	39,46
Raisons du travail à domicile :	
Exigences du travail	62,93
Conciliation travail-famille	3,74
Autres raisons	33,34
Désir de réduire les heures de travail	7,28
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	12,45
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	10,31

2. Nous nous sommes aussi intéressés ailleurs aux services de garde et aux soins aux aînés, les premiers ayant été ciblés comme demande principale des parents canadiens d'enfants de moins de trois ans (au Québec, c'est un peu moins important, en raison de l'excellent réseau de centres à la petite enfance, à bas coût – voir Tremblay, 2008b), et les soins aux aînés apparaissant de plus en plus importants puisqu'un nombre croissant de travailleurs doivent aujourd'hui s'occuper d'un parent vieillissant (Tremblay, Najem & Paquet, 2006).



En ce qui concerne les données selon le sexe, il est intéressant de constater que les hommes bénéficient davantage que les femmes de la semaine comprimée et de l'horaire variable (tableau 2), alors qu'on reconnaît généralement que les femmes ont davantage de responsabilités familiales que les hommes et assument davantage de tâches domestiques (Tremblay, 2005).

On observe aussi que les travailleurs âgés bénéficient davantage de mesures d'aménagement que ce n'est le cas pour l'ensemble de la population (voir tableau 3). Les hommes vieillissants profitent nettement plus que les femmes, et un peu plus que l'ensemble de la population, de la possibilité de travailler à domicile, ce qui peut s'expliquer par leur présence dans des catégories d'emploi plus élevées, où cela est plus souvent possible, et effectivement offert, soit celles des cadres et des professionnels (nous présentons plus loin les données selon la catégorie professionnelle). On note toutefois qu'à l'instar des autres groupes, c'est plus souvent pour les exigences du travail que pour la conciliation que les travailleurs vieillissants effectuent du travail à domicile. Il peut donc y avoir empiètement du travail sur la vie personnelle et familiale, comme cela est parfois observé (Tremblay, Paquet & Najem, 2006, 2007).

Il semble donc que pour une bonne partie des personnes qui font du travail à domicile, il s'agit souvent de travail accumulé et qui doit être effectué en surplus des heures de travail régulières. Ce n'est donc pas toujours pour faciliter la conciliation, mais aussi souvent pour rattraper des retards ou s'avancer dans leurs tâches que les gens font du travail à domicile. On a constaté par ailleurs que le nombre d'heures de travail à domicile s'accroît avec l'âge, ce qui n'aide pas les travailleurs vieillissants qui souhaitent alléger leur tâche mais permet par contre à ceux qui veulent continuer de travailler à plein temps de le faire plus facilement (Tremblay, Paquet & Najem, 2006). Selon le type de personnalité, à savoir si une personne est plutôt de type « intégrateur » (préfère intégrer travail et famille) ou « séparateur » (préfère séparer travail et famille – voir Tremblay & Genin, 2010b), elle verra un avantage à faire du travail à domicile, ou au contraire jugera que le travail envahit trop son espace personnel (Tremblay & Genin, 2010b).

Les femmes vieillissantes bénéficient plus souvent que les hommes d'une semaine de travail réduite, par suite d'une entente avec l'employeur, et c'est quatre fois plus souvent le cas que dans l'ensemble de la population; cette proportion n'est tout de même que de 12 %. Par contre, elles ont moins souvent accès à l'horaire variable, contrairement à la population en général et aux hommes vieillissants. Ainsi, il semble que les femmes doivent davantage s'organiser pour réduire leur temps de travail afin de faire face aux obligations familiales. Ceci peut bien sûr avoir une incidence sur leur carrière par la suite, puisque le fait de travailler à temps partiel ou à temps réduit est souvent perçu par l'employeur ou le supérieur comme un signe de moindre engagement dans l'emploi. Ainsi, si le travail à temps partiel peut être perçu par certains comme favorisant la conciliation (Haines, Guérin & St-Onge, 1996a, 1996b), il peut comporter un prix important à payer sur le plan de la carrière (Tremblay, di Loreto & Genin, 2010).



