

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

La conciliation travail-famille

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Réalisée par Josée Couture
Bibliothèque Cécile-Rouleau
Clientèle et promotion

4 février 2021

Ce document présente une sélection de publications sur des sujets reliés à la conciliation travail-famille.

Les documents recensés datent principalement de 2010 à 2020 (et quelques documents d'années antérieures) et proviennent des bases de données bibliographiques de la Bibliothèque Cécile-Rouleau et du catalogue du Réseau informatisé des bibliothèques gouvernementales au Québec (CUBIQ).

Les publications signalées dans cette bibliographie sont disponibles pour emprunt à la Bibliothèque Cécile-Rouleau.

Table des matières

Ouvrages généraux.....	1
Du point de vue de l'employé.....	14
Du point de vue de l'employeur.....	19

Ouvrages généraux

Amsellem, N. (2013). *Le travail et ses dehors : porosité des temps, pluralité des vies : un débat sociologique*. L'Harmattan, 246 p.

Travail/loisir, vie professionnelle/vie personnelle ou privée : deux temps sociaux concurrents, deux régions de l'expérience sociale dont les frontières sont de moins en moins nettes aujourd'hui. Cet ouvrage fait un point sur les rapports entre activités professionnelles et pratiques de temps libre et de loisir. Il montre la pluralité de leurs articulations, tant sur le plan des pratiques, des institutions et des représentations sociales que sur le plan des modèles d'analyses théoriques/sociologiques. [Résumé de l'éditeur]

Association des parents-étudiants de l'Université Laval, Bélanger, A.-P. et al. (2017). *Mémoire sur les parents-étudiants : ensemble pour la conciliation famille-études-travail*. APÉtUL, Association des parents-étudiants de l'Université Laval, 163 p.
https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=90562

Dans son Mémoire sur les parents-étudiants : Ensemble pour la conciliation famille-études-travail, l'association décrit les réalités et les besoins des parents-étudiants tant généraux que ceux de groupes spécifiques et l'insuffisance du cadre formel de l'UL pour empêcher les difficultés et les conséquences négatives qui découlent de l'absence de moyens pour la conciliation pour la famille-études-travail. L'APÉtUL constate que ces difficultés se cumulent, s'imbriquent et ont des conséquences disproportionnées et durables dans le cheminement du parent-étudiant, pouvant se répercuter tout au long de sa vie. [Résumé de l'auteur]

Beigi, M. et Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A Review. *Applied Psychology: An International Review*, 66(3), 382-433.

Despite a proliferation of work-family literature over the past three decades, studies employing quantitative methodologies significantly outweigh those adopting qualitative approaches. In this paper, we intend to explore the state of qualitative work-family research in the management field and provide a comprehensive profile of the 152 studies included in this review. We synthesise the findings of qualitative work-family studies and provide six themes including parenthood, gender differences, cultural differences, family-friendly policies and non-traditional work arrangements, coping strategies, and under-studied populations. We also describe how findings of qualitative work-family studies compare to those of quantitative studies. The review highlights seven conclusions in the current qualitative literature: a limited number of qualitative endeavours, findings worth further attention, convergent foci, the loose use of work-family terminology, the neglect of a variety of qualitative research approaches, quantitative attitudes towards qualitative research, and insufficient reporting of research methods. In addition, implications for future researchers are discussed. [Résumé de l'auteur]

- Billing, T. K., Bhagat, R. S. et al. (2014). Work-Family Conflict and Organisationally Valued Outcomes: The Moderating Role of Decision Latitude in Five National Contexts. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 62-95.

The moderating role of decision latitude on the relationship between work-family conflict and psychological strain was examined across five countries. It was hypothesised that decision latitude would moderate the relationship more strongly in the individualistic countries (the United States and Canada) than in the collectivistic countries (India, Indonesia, and South Korea). The results supported the hypotheses of this five-country-based cross-national investigation. The implications of the findings for theory and practice in the area of international and cross-cultural research on work and family conflicts in the organisational context are discussed. [Résumé de l'auteur]

- Boulet, M. et Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(3), 442-467.
<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2016-v71-n3-ri02686/1037660ar.pdf>

Dans le contexte où les couples à deux carrières constituent maintenant la norme, l'enjeu de la conciliation travail-famille devient incontournable. Cette nouvelle réalité souligne la nécessité d'examiner les effets des pratiques de conciliation travail-famille mises en place dans les organisations québécoises sur le bien-être des travailleurs. Une comparaison selon le genre s'avère également pertinente, vu la persistance des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. Encore aujourd'hui, les femmes allouent davantage de temps aux soins des enfants et aux tâches domestiques que les hommes, tandis que ces derniers s'investissent plus dans leur carrière. La présente étude réalisée à partir des données de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) s'inspire du modèle théorique des demandes et des ressources de l'emploi de Bakker et Demerouti. Globalement, l'analyse montre que les pratiques de conciliation, en particulier celles liées à la maternité et à la gestion flexible du temps de travail, réduisent la détresse psychologique des femmes. Une fois contrôlé l'effet des variables sociodémographiques, des conditions de travail, des responsabilités familiales et de l'environnement organisationnel, le fait d'avoir accès à un nombre élevé de pratiques de conciliation (soit sept ou plus sur dix) atténue la probabilité des femmes d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, mais non celle des hommes. À l'inverse, le temps passé à faire des tâches domestiques ou à assumer les responsabilités familiales accroît la probabilité des hommes d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, alors que ce n'est pas le cas chez les femmes. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Boulet, M. et Le Bourdais, C. (2017). Partage des rôles dans les couples à deux revenus et satisfaction de l'équilibre travail-famille selon le genre. *Cahiers de recherche sociologique*(63), 111-131.

<https://www.erudit.org/fr/revues/crs/2017-n63-crs04254/1055721ar.pdf>

La hausse de la participation des femmes au marché du travail a contribué au recul du modèle familial traditionnel de l'homme pourvoyeur et de la femme au foyer. Conséquemment, les relations entre les sexes ont été bouleversées; un bouleversement que certains auteurs qualifient de révolution des rôles de genre. C'est dans cette perspective des rôles de genre que le présent article examine l'effet du partage des tâches domestiques et de l'articulation du temps travaillé au sein des couples à deux revenus au Québec et dans le reste du Canada sur la satisfaction de l'équilibre travail-famille. Basée sur une exploitation de l'Enquête sociale générale de 2011, l'analyse révèle une association positive entre division traditionnelle des tâches domestiques et satisfaction parmi les Québécoises et entre partage traditionnel du temps travaillé et satisfaction parmi les femmes vivant ailleurs au Canada. De leur côté, les hommes qui assument la plus grande part des tâches domestiques paraissent moins satisfaits de l'équilibre travail-famille que ceux qui partagent également ces tâches avec leur conjointe. Enfin, le fait de travailler de longues heures, soit plus de 40 heures/semaine, a un impact négatif sur la satisfaction des hommes et des femmes, quel que soit leur lieu de résidence. [Résumé de l'éditeur]

Cloutier, L. (2010). *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : L'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*. (Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal). 289 p.

Cette thèse de doctorat porte sur l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleuses et des travailleurs québécois entre 1997 et 2007. À partir d'une nouvelle typologie, nous analysons les changements dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes et l'impact sur l'écart entre les genres. L'originalité de cette thèse est qu'elle permet de jeter un regard multidimensionnel sur la qualité de l'emploi en considérant quatre dimensions à la fois : la rémunération, la stabilité de l'emploi, la qualification et les heures de travail. Après avoir présenté notre problématique de recherche relative aux inégalités professionnelles entre les genres, l'étude fait une revue des écrits portant sur les principales théories en jeu et sur le concept de la qualité de l'emploi. Ensuite, le cadre conceptuel est présenté afin de situer notre contexte de recherche, les questions générales considérées, la pertinence d'une typologie et les principaux déterminants de la qualité de l'emploi. Le chapitre suivant est consacré à la démarche visant la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi et celle relative au cadre d'analyse. Enfin, nous présentons une analyse des changements de la situation des hommes et des femmes dans les divers types d'emploi en tenant compte de la situation familiale, du niveau de scolarité des personnes et de certaines caractéristiques du marché du travail. Le constat global qui ressort de notre étude est qu'il y a eu une réduction appréciable de l'écart entre les genres au chapitre de la qualité de l'emploi (baisse générale de plus de 30 %). Notre recherche révèle que ce changement s'est surtout produit chez les personnes ayant une scolarité élevée, vivant en couple mais engagées dans des responsabilités familiales limitées. Une bonne partie des changements notés s'expliquent par l'amélioration notable de la qualité de l'emploi des femmes, plutôt que par une baisse de la qualité de l'emploi

des hommes. Ces résultats montrent que la situation conjugale et la charge familiale de même que le niveau de scolarité sont des paramètres déterminants des changements observés. [Résumé de l'auteur]

Commission canadienne des droits de la personne. (2014). *Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants : stratégies de collaboration pour un milieu de travail compréhensif et performant*. Commission canadienne des droits de la personne, 10 p.

