

Les déterminants de l'utilisation des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail au Canada

Par

Elmustapha Najem (UQO)

et

Diane-Gabrielle Tremblay
(TÉLUQ-UQAM)

Le 19 octobre 2010 à Montréal



Déroulement de la séance

1. Introduction
2. Présentation de l'Enquête sur les Milieux du Travail et les Employés (EMTE)
3. Présentation des variables utilisées
4. Présentation des résultats
5. Discussion

1. Introduction

- La conciliation emploi-famille est un thème qui s'est imposé dans les dernières décennies au Québec et ailleurs :

années 1990: analyse des difficultés vécues par les parents

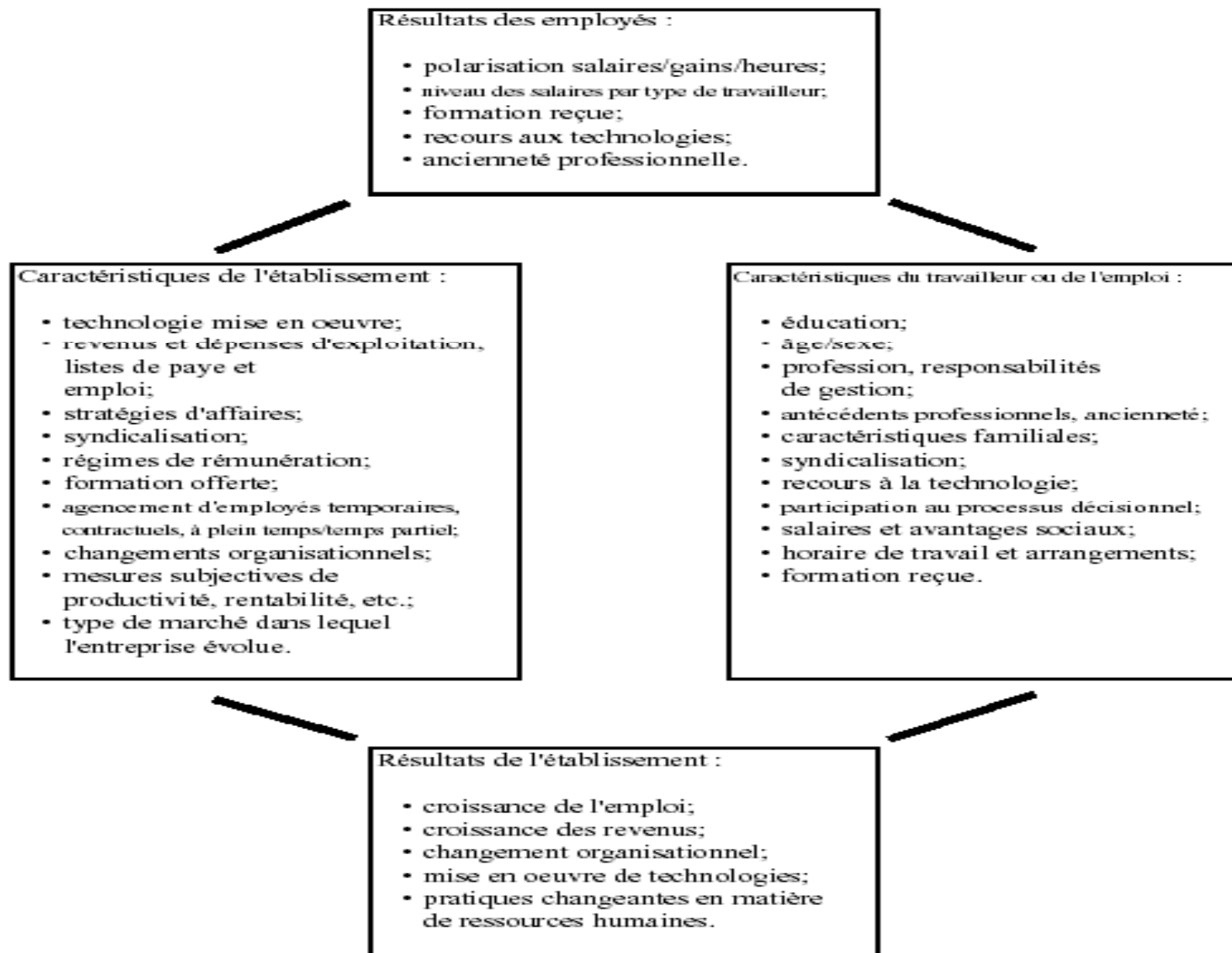
recherches sur le conflit emploi-famille comme tel (Guérin et al., 1997)

Actuellement les recherches se penchent de plus en plus sur les mesures mises en place pour soutenir les parents et sur le rôle que les organisations peuvent jouer dans la mise en place de dispositifs et le soutien à l'articulation emploi-famille (Fusulier et al., 2006)