**Tableau 2**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleuses et travailleurs vieillissants, de 55 ans et plus, selon le sexe, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Femmes (%)	Hommes (%)
Semaine comprimée	6,84	7,10
Horaire variable	26,17	35,51
Heures supplémentaires connues d'avance	35,79	39,54
Travail à domicile	19,43	28,91
Travail à domicile payé ou non	43,98	36,31
Raisons du travail à domicile :		
Exigences du travail	65,70	61,00
Conciliation travail-famille	3,75	3,73
Autres raisons	30,55	35,27
Désir de réduire les heures de travail	5,98	8,63
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	17,28	8,99
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	12,31	8,25

**Tableau 3**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleuses et travailleurs, selon le sexe, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Femmes (%)	Hommes (%)
Semaine comprimée	6,64	5,23
Horaire variable	31,42	37,05
Heures supplémentaires connues d'avance	34,46	38,17
Travail à domicile	24,32	28,10
Travail à domicile payé ou non	38,29	35,86
Désir de réduire les heures de travail	8,07	7,76
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	48,35	40,73
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	8,93	3,80
Semaine de travail réduite pour obligations familiales	30,24	8,02

On pense parfois que le statut de syndiqué permet d'accéder à plus de mesures, mais nos analyses antérieures nous ont indiqué que ce n'est pas toujours le cas pour la population en général (Najem & Tremblay, 2010); en effet, si certaines mesures étaient plus fréquentes en milieu syndiqué (la semaine comprimée et la connaissance à l'avance des heures supplémentaires), par contre, les horaires variables y étaient moins courants. Nous observons ici que les horaires variables sont aussi moins courants chez les travailleurs vieillissants syndiqués, et qu'ils sont un peu moins courants que dans la population en général (38 % en milieu non syndiqué, et 25 % en milieu syndiqué, contre respectivement 34 % et 23 % chez les travailleurs vieillissants). Nous constatons que le travail à domicile est aussi courant en milieu non syndiqué que syndiqué chez les travailleurs vieillissants, alors que c'est beaucoup plus courant chez les non-syndiqués (30 %) que chez les syndiqués (16 %) dans la population en général; c'est le cas chez 24 % des travailleurs vieillissants, qu'ils soient syndiqués ou non.



**Tableau 4**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon le statut de syndiqué ou non, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Non syndiqué (%)	Syndiqué (%)
Semaine comprimée	6,42	8,05
Horaire variable	34,45	23,42
Heures supplémentaires connues d'avance	36,32	40,52
Travail à domicile	24,14	24,00
Travail à domicile payé (en % du travail à domicile total, ligne précédente)	41,55	35,30
Raisons du travail à domicile :		
Exigences du travail	59,99	68,79
Conciliation travail-famille	5,09	1,03
Autres raisons	34,91	30,18
Désir de réduire les heures de travail	7,41	7,03
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	11,09	15,30
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	11,31	8,34

Les données du tableau 5 permettent de comparer la situation selon le statut marital. Nous observons que les personnes non mariées utilisent un peu plus la semaine comprimée, un peu moins les horaires variables et un peu moins le travail à domicile. En ce qui concerne le travail à domicile, les gens s'y adonnent toujours davantage pour les exigences du travail que pour la conciliation travail-famille, mais aussi pour d'autres raisons (santé ou autres). Pour le reste, les pourcentages sont relativement semblables.