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/guide-sur-la-conciliation-des-responsabilites-professionnelles-et-des-obligations-familiales>

Couillard, K., Observatoire des tout-petits et al. (2018). *La conciliation famille-travail chez les parents québécois : résultats d'un sondage populationnel*. Observatoire des tous-petits ; Réseau pour un Québec Famille ; Avenir d'enfants ; Regroupement pour la valorisation de la paternité ; Carrefour action municipal et famille, 34 p.

https://www.bibliotheque.assnat.gc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=91473

Den Dulk, L., Peper, B. et al. (2016). Supervisory support in Slovenian and Dutch organizations: a contextualizing approach. *Community, Work and Family*, 19(2), 193-212.

This paper builds on the influential work of Suzan Lewis examining how employees' work-life experiences are shaped by different layers of context. Our approach is therefore a comparative one using data from four organizational contexts in two countries, the Netherlands and Slovenia. Within each organization, we examine the role of different types of supervisory support (specific family support and general support) and the quality of the relationship between supervisor and subordinate (LMX) in work-to-family conflict, enrichment, and work-life balance satisfaction. Findings indicate that in a context with a high level of national policy support, some dimensions of family support are seen as part of general supervisory support. Moreover, the role of supervisory support and the leader-member exchange relationship differs between organizational contexts and the outcomes considered. [Résumé de l'éditeur]

Deschênes, G. (2013). *L'art de concilier le travail et la vie personnelle*. Québec-livres, 216 p.

Vous sentez-vous préoccupé par les exigences de votre emploi et par celles de votre vie personnelle et familiale? Avez-vous constamment l'impression de courir? Craignez-vous de perdre votre vie à la gagner? Si oui, rassurez-vous, vous n'êtes pas seul. En effet, la plupart des gens sont mécontents du rythme de leurs journées, mais ils n'ont aucune idée des étapes à suivre pour y changer quelque chose. Ce livre, ponctué d'humour, agréable à lire et dans lequel vous trouverez des exercices rafraîchissants, vous aidera à mieux équilibrer votre vie. L'auteure y traite de la connaissance de soi, de la gestion du temps, du stress, des émotions et de la communication interpersonnelle. Elle vous invite à préciser votre propre plan d'action pour un quotidien plus satisfaisant. Sans conteste, voici un guide qui vous donne tous les moyens pour concilier à la fois votre vie professionnelle

et votre vie personnelle. Guylaine Deschênes, Ph. D., est psychologue organisationnelle et consultante en ressources humaines. Elle est membre de l'Ordre des psychologues du Québec, de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec et de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Dohotariu, A. (2018). Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality : Fathers on Leave Alone. *Annals of the University of Bucharest, Political Science Series*, 20(2), 130-132.

Fang, T., Lee, B. et al. (2019). The Effects of Work-Life Benefits on Employment outcomes in Canada: A Multivariate Analysis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(2), 323-351.

The aim of this study is to examine the empirical question of how the provision of work-life benefits is associated with wages, promotions, and job satisfaction. This is an important question for industrial relations scholars and one that, as yet, has no definitive answer. In order to answer this question, we employ both economic theory and methods. Specifically, the economic theories being tested are the compensating wage differentials theory and the efficiency wage theory. To test the efficacy of each theory, we use econometric techniques using longitudinal data from the most recent Workplace and Employee Survey of Canada. We use regression to unpack the effects of work-life benefits on various employment outcomes and employ instrumental variables to mitigate against reverse causality. We find broad support for the efficiency wage theory. Alternatively stated, we find that increases in benefits are not associated with decreases in wages and other employment outcomes. If bundled correctly, work-life benefits are positively associated with increased wages, a greater number of promotions, enhanced employee morale in the form of job satisfaction, and improved employee retention. These results suggest that the provision of work-life benefits is not a zero-sum game for employers and employees. On the contrary, it appears that both parties to the employment relationship can benefit from work-life benefits. [Résumé de l'éditeur]

Fusulier, B., Nicole-Drancourt, C. et al. (2015). *La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain*. Télé-Université, UQAM, 1 texte électronique.

Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes sont des défis que nos sociétés contemporaines peinent à relever. Nombre de sociologues francophones se sont mobilisés sur ce constat depuis plusieurs années (...)[Extrait du résumé de l'éditeur]

<https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2517>

Gaborit, P. et Beauzamy, B. (2007). *Les hommes entre travail et famille*. L'Harmattan, 350 p.

Le débat sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas nouveau, mais le masculin y a longtemps été " tabou ". En effet, cette question est en général

abordée du point de vue féminin, pour lutter contre la persistance du modèle de l'homme " gagne pain " et de la femme " maîtresse de maison ". La question des hommes, et de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, est non seulement en soi un sujet de recherche, mais doit aussi devenir un thème de politiques publiques. Car l'égalité entre hommes et femmes ne passe pas uniquement par un investissement de la sphère publique et professionnelle par celles-ci ; les hommes doivent s'adapter à leur tour, pour investir la sphère privée et familiale. Ce recueil s'articule autour de différents thèmes, comme les théories sur les questions de genre ou les hommes et la violence, avec une troisième partie principalement axée sur les politiques publiques. [Résumé de l'éditeur]

Gril, E. (2020). Vu d'ici... : la conciliation travail-famille en mutation. *Gestion*, 45(1), 34-35.

Groulx, A.-P., Montigny, F. d. et Pangop, D. (2015). Père et travailleur. *Perspective infirmière*, 12(5), 27-29.

Résultats d'une étude portant sur la conciliation travail-famille des pères. [Résumé de SDM]

Ivana, G.-I. (2020). Work-life balance for transnational skilled workers in Sweden. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 14(2), 64-80.

In the context of globalisation, increased mobility and transnational travelling, long-distance friendships, romantic partnerships and family ties are becoming more and more common. Against this backdrop, this article focuses on highly skilled employees coming from Romania to Sweden and how they construct their work-life balance there. It analyses the work-life systems of highly skilled migrants in relation both to their co-present and long-distance bonds and overreliance on work networks of contacts, as well as investigating the relation between a particular work-life balance and highly skilled transnational workers' adoption of serial or circular migration. In doing so, this research asks how the work-life balance of highly skilled migrants can be understood from a life-course standpoint. The originality of this article comes from the interest in the work-life of transnational workers of both genders and of different family configurations, when most research on the topic of work-life balance still focuses almost exclusively on women and tensions between professional demands and traditional family lives. [Résumé de l'auteur]

Jacukowicz, A. et Merez-Kot, D. (2020). Work-related Internet use as a threat to work-life balance : a comparison between the emerging on-line professions and traditional office work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(1), 21-33.

In the present study, the authors focused on the comparison of work characteristics related to the possibility of striking the right work- nonwork balance, as well as satisfaction with the actual work-life balance (WLB), negative work-to-home conflict and the quality of life related to social relationships, between a new group of on-line workers (social media or e-marketing specialists, search engine optimization or search engine marketing specialists,

e-public relations experts etc.) and traditional office workers. Material and Methods: The authors conducted a questionnaire study covering 189 on-line workers (whose work required permanent presence on-line) and 200 office workers (using the Internet mainly to communicate with other departments and to search for information). Results: The results showed that the on-line workers reported a significantly lower satisfaction with WLB and a higher negative work-home interaction. The authors found no differences as regards the social quality of life between the studied groups. Conclusions: These findings confirm that technology advancement opens a new chapter in organizational psychology and occupational health, especially in the context of the emerging on-line occupations. [Résumé de l'auteur]

Laroche, M. et Genin, É. (2017). Conciliation travail-vie personnelle. Dans *La convention collective au Québec* (3e édition éd., p. 410-433). Chenelière éducation.