- Certains travaux (CCTM, 2001) indiquent que les employeurs et les syndicats en sont, en principe du moins, arrivés à un consensus relativement à la nécessité d'adopter des mesures de conciliation emploi-famille. Ce consensus découle des constats suivants:
 1. les difficultés croissantes de la conciliation
 2. les conséquences coûteuses de ces difficultés autant pour les entreprises que pour les employés et leurs familles
 3. la responsabilité collective de trouver des solutions
 4. la reconnaissance que les pratiques de conciliation sont à l'avantage de toutes les parties
 5. la nécessité d'une mise en place plus répandue de ces pratiques

- De notre côté, on s'intéresse au déterminants de l'utilisation des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) dans les entreprises canadiennes (ARTT= semaine comprimée, ou horaires variables ou heures supplémentaires connues d'avance).
- Nous utilisons les données de l'enquête sur le milieu du travail et les employés (EMTE) pour estimer une forme réduite d'un modèle logistique en vue de déterminer les facteurs qui influencent l'utilisation de ces mesures au Canada.
- Ces facteurs vont dépendre d'une vaste gamme de caractéristiques autant des travailleurs que des entreprise:
 - ◆ Les caractéristiques démographiques des employés (sexe, statut matrimonial, expérience , etc ...) vont nous indiquer le besoin des travailleurs en termes de mesures d'ARTT.
 - ◆ Les caractéristiques des entreprises (taille, secteur d'activité, syndicalisation, etc ...) vont nous indiquer les contraintes technologiques et de marché qui peuvent affecter l'incidence des mesures d'ARTT dans les entreprises.

Graphique 1: Le lien entre le contenu de l'enquête sur les établissements, le contenu de l'enquête sur les employés et les résultats



3- Présentation des variables utilisées

Variables	Résultats Attendus
<i>Caractéristiques individuelles</i>	
Sexe (homme=1)	+ (Plus grandes possibilités ?)
Statut matrimonial (marié =1)	+
Avoir des enfants =1	+
Né au Canada =1	+ (Peut être ?)
Éducation (pas de diplôme secondaire = référence)	+ (pour les niveaux d'éducation élevés)
Salaire annuel	+
Âge (moins de 24 ans = référence)	+ ou - (incertain)
Expérience	+ ou - (incertain)
Travail à temps complet	-
Statut régulier	+ ou - (incertain)
A eu une promotion	+
<i>Caractéristiques des entreprises</i>	
Syndicalisation (syndiqué = 1)	+ ou - (pouvoir de négociation versus rigidités)
Secteurs (autres secteurs = références)	+ ou - (incertain)
Indicateur de démocratie participative	+
Ratio de stabilité (permanents / effectif total)	- (aucune incitation pour l'entreprise)
Ratio d'encadrement	- (augmentation du contrôle et diminution de la flexibilité)
Ratio de démission	+ (éléments d'attraction et de rétention)
Exposition à la concurrence	- (préoccupations de productivité, de réduction des coûts)
Entreprises innovatrices au niveau du produit	+ (éléments de motivation)
Entreprises innovatrices au niveau des processus	+ (éléments de motivation)
Taille (moins de 20 employés= référence)	+

4- Présentation des résultats

Variables	Résultats
<p><i>Caractéristiques individuelles</i></p> <p>Sexe (homme=1) Statut matrimonial (marié =1) Avoir des enfants =1 Né au Canada =1 Éducation (pas de diplôme secondaire = référence)</p>	<p><i>Caractéristiques individuelles</i></p> <p>+ statistiquement significatif - Pas significatif + statistiquement significatif -Pas significatif Secondaire (-), collégial (-), plus qu'un bac (+), les autres niveaux d'études ne sont pas statistiquement significatifs</p>
<p>Salaire annuel Âge (moins de 24 ans = référence)</p>	<p>+ statistiquement significatif Par rapport aux moins de 24 ans, l'effet est négatif et statistiquement significatif pour toutes les autres catégories d'âge</p>
<p>Expérience Travail à temps complet Statut régulier A eu une promotion</p>	<p>-Pas significatif - Statistiquement significatif - Statistiquement significatif + statistiquement significatif</p>
<p><i>Caractéristiques des entreprises</i></p> <p>Syndicalisation (syndiqué = 1) Secteurs (autres secteurs = références)</p>	<p><i>Caractéristiques des entreprises</i></p> <p>- Statistiquement significatif Par rapport à autres secteurs, l'effet est négatif et statistiquement significatif sauf pour les mines et le secteur du commerce de détails et services aux consommateurs</p>
<p>Indicateur de démocratie participative Ratio de stabilité (permanents / effectif total) Ratio d'encadrement Ratio de démission Exposition à la concurrence Entreprises innovatrices au niveau du produit Entreprises innovatrices au niveau des processus Taille</p>	<p>+ statistiquement significatif - Statistiquement significatif - Statistiquement significatif + statistiquement significatif + Pas significatif + Pas significatif + Pas significatif _ Pas significatif</p>

5-Discussion

- Merci de votre attention. La discussion est ouverte.