**Tableau 5**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon le statut marital, Canada, 2005**

Aspirations et mesures d'aménagement	Non marié (%)	Marié
Semaine comprimée	7,51	6,82
Horaire variable	28,12	31,48
Heures supplémentaires connues d'avance	37,16	38,08
Travail à domicile	20,56	25,06
Travail à domicile payé (en % du travail à domicile total, ligne précédente)	33,02	40,91
Raisons du travail à domicile :		
Exigences du travail	58,94	63,82
Conciliation travail-famille	3,60	3,77
Autres raisons	37,46	32,41
Désir de réduire les heures de travail	7,96	7,10
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	12,36	12,48
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	10,87	10,16

En ce qui concerne la présence d'enfants, on note, chez les personnes ayant un enfant ou plus, les éléments suivants : elles utilisent un peu plus la semaine comprimée, beaucoup plus l'horaire variable; leurs heures supplémentaires sont davantage connues à l'avance; elles font davantage de travail à domicile (38 % contre 21 %). Dans ce dernier cas, on peut penser que même si le travail à domicile est effectué davantage pour des motifs liés à l'emploi, le fait d'avoir des enfants semble aussi accroître cette pratique. Malgré tout, ce pourrait donc être en partie pour concilier travail et famille que les gens travaillent à domicile, bien que ce soit les obligations liées à l'emploi qui leur imposent d'apporter du travail à domicile. D'autres travaux, dont ceux de





Guérin et collaborateurs (1997), ont souligné l'importance du nombre d'enfants, mais surtout de l'âge des enfants dans les difficultés de conciliation, de sorte que la présence d'enfants est un élément important à prendre en compte, d'autant plus que la parentalité et la maternité interviennent de plus en plus tardivement dans les parcours de vie des gens.

**Tableau 6**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon la présence d'enfants, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Sans enfant (%)	Un enfant ou plus (%)
Semaine comprimée	6,87	7,43
Horaire variable	28,54	41,42
Heures supplémentaires connues d'avance	36,30	44,13
Travail à domicile	21,07	38,62
Travail à domicile payé ou non	40,35	37,12
Raisons du travail à domicile :		
Exigences du travail	63,42	61,64
Conciliation travail-famille	2,82	6,13
Autres raisons	33,76	32,22
Désir de réduire les heures de travail	7,15	7,95
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	10,08	22,71
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	10,67	8,58

On considère parfois que la taille de l'entreprise a une influence sur l'offre de mesures dans les organisations. Ainsi, des études menées aux États-Unis et citées dans Tremblay (2008a) indiquent que les entreprises de plus grande taille offrent davantage de mesures, bien que ceci n'ait pas été observé dans d'autres travaux menés au Québec. Les données ventilées selon la taille de l'organisation ne montrent pas une tendance claire pour ce qui est des horaires variables – mesures plus présentes dans les entreprises de moins de 20 employés (taille 1) puis celles de 100 à 499 employés (taille 4) et moins chez les autres. Pour sa part, le travail à domicile est plus fréquent dans les plus grandes organisations (de plus de 500 employés), suivies des plus petites (moins de 20 employés). Le portrait est donc ici plus nuancé que ce qu'indiquent certains travaux américains sur la conciliation emploi-famille, à savoir que les mesures sont plus fréquentes dans les grandes organisations (travaux du Family and Work Institute, cités dans Tremblay, 2008a). Par ailleurs, il faut souligner que si nombre d'organisations offrent la possibilité de travailler à domicile à l'occasion, environ 5 % des travailleurs seulement bénéficient d'un programme formel de télétravail, selon les données de l'EMTE. Le reste des personnes s'y adonnent sur une base occasionnelle ou informelle, mais cela peut se traduire tout de même par quelque six ou sept heures de travail à domicile par semaine, les travailleurs plus âgés ayant davantage cette possibilité et y consacrant près de sept heures. Bien que le nombre précis d'heures à domicile varie un peu d'une année à l'autre, les travailleurs plus âgés y recourent toujours davantage que les plus jeunes.