Lavoie, A., Audet, N. et Institut de la statistique du Québec. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Institut de la statistique du Québec, 59 p.
https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=83528

La présente étude permet de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les parents ayant de jeunes enfants concernant l'harmonisation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle, en analysant les conditions d'emploi des parents salariés et les mesures de conciliation travail-famille qui sont offertes à ces derniers. Le niveau de conflit travail-famille en fonction des caractéristiques des parents, des familles et de l'emploi est aussi examiné. Enfin, des données mettant en relation le niveau de conflit travail-famille et certains aspects de l'expérience vécue par les parents apportent un nouvel éclairage sur cette problématique. . [Extrait du résumé de l'avant-propos]

Leduc, J. (2016). Les champions de la conciliation travail-famille. *Coup de pouce*, 33(8), 68-75.

Exemples d'entreprises et d'organisations québécoises qui sont considérées comme d'excellents employeurs parce qu'elles offrent des mesures de conciliation travail-famille ou travail-vie personnelle à leurs employés. [Résumé de SDM]

Lefrançois, M., Des Rivières-Pigeon, C. et Fortin, S. (2014). Travailleuses, gestionnaires, syndicat : Trois perspectives sur la conciliation travail-famille au sein de marchés d'alimentation et de restaurants au Québec. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 73-97.
<https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2014-v9-n2-remest02486/1036259ar.pdf>

Non seulement les horaires de travail « non standards » propres aux marchés d'alimentation et aux restaurants posent d'énormes défis à la conciliation travail-famille (CTF), mais ils influent sur la santé physique et mentale des personnes employées. Cette

étude qualitative vise la compréhension des pratiques, des difficultés et des stratégies de CTF présentes dans ces deux milieux de travail. Quarante-deux entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de travailleuses, de gestionnaires et de représentantes et représentants syndicaux. Une analyse thématique nous a permis de saisir la complexité de l'articulation entre les aspects formels et informels des pratiques de conciliation, ainsi que les différents facteurs qui contribuent à l'invisibilité des enjeux auxquels doivent faire face les travailleuses de ces milieux. Plus particulièrement, l'inégalité entre les postes occupés par les femmes et par les hommes a émergé des données, notamment la précarité importante vécue par les caissières. L'ampleur des difficultés de conciliation rapportées et la faible ouverture des milieux de travail aux enjeux de CTF pourraient expliquer la résignation des travailleuses et l'impression partagée par tous les acteurs que les conditions de ces milieux ne peuvent être changées. [Résumé de l'éditeur]

Lightbody, T. et Williamson, D. (2017). The Timing and Intensity of Maternal Employment in Early Childhood: Implications for Canadian Children. *Journal of Child and Family Studies*, 26(5), 1409-1421.

This study focused on the associations between timing and intensity of maternal employment in early childhood and the developmental outcomes of young Canadian children. We conducted a secondary analysis of data from the Canadian National Longitudinal Survey of Children and Youth using multiple linear regression. We tested the associations between mothers' employment in the first four years of children's lives and motor and social development of zero to 4-year-old-children and receptive language of 4 and 5-year-old-children. We also examined the association between working more than 20 h a week during the first 2 years of children's lives and children's outcomes. We found that mothers who returned to work when their children were between 0 and 4 years old had enhanced motor and social development in comparison to children of mothers who did not work during this time. Additionally, findings showed that relative to children of mothers who worked 20 h or less a week in the first 2 years of their children's lives, in particular between 12 and 17 months, children of mothers who worked more than 20 h had lower receptive language scores at 4 and 5 years of age. These findings have implications for maternity and parental leave policy in Canada. [Résumé de l'auteur]

Magee, C. A., Robinson, L. D. et McGregor, A. (2018). The Work-Family Interface and Sleep Quality. *Behavioral Sleep Medicine*, 16(6), 601-610.

This article investigated whether work-to-family conflict (WFC) and work-to-family enrichment (WFE) were associated with employee sleep quality. WFC and WFE reflect the potential for experiences at work to negatively and positively influence nonworking life respectively, and may have implications for sleep quality. In this article, we examined whether WFC and WFE were linked with sleep quality via hedonic balance (i.e., positive affect relative to negative affect). Participants: The sample included 3,170 employed Australian parents involved in the Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey. Methods: Information on WFC, WFE, hedonic balance, sleep quality, and relevant covariates was collected through a structured interview and self-completion questionnaire. Results: WFC was associated with poorer sleep quality ($\beta = .27$, $p < .001$), and this relationship was stronger in males than females and in dual parent-single income

families. WFC was also found to be indirectly associated with poor sleep quality via a lower hedonic balance ($\beta = .17$, 99% confidence interval [.14,.20]). WFE was not directly associated with sleep quality, but was indirectly associated with better sleep quality via a higher hedonic balance ($\beta = -.04$ [-.07, -.02]). Conclusions: These results indicate that aspects of the work-family interface are associated with employee sleep quality. Furthermore, affective experiences were found to link WFC and WFE with sleep quality. Workplace interventions that target WFC and WFE may have implications for employee sleep. [Résumé de l'auteur]

Morris, L. V. (2019). The Conundrum of Work-Life Balance. *Innovative Higher Education*, 44(4), 247-248.

The author discusses how work-life balance, poses a distinct set of challenges across individuals, groups, and occupational sectors; and professionals generally have an advantage of education and the privilege of a job that means more than economic security. It discusses how work-life balance must be interpreted against a backdrop of gender, education, economic status, and other social issues. [Résumé de l'éditeur]

Noyé, D. (2013). *Concilier travail et vie personnelle : conjuguer efficacité et équilibre de vie*. Julhiet, 48 p.

O'Brien, M. et Wall, K. (2017). *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality : fathers on leave alone*. Springer Open, 266 p.
http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/mono/HQ_756.6_C737_2017.pdf

This book portrays men's experiences of home alone leave and how it affects their lives and family gender roles in different policy contexts and explores how this unique parental leave design is implemented in these contrasting policy regimes. The book brings together three major theoretical strands: social policy, in particular the literature on comparative leave policy developments; family and gender studies, in particular the analysis of gendered divisions of work and care and recent shifts in parenting and work-family balance; critical studies of men and masculinities, with a specific focus on fathers and fathering in contemporary western societies and life-courses. Drawing on empirical data from in-depth interviews with fathers across eleven countries, the book shows that the experiences and social processes associated with fathers' home alone leave involve a diversity of trends, revealing both innovations and absence of change, including pluralization as well as the constraining influence of policy, gender, and social context. As a theoretical and empirical book it raises important issues on modernization of the life course and the family in contemporary societies. The book will be of particular interest to scholars in comparing western societies and welfare states as well as to scholars seeking to understand changing work-life policies and family life in societies with different social and historical pathways. [Résumé de l'éditeur]

Pacaut, P. et Québec. Ministère de la famille Direction de la recherche de l'évaluation et de la statistique. (2015). L'évolution des difficultés de conciliation travail-famille : un portrait réalisé à partir de la situation des mères et des pères en emploi au Québec et ailleurs au Canada. *Quelle famille? : bulletin trimestriel sur les familles et les personnes qui les composent*, 3(2), 12.

<https://www.cubiq.ribq.gouv.qc.ca/search/bd84c26e-ef2a-4e32-a440-fd8a159a1ed0>

Dans le présent portrait statistique, ces deux composantes du conflit sont illustrées à partir de la construction d'un ensemble d'indicateurs proposant cinq formes de difficultés de CTF : la pression ressentie au quotidien; le sentiment d'une surcharge de responsabilités; le niveau élevé de stress; l'empiètement fréquent du travail sur la famille; l'empiètement fréquent de la famille dans le travail. Chacun de ces indicateurs fait l'objet d'une ventilation selon le sexe afin de savoir si des différences notables peuvent être observées entre les mères et les pères à ces égards. Nous présentons également pour chacun un portrait comparatif de la situation observée au Québec avec celle ailleurs au Canada. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Parker, K., Wang, W. et Pew Research, C. (2013). *Modern parenthood: roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Pew Research Center, 66 p.

<https://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>

Paulin, M. (2016). *Frontière diffuse entre le rôle de travailleur et de parent : Impact sur le bien-être psychologique et la satisfaction conjugale*. (Mémoire de maîtrise, Université de Moncton, Moncton). 68 p.

Piszczek, M. M. (2014). *The organizational response to the work-family needs of the modern workforce*. (Thèse de doctorat, Michigan State University, Michigan). 185 p.

S.O.M. inc et Québec. Ministère de la famille. (2013). *Rapport de sondage sur les défis des familles d'aujourd'hui et de demain*. 28 p.

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/rapport-sondage-telephonique-forum-famille.pdf>

Seery, A. (2014). Famille et travail : constats et propositions des jeunes féministes au Québec. *Enfances, Familles, Générations*, (21), 216-236.

<https://www.erudit.org/fr/revues/efg/2014-n21-efg01478/1025967ar.pdf>

Cet article vise à mettre en lumière le discours émergent de jeunes féministes québécoises sur le travail de reproduction et son articulation avec le travail rémunéré. À partir d'entretiens semi-directifs, nous exposons les constats que ces jeunes féministes font de ces deux pans de la division sexuelle du travail de même que les propositions qu'elles mettent de l'avant. Ainsi, elles dénoncent le partage toujours inégal du travail dit invisible et la course à la performance vécue par les mères. Elles doutent de la réussite de la conciliation famille-travail et remettent en question le travail rémunéré comme panacée

pour l'émancipation des femmes. Suivant ces constats, les jeunes féministes rencontrées réfléchissent à des solutions : elles se questionnent sur de possibles compensations pour le travail de reproduction et sur le travail à temps partiel. Teintées par leur expérience du marché du travail actuel, de leur vision de la maternité et de la grande valeur qu'elles accordent à la famille, leurs idées visent une plus grande valorisation du travail accompli au sein des familles et une réorganisation du travail qui répondrait aux besoins et aspirations du plus grand nombre de femmes possible. Les idées des jeunes féministes rencontrées s'inscrivent à la fois dans un discours dominant du mouvement des femmes québécois et en rupture avec celui-ci. [Résumé de l'éditeur]

Tremblay, D.-G. (2016). Conciliation travail-famille : encore et toujours un défi. *Gestion*, 41(1), 22-25.

Les influences réciproques entre les conditions de travail et la vie familiale; les préoccupations des hommes et des femmes et leçons pour la gestion du personnel. [Résumé de SDM]

Tremblay, D.-G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4e édition éd.). Presses de l'Université du Québec, 468 p.

Ce livre montre comment la conciliation emploi-famille se situe dans un contexte sociétal et comment elle se transforme selon l'évolution des mentalités et des pratiques organisationnelles. Il met en relief la diversité des approches et insiste sur trois grands modèles, soit le modèle du laisser-faire, celui de l'alternance et, enfin, celui de la conciliation, qui permet aux individus de mieux conjuguer les sphères professionnelle et familiale-personnelle. [Résumé de l'éditeur]

Tremblay, D.-G., Nogues, S. et al. (2015). *"Right to Request Flexible Working" : une mesure de conciliation travail-famille pour les parents et les travailleuses proches-aidantes?* Université du Québec, Télé-université : Alliance de recherche université-communauté, Gestion des âges et des temps sociaux, 24 p.
http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/mono/HD_4904.25_T789ri_2015.pdf

Les initiatives récentes en matière de conciliation travail-famille pour les proches-aidants montrent un fort intérêt pour une mesure d'origine britannique: le "Right to request flexible working arrangements", que l'on pourrait traduire comme suit: "droit de demander un aménagement flexible du temps de travail". On a vu ce droit apparaître en avril 2003 à travers l'Employment Act 2002 qui a donné aux parents, notamment aux parents d'enfants handicapés, et en fait surtout des femmes, la possibilité d'engager des procédures pour obtenir un aménagement flexible du temps de travail. À partir de 2007, ce droit a été étendu aux travailleurs ayant à s'occuper d'un adulte dépendant, toujours plus souvent des femmes que des hommes. On constate que ce modèle tend à s'exporter, de plus en plus d'États songent à se l'approprier et on le voit déjà figurer dans certaines législations, notamment australiennes et néo-zélandaises. On peut citer comme témoin du succès de ce "Right to request" les récentes mesures adoptées par la ville de San Francisco, qui déclare explicitement s'inspirer de ces pays pionniers pour la création d'une nouvelle loi

garantissant aux employés proches-aidants des horaires de travail flexibles et prévisibles. Dans ce contexte, la question sous-jacente de notre communication consiste à se demander si l'instauration d'un "Right to request" serait pertinente pour les travailleuses proches aidantes au Québec et, le cas échéant, sous quelle forme celui-ci devrait être élaboré. [Résumé de l'auteur]

Tremblay, D.-G. et Soussi, S. A. (2020). *Le travail à l'épreuve des nouvelles temporalités*. Presses de l'Université du Québec, 210 p.

Comment les temporalités en émergence dans le contexte de nos activités quotidiennes, professionnelles et sociales changent-elles notre rapport au travail? Les auteurs du présent ouvrage proposent une réflexion critique à partir de la double exigence qui transforme sans cesse ces frontières. Il y a celle des milieux, soit celle des environnements des entreprises privées et des organisations publiques avec les contraintes d'organisation que génèrent leurs activités. Il y a aussi le défi pour les travailleurs qui, pour s'affranchir de ces contraintes, doivent imaginer et expérimenter des formes de conciliation entre les temps du travail, de la vie professionnelle et les temps sociaux et familiaux. Fractionnement des temps professionnels, dilution des frontières traditionnelles des horaires, brouillage de temps sociaux autrefois cloisonnés, mais aussi espace de travail et espaces sociaux et familiaux : autant de variables dont la prégnance semble incontestable sur notre rapport au temps et au travail. [Résumé de l'éditeur]

Tremblay, D.-G., Université du Québec à Montréal et Télé-université. (2018). *Pour une meilleure articulation des temps sociaux tout au long de la vie : l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Université TÉLUQ, 575 p.

Cette nouvelle édition de l'ouvrage porte sur la thématique de l'articulation du temps de travail et des temps sociaux (temps parental, familial, personnel, de travail, de loisir, etc.) tout au long de la vie et présente des données à jour sur l'emploi, les formes d'emploi, la durée et les horaires de travail. Nous y abordons l'évolution historique du temps de travail, l'évolution des heures et horaires de travail, les motifs pour lesquels les gens souhaitent aménager ou réduire leur temps de travail, dont la conciliation entre les responsabilités professionnelles et parentales, familiales ou personnelles. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Wils, T. et Rhnima, A. (2015). Taxonomie des conflits entre le travail et la famille : une analyse multidimensionnelle à l'aide de cartes auto-organisatrices. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 70(3), 432-456.
<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2015-v70-n3-ri02101/1033405ar.pdf>

Fréquemment, les chercheurs ont conceptualisé le conflit travail-famille de façon bidirectionnelle : l'étude des effets de la vie professionnelle à l'endroit de la vie de famille (appelé conflit travail-famille) et celle des effets de la vie de famille à l'égard de la vie d'emploi (appelé conflit famille-travail). Toutefois, les résultats inhérents aux recherches basées sur cette conceptualisation se sont avérés controversés. Autrement dit, très peu d'effort a été déployé afin de différencier entre les effets des différentes formes de ce conflit. Pourtant, Greenhaus et Beutell (1985) en ont proposé une conceptualisation

multidimensionnelle, en ajoutant aux deux dimensions directionnelles trois autres supplémentaires liées au conflit de temps, d'effort et de comportement. Ainsi, notre recherche répond à la question générale suivante: la conceptualisation multidimensionnelle du conflit travail-famille est-elle plus efficace pour cerner la réalité de ce phénomène que la conceptualisation bidirectionnelle ? À partir d'un échantillon de 375 sujets provenant du personnel infirmier d'un centre hospitalier, nous avons privilégié une conceptualisation multidimensionnelle dudit conflit (Greenhaus et Beutell, 1985), et ce, afin d'identifier les effets spécifiques aux diverses dimensions de ce conflit. Pour ce faire, nous avons utilisé l'analyse en termes des cartes autoorganisatrices de Kohonen (SOM), cartes qui sont basées sur un réseau de neurones résultant de la méthode d'apprentissage non supervisée (Kohonen, 2001). Les résultats de l'analyse neuronale indiquent qu'il y a six formes de conflit. Deux d'entre elles paraissent générer des effets similaires à ceux obtenus selon la conceptualisation bidirectionnelle (conflit à haute intensité versus conflit à basse intensité), tandis que les quatre autres formes apparaissent engendrer des effets spécifiques, justifiant la nécessité d'appliquer la conceptualisation multidimensionnelle préconisée. En outre, l'analyse de variance appliquée aux données a révélé plusieurs différences significatives entre les six formes de ce conflit et des variables externes liées à des facteurs explicatifs dudit conflit, ainsi qu'à ses conséquences. Cette nouvelle taxonomie, basée sur la conceptualisation multidimensionnelle des conflits travail-famille, contribue à une meilleure compréhension de l'interférence entre la sphère de la vie familiale et celle de la vie professionnelle, en identifiant les formes spécifiques du conflit travail-famille au niveau desquelles une ou plusieurs sources de conflictualité sont en action. Des avenues de recherche et des implications managériales sont déduites à la lumière des résultats enregistrés. [Résumé de l'éditeur]

Du point de vue de l'employé

Ballarin, J. (2010). *Travailler mieux pour vivre plus : comment concilier vie professionnelle et vie familiale?* Nouveaux débats publics, 255 p.