**Tableau 7**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon la taille de l'entreprise, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Taille1 (%)	Taille2 (%)	Taille3 (%)	Taille4 (%)	Taille5 (%)
Semaine comprimée	6,95	6,89	7,65	5,77	7,79
Horaire variable	37,19	24,70	25,16	32,11	28,59
Heures supplémentaires connues d'avance	36,07	42,44	33,55	33,71	42,49
Travail à domicile	25,52	16,16	13,11	21,85	36,54
Travail à domicile payé ou non	52,57	44,46	47,85	28,18	30,30
Raisons du travail à domicile :					
Exigences du travail	64,79	68,25	57,37	61,50	61,48
Conciliation travail-famille	2,50	5,77	14,10	2,05	3,02
Autres raisons	32,72	25,97	28,53	36,45	35,51
Désir de réduire les heures de travail	7,26	7,38	4,69	9,01	7,13
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	8,29	4,41	7,90	9,08	29,99
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	13,22	12,29	10,29	10,85	4,49

Taille1= moins de 20; Taille2= 20-49; Taille3= 50-99; Taille4= 100-499; Taille5= plus de 500.

Les données analysées selon le secteur d'activité ne présentent pas une tendance nette. On observe que l'horaire variable est surtout présent dans les « autres » secteurs, ce qui permet difficilement de repérer les secteurs où cela est plus fréquent. Le commerce de détail et les services aux consommateurs présentent davantage d'horaires variables, suivis du secteur de la construction. Le travail à domicile est aussi plus fréquent dans l'enseignement et la santé (sans doute surtout le premier). Il y a davantage d'ententes pour des horaires réduits dans le secteur des finances et assurances. Il semble que les secteurs des services permettent davantage d'aménagements que les secteurs industriels, mais la tendance n'est pas nette, et tout dépend sans doute de la fonction occupée dans l'organisation, ce que nous voyons au tableau 9.



**Tableau 8**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon le secteur d'activité, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Secteur1 (%)	Secteur2 (%)	Secteur3 (%)	Secteur4 (%)	Secteur5 (%)	Secteur6 (%)	Secteur7 (%)	Secteur8 (%)
Semaine comprimée	15,13	1,85	8,25	6,61	7,88	3,80	7,82	5,27
Horaire variable	26,16	36,80	21,91	32,31	24,97	27,71	28,94	42,04
Heures supplémentaires connues d'avance	25,70	37,28	48,96	38,75	45,16	24,25	37,99	26,61
Travail à domicile	12,34	23,62	15,54	12,06	22,06	22,15	32,72	31,77
Travail à domicile payé ou non	50,79	50,73	24,52	65,49	38,32	50,69	31,03	46,91
Raisons du travail à domicile :								
Exigences du travail	48,11	67,18	46,47	76,70	74,57	55,95	63,84	58,88
Conciliation travail-famille	0,00	0,27	4,11	0,00	0,52	6,29	1,25	10,94
Autres raisons	51,89	32,55	49,41	23,30	24,91	37,76	34,91	30,18
Désir de réduire les heures de travail	3,49	6,01	8,56	3,56	6,82	10,38	6,64	11,62
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	0,00	1,91	8,82	5,07	14,00	38,70	16,49	10,73
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	2,73	9,03	5,68	18,13	3,55	13,77	9,15	11,54

Secteur1= mines; Secteur2= construction; Secteur3= fabrication; Secteur4= commerce de détail et services aux consommateurs; Secteur5= transport, entreposage et commerce de gros; Secteur6= finances et assurances; Secteur7= enseignement et services de soins de santé; Secteur8= autres secteurs.

**Tableau 9**  
**Aspirations et mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, selon la catégorie socioprofessionnelle, Canada, 2005 (en pourcentage)**

Aspirations et mesures d'aménagement	Occup1 (%)	Occup2 (%)	Occup3 (%)	Occup4 (%)	Occup5 (%)	Occup6 (%)
Semaine comprimée	2,01	5,75	9,50	5,72	6,64	8,97
Horaire variable	54,11	39,69	23,05	36,72	16,81	22,97
Heures supplémentaires connues d'avance	36,49	31,07	41,80	50,95	38,72	38,90
Travail à domicile	51,62	45,32	13,98	6,54	15,35	0,01
Travail à domicile payé ou non	40,32	30,87	37,97	66,00	66,04	100,00
Raisons du travail à domicile :						
Exigences du travail	54,44	61,38	69,53	72,35	79,06	00,00
Conciliation travail-famille	7,51	1,93	1,22	0,00	4,68	0,00
Autres raisons	38,05	36,69	29,25	27,65	16,26	100,00
Désir de réduire les heures de travail	9,13	10,65	7,41	2,13	5,83	1,75
Désir de réduire les heures de travail pour des raisons familiales	3,35	19,10	9,24	39,94	18,20	00,00
Semaine de travail réduite par suite d'une entente spéciale	6,51	8,07	7,87	10,99	21,65	12,90