Au XXI^e siècle, est-il normal que quatre femmes sur dix se déclarent angoissées à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur responsable hiérarchique ? Est-il acceptable que trois salariés sur quatre estiment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale ? En 2010, n'est-il pas inadmissible que deux adolescents sur trois jugent le travail de leurs parents stressant, fatigant, voire très dur ? Comme l'expose Jérôme Ballarin dans cet ouvrage, il y a urgence à proposer des solutions aux Français pour que leur vie quotidienne, tiraillée entre les impératifs professionnels et les obligations familiales, ne tourne au cauchemar. Prenant la mesure du problème, des entreprises avant-gardistes ont su aider leurs salariés de façon très concrète en rendant possible le télétravail, en facilitant l'accès au temps partiel, ou encore en développant des crèches d'entreprise. Mieux, ces entreprises ont fait du bien être de leurs salariés un véritable levier de performance. Pour que ces bonnes pratiques, qui restent minoritaires, se diffusent largement dans notre pays, Jérôme Ballarin s'adresse à travers cet ouvrage à tous les Français, qu'ils soient salariés, responsables d'équipe, syndicalistes, chefs d'entreprise, politiques... Car tous seront acteurs de ce changement. Jérôme Ballarin en appelle à un nouveau projet de société fondé sur l'épanouissement pluriel des individus. S'il y a aujourd'hui souffrance au travail et perte de motivation, c'est, à ses yeux, parce que notre société a oublié qu'un individu est un écosystème et qu'il ne se réduit pas à sa dimension professionnelle et économique. Il trouve son équilibre psychologique dans une pluralité de sphères d'épanouissement : sphère professionnelle certes, mais aussi sphère familiale, culturelle ou sportive... Fondé sur de nombreuses rencontres avec des dirigeants et des salariés, cet ouvrage aborde ainsi les enjeux de société les plus importants du moment : lutte contre le stress, ré-enchantement de la valeur « travail », égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, éducation des enfants. Ce sont là des enjeux de développement durable dont notre civilisation occidentale aurait tort de ne pas se préoccuper au plus vite. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Benoît, A. (2006). *Étude des liens entre le rapport à la paternité et le rapport au temps dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.* (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, Montréal). 179 p.

<https://archipel.uqam.ca/1938/1/M9259.pdf>

Le présent mémoire s'intéresse aux liens existant entre le rapport au temps des pères et leur rapport à la paternité. Il s'appuie à la base sur un double constat: d'abord, que les rapports au temps des individus, et particulièrement des parents, ont évolué dans les dernières décennies; ensuite, que les hommes et les femmes ne se sont pas adaptés pareillement à ces changements, ce qui fait en sorte que leur expérience du temps et leurs contraintes temporelles diffèrent. Les études sur l'emploi du temps des individus et des parents démontrent des différences marquées entre les genres. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Birchmeier, B., Dyck, E. et al. (2020). A Compilation of Short Takes on Working from Home. *Journal of Scholarly Publishing*, 51(4), 246-262.

The guest co-editor invited short essays from five contributors, who write here about their experiences of working from home. For those who are new to this, or new to doing it full-time, the collapse of separation between home and workplace has taken some getting used to, while those for whom working from home has long been business as usual testify to the habits and strategies they've learned for maintaining a separation between work and home life, even when those two spheres occupy the same space. Of those contributors looking forward to a time when they can return to the office and their kids can return to school, some wonder whether living and working at home during the coronavirus quarantine will change how they work even after the separation of home and office is restored. [Résumé de l'auteur]

Canada. Parlement. Chambre des communes. Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre. (2017). *Services destinés aux députés ayant de jeunes enfants : rapport du Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre*. Chambre des communes Canada = House of Commons Canada, 10 p.
https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=88962

Collard, N. (2016). *Qui s'occupe du souper? : travail-famille : l'affaire des deux parents*. Québec Amérique, 194 p.

La journaliste et essayiste Nathalie Collard fut parmi les premières à s'intéresser à la conciliation travail-famille, dès 1996. Vingt ans plus tard, le sujet demeure plus pertinent que jamais. Bien des femmes, constate-t-elle, sont à bout de souffle, stressées, insatisfaites, au bord de l'épuisement. Car pour l'instant, ce sont encore et surtout elles qui pédalent. Ce sont les mères qui s'occupent du souper ou prennent congé du travail quand un enfant a rendez-vous chez le médecin... Et franchement, plaide l'auteure, il est temps que cela change. Bien sûr, le monde du travail s'ouvre timidement à la réalité des familles modernes. Et on voit poindre une nouvelle génération de pères plus engagés et plus présents. Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. La prochaine étape ? En arriver à concevoir la conciliation travail-famille non plus comme un défi individuel, mais comme un enjeu qui touche tout le monde, une condition nécessaire à l'équilibre de la société. Si, durant des siècles, les hommes ont pu avoir accès à tout – la carrière, les enfants, la famille, les loisirs – c'est parce que les femmes étaient à leurs côtés. L'heure du retour du balancier a sonné. Au tour des hommes de mettre l'épaule à la roue afin qu'hommes et femmes puissent se réaliser pleinement. [Résumé de l'éditeur]

Dubé, C. (2018). Jongler entre le boulot et les marmots. *Actualité*, 43(6), 54-57.

Résultats d'un sondage sur les mesures de conciliation travail-famille au Québec; explications sur les difficultés des parents québécois à trouver un équilibre entre les exigences du travail et celles de la famille. [Résumé de SDM]

Fortier, S. et Deschenaux, F. (2016). Des parcours d'engagement dans la maternité : trois modalités d'une quête de reconnaissance, d'équilibre et d'épanouissement. *Recherches sociographiques*, 57(1), 103-121.

<https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2016-v57-n1-rs02538/1036623ar.pdf>

Se basant sur l'analyse thématique de trente-neuf entretiens semi-dirigés effectués auprès de mères de la région de Rimouski dans le cadre d'une sociographie plus vaste portant sur la formation, l'établissement et les aspirations des familles avec des enfants d'âge préscolaire, cet article s'intéresse à la diversité des parcours d'engagement dans la maternité. Trois formes de parcours d'engagement sont identifiées, confirmant que, même pour un ensemble de femmes dont l'âge, le contexte de vie et la scolarisation sont similaires, la réalité, les désirs et les besoins des mères ne sont ni homogènes, ni immuables. Based on the thematic analysis of 39 semi-structured interviews conducted with mothers from the Rimouski area as part of a broader sociography on the formation, development and aspirations of families with preschool-age children, this article focuses on the diversity of the ways in which mothers are engaged or committed. Three types of engagement paths are identified and confirm that the reality, desires and needs of mothers are neither homogeneous nor unchangeable even if they share similar age ranges, contexts of life and educational backgrounds. [Résumé de l'éditeur]

Geoffrion, M.-F. (2014). *Famille ou carrière : un choix encore possible?* Éditions Québec-Livres, 124 p.