Occup1= gestionnaires; Occup2= professionnels; Occup3= personnel technique/métiers; Occup4= commercialisation/ventes; Occup5= personnel de bureau/administratif; Occup6= travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence.



Le tableau 9 présente des données fort intéressantes selon la catégorie professionnelle. On y constate que les gestionnaires (occupation 1) sont ceux qui bénéficient le moins de la semaine réduite, mais par contre, ce sont ceux qui, avec les professionnels (occupation 2), voudraient le plus réduire leurs heures de travail. Ces groupes ont aussi davantage la possibilité de travailler à la maison et bénéficient plus souvent d'horaires variables, mais ils disposent moins souvent de la semaine comprimée. Ceci semble confirmer le fait que les professionnels et les gestionnaires ont plus de marge de manœuvre en ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail, mais on peut dire que cette marge de manœuvre ou cette plus grande autonomie dans l'organisation de leur temps se traduit souvent par des heures plus longues, comme cela a été observé (Tremblay, 2008a).

Le travail à domicile est clairement plus fréquent pour ces groupes, mais on peut penser ici aussi que le travail envahit davantage le temps personnel, même si cela permet de juguler les tâches et d'être plus à jour dans son travail. Dans ces catégories professionnelles, on travaille davantage sur des mandats et les heures ne sont pas toujours fixées ou définies (35 ou 40 heures par semaine); en cas de débordement, les gestionnaires et professionnels peuvent préférer effectuer une partie du travail à domicile (prendre les courriels, rédiger des rapports, etc.). Ceci semble moins possible pour les autres catégories, comme le montre le tableau; par contre, les autres groupes (4, 5, 6) sont plus souvent payés lorsqu'ils font du travail à domicile. On constate aussi que le personnel de la catégorie commercialisation et ventes, suivi des professionnels et du personnel de bureau ou administratif, sont les groupes qui souhaiteraient davantage réduire leur temps de travail. Les gestionnaires, eux, semblent assez satisfaits de leurs heures, n'étant pas nombreux à souhaiter les réduire, tout comme les travailleurs de la production sans métier, ces derniers ayant sans doute besoin des revenus associés au plein temps.

## Conclusion

Grâce à l'analyse des données de l'EMTE, nous avons pu constater que les milieux syndiqués offrent davantage la semaine comprimée et affichent davantage à l'avance les heures supplémentaires, alors que les milieux non syndiqués offrent davantage les horaires variables, ainsi qu'une semaine réduite par suite d'une entente spéciale. Les personnes mariées bénéficient un peu plus de la possibilité de faire du travail à domicile et celui-ci est plus souvent payé. Étonnamment, les hommes bénéficient davantage d'horaires variables et de la possibilité de faire du travail à domicile, ce qui s'explique sans doute par les secteurs d'emploi et les catégories professionnelles auxquels ils appartiennent, alors qu'on sait que ce sont les femmes qui assument davantage les responsabilités familiales, notamment à l'endroit de parents âgés. Elles ont donc davantage besoin d'aménagements, puisqu'elles sont plus souvent des « proches aidantes » que ce n'est le cas pour les hommes.