Ce livre s'adresse aux personnes qui se sont retrouvées un jour au volant de leur voiture dans un bouchon monstre et se sont demandé : « Mais à quoi rime tout ceci ? » Aux personnes qui, en exécutant tous les jours les mêmes gestes, se sont senties comme des automates et se sont dit un beau matin : « Mon Dieu, que c'est ennuyeux ! » Aux parents qui, soir après soir, craignent d'arriver en retard à la garderie ! « Il importe peu, au bout du compte, de sortir du poulailler de la consommation au détriment de la famille. Ce qui compte, c'est de trouver l'endroit où l'on se sent bien, l'endroit qui nous fait grandir et qui respecte nos objectifs de vie et nos valeurs profondes. Le reste n'a aucune espèce d'importance. » Ces réflexions d'une mère ayant choisi de mettre sa carrière de côté pendant un certain temps vous guideront vers le meilleur choix pour vous-même. [Résumé de l'éditeur]

Jeon, S.-H., Ostrovsky, Y. et Statistique Canada. Direction des études, analytiques. (2016). *Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères*. Direction des études analytiques, Statistique Canada, 37 p.

http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/pgc/statcan/CS11F0019_MIF_2016385.pdf

La présente étude vient alimenter le débat sur le rôle du travail autonome en vue d'aider les femmes à mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles en fournissant des données probantes tirées d'un ensemble de données exceptionnellement riche où les enregistrements individuels du Recensement de la population de 2006 sont couplés avec ceux de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. L'étude porte

directement sur les changements associés aux activités principales sur le marché du travail dans le cas des femmes qui ont des nouveau-nés. [Résumé de la page 5]

Lightbody, T. et Williamson, D. (2017). The Timing and Intensity of Maternal Employment in Early Childhood: Implications for Canadian Children. *Journal of Child and Family Studies*, 26(5), 1409-1421.

This study focused on the associations between timing and intensity of maternal employment in early childhood and the developmental outcomes of young Canadian children. We conducted a secondary analysis of data from the Canadian National Longitudinal Survey of Children and Youth using multiple linear regression. We tested the associations between mothers' employment in the first four years of children's lives and motor and social development of zero to 4-year-old-children and receptive language of 4 and 5-year-old-children. We also examined the association between working more than 20 h a week during the first 2 years of children's lives and children's outcomes. We found that mothers who returned to work when their children were between 0 and 4 years old had enhanced motor and social development in comparison to children of mothers who did not work during this time. Additionally, findings showed that relative to children of mothers who worked 20 h or less a week in the first 2 years of their children's lives, in particular between 12 and 17 months, children of mothers who worked more than 20 h had lower receptive language scores at 4 and 5 years of age. These findings have implications for maternity and parental leave policy in Canada. [Résumé de l'auteur]

Monneuse, D. (2020). *Apprenez à jongler entre vie pro et vie perso*. De Boeck Supérieur, 302 p.

Ce livre est un guide pratique illustré qui vous aidera à jongler efficacement entre vie privée, carrière, couple, famille, amis, loisirs. [Résumé de l'éditeur]

Sabourin, G. (2018). Comment trouver l'équilibre entre travail et vie personnelle? [entretien avec la psychologue Nadia Gagnier]. *Prévention au travail*, 31(2), 44-45.

Sarfati, A.-C. et Dion, J. (2011). *Être femme au travail : ce qu'il faut savoir pour réussir mais qu'on ne vous dit pas*. Odile Jacob, 394 p.

Réussir sa vie professionnelle sans compromettre sa vie personnelle, est-ce vraiment possible pour les femmes ? Plus diplômées que les hommes, elles restent très peu nombreuses à accéder à des postes et à des revenus équivalents. Les raisons ? Le monde du travail, créé par les hommes pour les hommes, est régi par des codes dont les femmes ignorent presque tout. La charge de la famille repose essentiellement sur elles, ce qui pénalise leur carrière. Pourtant, il y a mille stratégies efficaces et une multitude de bonnes pratiques pour réussir. Elles ne sont enseignées nulle part. Pour la première fois, ce guide vous en livre les secrets. Fondé sur les recommandations des experts les plus reconnus – psys, coachs, sociologues, DRH, etc. –, il explique quoi dire et quoi faire dans toutes les situations délicates : Obtenir augmentation et promotion – Gérer les comportements difficiles – Devenir chef ou non – Organiser son temps – Faire son marketing de soi – Créer son réseau – Valoriser son image sur Internet... Mais aussi : Annoncer sa grossesse

au bureau – S’organiser quand on a des enfants en bas âge – Surmonter la culpabilité – Refaire sa place après un congé de maternité... La société ne s'est pas assez adaptée au travail féminin. Ce livre vous aidera à tout mener à bien. Rédactrice en chef adjointe au magazine Elle, Anne-Cécile Sarfati est l’auteur (avec Hervé Gattegno) de Femmes au pouvoir, récits et confidences, et (avec la psychologue Christine Brunet) de Petits Tracas et gros soucis devenu un ouvrage de référence sur l’éducation des enfants. [Résumé de l’éditeur]

Schiappa, M. (2011). *Maman travaille : le guide*. First éditions : Gründ, 248 p.

Schiappa, M. et Popette. (2012). *Je reprends le travail après bébé*. Tournez la page, 192 p.

Vous en avez marre des couches ? Vous en avez ras-le-bol de disserter sur les mérites comparés de Dora versus Hello Kitty ? Vous en avez assez de dépendre financièrement de votre conjoint ? Ce guide est fait pour vous. L’auteur, spécialiste de la conciliation maternité/vie professionnelle, vous donne toutes les pistes pour reprendre, sans culpabilité et en étant bien préparé(e), le chemin du bureau. Quel mode de garde ? Est-il financièrement intéressant de reprendre le travail ? Et quel travail, d’ailleurs ? Cet ouvrage, pratique et bourré d’humour, s’adresse en premier lieu aux jeunes mamans désireuses de retravailler après un congé maternité ou un congé parental, mais aussi à tous les parents au foyer soucieux de leur avenir professionnel. Essentiel avant de refaire son cv ! Du calcul du meilleur mode de garde jusqu’aux arguments à opposer à son conjoint réticent, tous les aspects de la question sont abordés. Un guide pratique astucieux pour appréhender la fin du congé parental en toute sérénité. [Résumé de l’éditeur]

Van Massenhove, F. et Auwers, T. (2013). *Travailler de chez vous, ça va de soi : vers une nouvelle culture de travail*. Racine campus, 167 p.

Celui qui gère sa propre vie est plus heureux et travaille mieux. C'est l'axiome que Frank Van Massenhove et Tom Auwers ont appliqué à la transformation du SPF Sécurité Sociale en une organisation moderne et efficiente. Le personnel peut désormais y choisir quand et où travailler : à la maison, à la mer, au bureau... peu importe, pourvu que les résultats suivent. Travailler de chez soi vous apprendra pourquoi le temps est devenu la nouvelle monnaie, comment motiver ses collaborateurs et maximiser leur implication, et combien il peut être libérateur de renoncer à son propre bureau, même pour le patron. Frank Van Massenhove et Tom Auwers relatent comment, avec leurs collaborateurs, ils ont réussi à faire du SPF Sécurité Sociale une organisation exemplaire. Une passionnante aventure, agrémentée de dessins de Kamagurka et éclairée de commentaires techniques de Frederik Anseel, professeur de psychologie du travail à l'Université de Gand. Travailler de chez vous ouvre la voie d'une nouvelle culture de travail qui place le travailleur au centre et mise sur le respect, la confiance et les résultats. Spécialement recommandé aux managers à l'esprit ouvert, aux CEO et hauts fonctionnaires qui veulent vraiment faire la différence, et à tous ceux qui veulent savoir comment concilier travail et épanouissement. [Résumé de l’éditeur]

Du point de vue de l'employeur

Boulet, M. et Institut de la statistique du Québec. (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*. Institut de la statistique du Québec, 32 p.
https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=64434

Bourque, M. et St-Amour, N. (2016). Les politiques de conciliation travail-famille : la nécessité d'une analyse intersectorielle ? *Politique et Sociétés*, 35(2-3), 15-38.
<https://id.erudit.org/iderudit/1037008ar>

La conciliation travail-famille (CTF) fait partie du discours politique depuis plus de 20 ans. Les chercheurs se sont d'ailleurs penchés en grand nombre sur ce concept qui vise à saisir les difficultés que rencontrent quotidiennement les parents en emploi. Cependant, l'action publique, tout comme les chercheurs ont tendance à examiner un seul côté de la médaille du conflit que vivent les parents lorsqu'ils doivent conjuguer responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Soit ils se penchent sur la mise en oeuvre ou l'analyse de la politique familiale, soit ils s'intéressent au marché du travail ou le légifère. En conséquence, si l'on considère que la CTF représente un enjeu social d'importance, il est nécessaire de procéder à une analyse intersectorielle qui permet de prendre en compte les deux dimensions que sont la politique familiale et la régulation du marché du travail pour la recherche comme pour la législation. Work-family balance was part of the political discourse for over 20 years. Many research tried to define the concept that attempts to capture the difficulties faced by parents trying to reconcile family and job responsibilities. However, governments and researchers tend to look at one side of the picture when addressing the conflict experienced by parents having to combine work and family responsibilities. They either address the implementation or analysis of family policy, or they focus on labour market regulation, but rarely both. If the goal is to attain balance between work and family, it seems important to make a cross-sectoral analysis to take into account the two dimensions of work and family balance that are family policy and labour market regulation, in research as well as in legislation. [Résumé de l'éditeur]

Brown, T. et Clark, C. (2017). Employed Parents of Children with Disabilities and Work Family Life Balance: A Literature Review. *Child and Youth Care Forum*, 46(6), 857-876.

Work family balance (WFB) is an individual's perception of the fit between work and family roles. Among employed parents of typically developing children WFB has been demonstrated to impact work functioning and physical and psychological health. Emerging from this mature field of research are examinations of WFB among parents of children with disabilities. Objective: Our objective was to identify research to conduct a review and examine the expectation that individual and organizational factors impact WFB among employed parents of children with disabilities. Also, we identify existing research gaps in the literature, discuss how existing policies may need to be altered to better assist employed parents of children with disabilities, and identify ways practitioners can better assist these families. Methods: We searched PsycInfo, EBSCO Host Web, and Proquest

Central for English-language articles and dissertations. To obtain additional studies, we searched identified studies' reference lists. We used the same databases to search for studies published by authors who have already published on WFB among parents of children with disabilities. Fifty-four studies examining WFB among employed parents of children with disabilities were identified. Results: Individual factors that had an impact on WFB were child age, number of children, childcare availability, relationship status, perception of one's work role, and type and severity of the child's disability. Organizational factors that had an impact on WFB were supervisory support, workplace policies, and organizational culture. Conclusions: The extant research of WFB among employed parents of children with disabilities indicates that numerous variables impact these individuals' WFB. [Résumé de l'auteur]

Canada. Groupe d'employeurs sur la question des aidants naturels. (2015). *Quand il faut jongler entre travail et soins : comment les employeurs peuvent soutenir les aidants naturels au sein de leur personnel*. Gouvernement du Canada, 61 p.

http://www.bibliotheque.qc.ca/Archives/pgc/Em12_8_2015F.pdf

Chrétien, L. et Létourneau, I. (2010). La culture organisationnelle et les préoccupations des parents-travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 5(1), 70-94.

<https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2010-v5-n1-remest3637/039360ar.pdf>

Partant du constat que l'apport organisationnel d'avantages familiphiles (family-friendly benefits) ne suffit pas à aider les parents-travailleurs à concilier adéquatement travail et famille, la thématique de la culture organisationnelle défavorable à la conciliation travail-famille (CTF) est abordée par l'intermédiaire du manque de soutien de l'employeur. L'analyse qualitative exploratoire proposée s'appuie sur des témoignages recueillis auprès de 30 parents-travailleurs québécois. Les résultats de l'étude indiquent que le manque perçu de soutien de l'employeur touche près d'un parent-travailleur sur deux. Il s'agit de la situation-problème relative au travail la plus importante et préoccupante pour les parents-travailleurs. L'effet décuplant de la combinaison des types de cultures organisationnelles défavorables à la CTF, lequel accélère l'érosion des relations personnelles entre l'employeur et les parents-travailleurs, rend principalement compte de ces résultats. [Résumé de l'éditeur]

Québec. Ministère de la famille. (2013). *Programme de soutien à des projets de garde estivale et de grands congés scolaires*. Famille Québec, textes électroniques.

https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=52837

Jean, E. (2012). *Conflits interrôles et détresse psychologique des hommes gestionnaires ou professionnels: Le rôle médiateur de la résolution de problèmes sociaux*. (Thèse de doctorat, Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières). 210 p.

Cette thèse a pour objectif général d'examiner les liens entre les conflits interrôles, la résolution de problèmes et la détresse psychologique chez une population d'hommes gestionnaires ou professionnels. Comme les rôles de travailleur et de parent sont généralement cruciaux pour les individus et qu'un engagement marqué dans l'un d'eux peut interférer sur le temps et l'énergie disponibles pour l'autre rôle, la présente thèse présente d'abord une étude portant sur le regroupement des participants selon leur niveau d'engagement dans ces rôles. Cette étude avait pour but de vérifier dans quelle mesure l'appartenance à des profils particuliers d'engagement permettrait une distinction des participants selon certaines caractéristiques. L'analyse typologique effectuée fait ressortir trois profils d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent. L'un des profils identifiés regroupe les hommes ayant un engagement marqué dans les deux rôles, alors que les deux autres profils caractérisent ceux qui présentent un engagement marqué dans un seul de ceux-ci. Les résultats révèlent que les trois profils d'hommes se distinguent sur certaines variables sociodémographiques et socioprofessionnelles de même que sur le plan des conflits entre le travail et la famille et de la détresse psychologique. Contrairement aux attentes, les hommes ayant un engagement marqué pour ces deux rôles de vie ne présentent pas un niveau de conflits ou de détresse supérieur aux autres profils. Il semble plutôt qu'un engagement marqué et simultané dans les rôles de travailleur et de parent puisse avoir un effet bénéfique pour l'individu. Ces résultats témoignent de la nécessité de poursuivre la recherche sur les profils d'engagement des hommes dans une perspective de facilitation mutuelle des rôles. Il est également suggéré d'approfondir l'étude des facteurs qui déterminent l'engagement des hommes dans ces rôles et de considérer la compatibilité des profils d'engagement des conjoints. Dans un deuxième temps, afin d'examiner le rôle de la résolution de problèmes dans l'ajustement des individus à la suite de conflits, une étude ayant pour objet la vérification de l'effet médiateur de la résolution de problèmes dans la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique est présentée. Un effet médiateur décrit le processus par lequel une variable indépendante est susceptible d'influencer la variable dépendante. L'identification de variables médiatrices fait l'objet d'un intérêt croissant en psychologie de la santé, car d'un point de vue théorique, elle permet d'approfondir ou d'expliquer les relations souvent complexes entre certains facteurs psychologiques et la santé des individus. Lorsque l'intérêt du chercheur porte sur le potentiel de développement de programmes d'intervention, l'examen de l'effet médiateur est d'une grande importance, car il peut permettre l'identification de composantes critiques pour ces programmes. De façon exploratoire et afin de tenir compte de l'engagement dans les rôles de vie, la présence d'un effet médiateur pour chaque profil d'engagement a également été testée par le biais d'analyses. Les résultats appuient le rôle médiateur de la résolution de problèmes, spécifiquement de l'orientation négative à l'égard des problèmes, indépendamment que les hommes soient engagés de façon marquée dans les rôles de travailleur et de parent ou dans un seul de ceux-ci. Il est proposé, à la lumière des résultats obtenus, de poursuivre les recherches en considérant l'évaluation de l'efficacité d'activités de développement des habiletés de résolution de problèmes destinées à des gestionnaires et des professionnels. Ces deux études, qui possèdent des objectifs qui leur sont propres, mais complémentaires, contribuent à l'avancement des connaissances sur les conflits interrôles par leurs résultats, leur originalité et leurs retombées potentielles. D'abord, elles permettent de confirmer et e

préciser certains résultats de recherches antérieures. À titre d'exemple, plusieurs recherches ont démontré le lien entre les conflits interrôles de même que la résolution de problèmes et certaines dimensions négatives de la santé psychologique (p. ex., détresse). Au même titre, quelques auteurs ont approfondi l'examen de la relation entre le travail et la famille par une précision des profils d'engagement dans les rôles. Toutefois, ces diverses recherches se sont principalement intéressées aux femmes. De plus, elles ont généralement été effectuées au sein de populations anglophones. Il est donc pertinent d'approfondir les connaissances du domaine en vérifiant le modèle théorique de résolution de problèmes proposé auprès d'un échantillon exclusivement masculin et composé de participants francophones. Dans un ordre plus pratique, cette thèse aborde la résolution de problèmes chez un échantillon de gestionnaires et de professionnels qui, par la nature et les exigences de leur travail, sont particulièrement exposés aux conflits interrôles. Les connaissances acquises sur le rôle médiateur de la résolution de problèmes, qui décrit le processus par lequel les conflits interrôles sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique, peuvent être particulièrement utiles à l'amélioration des habiletés personnelles. [Résumé de l'auteur]

Leduc, F., Jung, E. et Lozac'h, C. (2013). Former les aidants : comment? Pourquoi? Pour quoi faire? *Gérontologie et société*(147), 189-198.