Sachant que les travailleurs vieillissants souhaitent souvent des mesures d'aménagement du temps de travail en fin de carrière (Tremblay & Genin, 2010a), les données de l'EMTE permettent d'avoir une idée du type de mesures offertes aux travailleurs vieillissants et des sources de difficultés de conciliation qui perdurent au fil des ans, tout au long de la vie, en raison de la faiblesse des mesures offertes. En effet, nous avons pu constater que les mesures d'aménagement du temps de travail ne sont pas nécessairement très accessibles aux travailleurs, et pas plus aux hommes qu'aux femmes, pourtant premières responsables de l'articulation emploi-famille, tout au long de la vie, à la fois lorsqu'elles s'occupent de jeunes enfants, puis lorsqu'elles sont proches aidantes auprès de parents âgés ou vieillissants.

Le débat social sur l'articulation entre les responsabilités professionnelles et familiales-personnelles ne s'est apparemment pas traduit par une amélioration importante des mesures d'aménagement du temps de travail offertes dans les organisations, puisqu'on n'observe pas tellement de progrès depuis 1999 (Tremblay, Najem & Paquet, 2006).

Les milieux non syndiqués semblent un peu plus favorisés sous certains angles (horaires variables et semaine de travail réduite), mais cela pourrait être imputable aux secteurs précis et aux catégories professionnelles propres



à ces milieux (plus de services, moins de manufacturier, plus de professionnels et de cadres), ce qui explique possiblement la plus grande facilité à aménager le temps de travail et la plus grande autonomie de décision sur ce plan.

Par ailleurs, un bon quart des travailleuses et travailleurs vieillissants déclarent travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui pourrait théoriquement favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée. De fait, on constate que la plupart font ce choix en raison des exigences du travail, et invoquent moins de motifs familiaux, quoiqu'on observe chez les personnes mariées et celles avec enfants davantage de travail à domicile que chez les autres (non mariées ou sans enfant).

Il est possible qu'on assiste ici à un débordement du travail sur la vie personnelle, mais il se peut aussi que les individus optent pour le travail à domicile pour réussir à satisfaire les exigences de leur travail, tout en étant davantage présents à la maison et en bénéficiant de plus de flexibilité dans l'organisation de leur temps de vie personnelle et familiale. Du fait que les individus sont de type intégrateur (préfèrent intégrer travail et famille) ou séparateur (préfèrent séparer travail et famille – voir Tremblay & Genin, 2010b), la même pratique pourrait contribuer à augmenter le stress des parents en emploi ou, au contraire, contribuer à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (Tremblay, Chevrier & di Loreto, 2007; Tremblay, Najem & Paquet, 2007).

Dans des travaux antérieurs réalisés à partir des données de l'EMTE, nous avons noté que les femmes et les hommes avec enfants travaillaient davantage à domicile pour des raisons de conciliation que ceux sans enfant. On peut penser que c'est aussi le cas pour les travailleurs vieillissants, qui peuvent avoir des responsabilités familiales d'un autre ordre. Il est donc de plus en plus important d'étudier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle-familiale en fonction de tous les âges, y compris les travailleurs vieillissants, souvent confrontés à des demandes importantes sur le plan familial. Non seulement la parentalité intervient-elle de plus en plus tard, mais le vieillissement de la population joue aussi pour accroître les responsabilités familiales des travailleurs vieillissants, certains étant même considérés comme appartenant à une génération « sandwich », ayant à la fois la responsabilité d'enfants et de parents âgés ou malades.

Nos résultats sont intéressants car ils montrent que la réponse des employeurs aux demandes de conciliation et leur offre de mesures ne correspondent pas exactement aux besoins; en effet, les femmes n'oeuvrent pas dans les emplois qui offrent le plus d'aménagements, alors que ce sont elles qui sont les plus responsables des questions familiales, que ce soit en relation avec les enfants ou avec les parents âgés ou malades. À la suite de ces premières données de l'EMTE sur les mesures d'aménagement dont bénéficient les travailleurs vieillissants, et à la suite d'une recherche menée sur des secteurs d'activité différents (Tremblay, 2010a), nous projetons d'étudier l'incidence du type d'organisation, de gestion et de participation en milieu de travail sur l'offre de mesures, puisque certains travaux que nous avons réalisés indiquent que les milieux plus participatifs ou « démocratiques » pourraient offrir davantage de mesures et un meilleur soutien organisationnel pour leur utilisation (Tremblay, 2010a, 2010b, 2010c).



## Bibliographie

Allard, K., Haas, L., & Hwang, P. (2007). Exploring the paradox : Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family*, 10, 409-426.

Baines, S., & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.

Bellemare, D., Poulin-Simon, L., & Tremblay, D.-G. (1998). *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux et défis de gestion*. Montréal : Éditions Saint-Martin.

Cette, G., Méda, D., Sylvain, A., & Tremblay, D.-G. (2007). Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada. *Loisir et société/Leisure and Society*, 29(1), 117-154.

Conference Board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille : enjeux et options*. Ottawa.

Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (2001). *Avis sur la conciliation emploi-famille*. Québec.

Daly, K. (2004). *Tendances contemporaines de la famille : L'évolution de la culture parentale*. Ottawa : L'Institut Vanier de la famille.

David, H. (2007). Quand la gestion des âges est inapplicable : la précarité d'emploi d'infirmières en soutien à domicile. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Développement des ressources humaines Canada (1997). Les Canadiens veulent travailler davantage et non moins. *Bulletin de la recherche appliquée*, 3(1), 11-13.

Fusulier, B., Tremblay, D.-G., & di Loreto, M. (2008). La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre? Quelques éléments de réponse. *Politiques sociales*, 68.

Gauthier, H., dir. (2007). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. Québec : Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/VieGenerationVo2.pdf> (page consultée le 4 décembre 2008).

Gauthier, H., Ménard, P.-O., Desfossés, C., & Fadel, A.-M. (2007). Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite. Dans Hervé Gauthier (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*. Volume 2. Québec : Institut de la statistique du Québec, 173-216. Repéré à [http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/generation\\_vol2\\_chap10.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/generation_vol2_chap10.pdf) (page consultée le 4 décembre 2008).

Gouvernement du Québec (2003). *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*. Collaboration du Comité aviseur pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, de la Commission des partenaires du marché du travail et du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Repéré à [http://emploiquebec.net/publications/pdf/00\\_imt\\_45ansplus.pdf](http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_45ansplus.pdf) (page consultée le 3 décembre 2008).

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K., & Deschamps, M. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*. Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles.



Guérin, G., St-Onge, S., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994a). Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec. *Gestion*, 19(2), 74-82.

Guérin, G., St-Onge, S., Wills, T., Haines, V., Trottier, R., & Simard, M. (1994b). *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ETF) : nature, caractéristiques et effets*. Montréal : Université de Montréal, École de relations industrielles.

Guillemard, A.-M. (2007). Vers un nouveau management des âges et des temps sociaux en réponse au vieillissement de la population. Une perspective internationale. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Guillemard, A.-M. (2003). *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin (coll. U Sociologie).

Haas, L., Allard, K., & Hwang, P. (2002). The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5, 319-341.

Haines, V., Guérin, G., & St-Onge, S. (1998). Les impacts de l'horaire flexible sur le roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. *Cahier de recherche*, 98(16), 1-17.

Haines, V., Guérin, G., & St-Onge, S. (1996a). *L'efficacité du travail à temps partiel comme pratique visant à favoriser un meilleur équilibre travail-famille*. Montréal : Université de Montréal, HEC.

Haines, V., Guérin, G., & St-Onge, S. (1996b). *Le travail à temps partiel comme pratique visant à favoriser un meilleur équilibre*. Montréal : Université de Montréal, HEC.

Lewis, S. (2001). Restructuring Workplace Cultures : The Ultimate Work-family Challenge? *Women in Management Review*, 16, 21-29.

Najem, E., & Tremblay, D.-G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle? *Interventions économiques*, (41). Repéré à <http://interventionseconomiques.revues.org/398>.

Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity Leave and Fathers' Involvement with their Young Children. *Community, Work & Family*, 10, 427-453.

OCDE (2006a). *Ageing and employment policies. Live longer, work longer*. Paris.

OCDE (2006b). *Vieillesse et politiques de l'emploi. Vivre et travailler plus longtemps*. Paris.

Scheibl, F., & Dex, S. (1998). Should we have more family-friendly policies? *European Management Journal*, 16, 586-599.

Simkin, C., & Hillage, J. (1992). *Family-friendly working : New hope or old hype*. Brighton.

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

Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers' Involvement with their Babies. *Community, Work & Family*, 10, 409-426.



- Tremblay, D.-G. (2010a). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière?* Montréal : Éditions Saint-Martin et Décarie Éditeur.
- Tremblay, D.-G. (2010b). *La conciliation emploi-famille dans les entreprises en économie sociale : de meilleures mesures et davantage de soutien organisationnel?* (Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux, n° 2010-3). Repéré à [www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats).
- Tremblay, D.-G. (2010c). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux dans les Centres de la petite enfance* (Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux, n° 2010-4). Repéré à [www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats).
- Tremblay, D.-G. (2010d). *Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : le secteur de l'économie sociale a-t-il une philosophie de gestion plus favorable?* Communication présentée au colloque organisé par l'Université de Rennes sur *La participation en entreprise*, les 5 et 6 mai 2010. (À paraître dans les actes).
- Tremblay, D.-G. (2008a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2008b). *Pour une articulation des temps sociaux tout au long de la vie; l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Montréal : Éditions Saint-Martin et Décarie Éditeur.
- Tremblay, D.-G., dir. (2007). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec (coll. Économie politique).
- Tremblay, D.-G. (2005). Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 1, 36-56.
- Tremblay, D.-G. (2003). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses? *Politiques sociales*, 63, 70-86.
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women in Management*, 17(3/4), 157-170. Manchester : MCB Press.
- Tremblay, D.-G., Chevrier, C., & di Loreto, M. (2007). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux? *Loisir et société/ Leisure and Society*, 29(1), 191-214.
- Tremblay, D.-G., Chevrier, C., & di Loreto, M. (2006). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée? *Interventions économiques*, (034).
- Tremblay, D.-G., di Loreto, M., & Genin, É. (2010). Le congé parental et les autres congés familiaux : un droit ou un privilège? Nouvelles perspectives en management de la diversité. *Égalité, discrimination et diversité dans l'emploi*. Sous la direction d'Isabelle Barth et Christophe Falcoz. Strasbourg : Éditions EMS (EM Strasbourg Business School), Management et société.
- Tremblay, D.-G., & Genin, É. (2010a). Aging, economic insecurity and employment : Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, 3(2), 173-189. Repéré à <http://ojs.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/SSJ/article/view/2878/2348>.





Tremblay, D.-G., & Genin, É. (2010b). IT Self-employed Workers between Constraint and Flexibility. *New Technology, Work and Employment*, 25(1), 34-48. Repéré à <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/123293662/PDFSTART>.

Tremblay, D.-G., & Larivière, M. (2010). Les défis de fins de carrière et la retraite : le cas du Québec. *Management et avenir*, (30), 146-164. Repéré à <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-10.htm>.

Tremblay, D.-G., Fusulier, B., & di Loreto, M. (2009). Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 4(1), 27-44. Repéré à <http://www.remest.ca/documents/TremblayRemestVol4no1.pdf>.

Tremblay, D.-G., Najem, E., & Paquet, R. (2007). Le travail et le vieillissement; vers une nouvelle articulation des temps sociaux tout au long du parcours de vie. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec (coll. Économie politique).

Tremblay, D.-G., Najem, E., & Paquet, R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? *Enfance, famille et générations*, (4). Repéré à <http://www.erudit.org/revue/efg>.

Tremblay, D.-G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework : a Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-family Conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31(2), 715-731.