8,3 millions de personnes accompagnent au quotidien un proche en difficulté de vie. Les acteurs privés et publics se sont organisés afin d'accompagner ces proches aidants dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer, notamment pour leur permettre la conciliation de la vie d'aidant et de la vie ordinaire. La formation figure parmi les réponses à apporter aux aidants. Intéressante par ses méthodes et objectifs, elle s'inscrit toutefois dans une démarche professionnelle. Cet article a pour objectif de réfléchir sur ces sujets et sur les acteurs émergents en la matière, notamment les entreprises. [Résumé de l'éditeur]

Malenfant, R., Côté, N. et Duchesne, A. (2013). *Vers une nouvelle conception de l'« idéaltype » du travailleur?* Presses de l'Université du Québec, 156 p.

L'idéaltype du travailleur, qui s'est construit en référence au modèle du mâle pourvoyeur, valorise les longues heures de travail. Les exigences des organisations ne sont certes pas étrangères à ce phénomène. La performance des employés est en effet souvent mesurée en fonction du temps qu'ils accordent à leur travail, et leurs besoins de flexibilité ont vite été « vampirisés » par la logique productiviste. Bien que les travailleurs, y compris ceux à temps partiel, disent vouloir consacrer moins d'heures au travail rémunéré, dans les faits, le temps de travail a augmenté, surtout chez les plus scolarisés, les professionnels, les cadres et les gestionnaires. Malgré ces constats, peut-on encore se référer exclusivement à cet idéaltype, dominé par une organisation du travail « dévorante », pour caractériser les travailleurs contemporains ? Les textes réunis dans cet ouvrage vont au cœur du rapport au travail et de l'expérience de travail afin de remettre en question ce modèle théorique. Les auteurs nous livrent une analyse percutante des changements qui marquent le nouveau modèle productif postfordiste, en révélant notamment les résultats de recherches empiriques portant sur les conceptions et les stratégies des travailleurs de différents milieux professionnels, particulièrement dans les domaines de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique. [Résumé de l'éditeur]

Pawlicka, A., Pawlicki, M. et al. (2020). Innovative machine learning approach and evaluation campaign for predicting the subjective feeling of work-life balance among employees. *PLoS ONE*, 15(5), 1-18.

At present, many researchers see hope that artificial intelligence, machine learning in particular, will improve several aspects of the everyday life for individuals, cities and whole nations alike. For example, it has been speculated that the so-called machine learning could soon relieve employees of part of the duties, which may improve processes or help to find the most effective ways of performing tasks. Consequently, in the long run, it would help to enhance employees' work-life balance. Thus, workers' overall quality of life would improve, too. However, what would happen if machine learning as such were employed to try and find the ways of achieving work-life balance? This is why the authors of the paper decided to utilize a machine learning tool to search for the factors that influence the subjective feeling of one's work-life balance. The possible results could help to predict and prevent the occurrence of work-life imbalance in the future. In order to do so, the data provided by an exceptionally sizeable group of 800 employees was utilised; it was one of the largest sample groups in similar studies in Poland so far. Additionally, this was one of the first studies where so many employees had been analysed using an artificial neural network. In order to enable replicability of the study, the specific setup of the study and the description of the dataset are provided. Having analysed the data and having conducted several experiments, the correlations between some factors and work-life balance have indeed been identified: it has been found that the most significant was the relation between the feeling of balance and the actual working hours; shifting it resulted in the tool predicting the switch from balance to imbalance, and vice versa. Other factors that proved significant for the predicted WLB are the amount of free time a week the employee has for themselves, working at weekends only, being self-employed and the subjective assessment of one's financial status. In the study the dataset gets balanced, the most important features are selected with the selectKbest algorithm, an artificial neural network of 2 hidden layers with 50 and 25 neurons, ReLU and ADAM is constructed and trained on 90% of the dataset. In tests, it predicts WLB based on the prepared dataset and selected features with 81% accuracy. [Résumé de l'auteur]

Pecino, V., Mañas-Rodríguez, M. Á. et al. (2018). Interpersonal justice climate, extra-role performance and work family balance: A multilevel mediation model of employee well-being. *PLoS ONE*, 13(11), 1-14.

The global economic recession is relevant in public administration, especially in terms of the human factor. If we pretend to empower people as a resource, a key aspect is the perception of equity in their relationships. Previous research has shown how a positive shared interpersonal justice climate (IJC) in a work team impacts employee well-being, affecting the level of engagement and burnout. This influence is crucial in achieving positive results in the organization and for employees. The objective was to analyze the relationship between IJC and extra-role performance (ERP) and the mediating role of two indicators of well-being (burnout and engagement) in work teams. Furthermore, the study examined the Job Demands and Resources model (JD-R) including the relationship with the work family balance (WFB) of public employees. The sample was composed of 404

technical and administrative staff in a Spanish public university. The results indicated the significant relationships between the perceptions of IJC and burnout, engagement, and the two work outcomes WFB and ERP. When burnout and engagement were introduced in the regression equations, total mediation effects were produced. [Résumé de l'auteur]

Peng, F. A. N. (2018). Person-organization fit, work-family balance, and work attitude: The moderated mediating effect of supervisor support. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(6), 995-1010.

I examined the mediating effect of work-family balance between person-organization fit and what are broadly viewed as the most important components of work attitude, that is, organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention. I also investigated the moderated effect of supervisor support through this mediating process. I conducted a survey with 356 people employed in the information technology industry in China and found that work-family balance mediated the relationship between their organizational commitment and job satisfaction. I also found that supervisor support moderated the linkage of person- organization fit, work-family balance, organizational commitment, and job satisfaction. However, the effect of turnover intention was nonsignificant in both the mediating and the moderated mediating model. The implications of the findings in this study for future research are discussed. [Résumé de l'auteur]

Québec. Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Québec. Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale Secrétariat du travail et Québec. et Ministère de la famille. (2017). *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*. Secrétariat du travail, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale : Ministère de la famille, 170 p. https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=87774

Ruppanner, L. et Maume, D. J. (2016). Shorter Work Hours and Work-to-Family Interference: Surprising Findings from 32 Countries. *Social Forces*, 95(2), 693-720.

For many, work interferes with their home life. To mitigate this encroachment, many welfare states have legislated shorter workweeks. Yet, the effectiveness of this policy on work-to-family interference is mixed, thus requiring additional investigation. We address this gap by applying multilevel data pairing the 2005 International Social Survey Programme (ISSP) for individuals in 32 nations (N = 20,937) with country-level measures of legislated weekly work hours, mean reported weekly work hours (aggregated and differentiated by gender), and individualistic/collectivist orientations. We find that legislated work hours have no impact on individuals' reports of work-to-family interference. By contrast, shorter normative weekly work hours, aggregated and by gender, are associated with greater individual work-to-family interference. We find an equivalent pattern in individualistic countries. While we document individual-level gender and parental differences, we find no differential effects of long workweeks for these groups. We explain these associations through the heightened expectations perspective, arguing that

increased resources heighten expectations of work-life balance and sensitivity to work-to-family interference. [Résumé de l'auteur]

Schulte, P. A., Guerin, R. J. et al. (2015). Considerations for Incorporating "Well-Being" in Public Policy for Workers and Workplaces. *American Journal of Public Health*, 105(8), e31-e44.

The article discusses the incorporation of well-being in public policy for workers and the workplace. Topics include the impact of employee well-being on workforce functionality and productivity, the impact of determinants such as workplace management, psychological job demands, and work-life balance on employee well-being, and ethical issues regarding employee well-being such as the various interpretations of well-being, fair distribution of opportunity, and realization of self-determination. [Résumé de l'éditeur]

St-Amour, N., Bourque, M. et Institut national de santé publique du Québec. Direction du développement des individus et des communautés. (2013). *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays? : avis scientifique*. Direction du développement des individus et des communautés, Institut national de santé publique du Québec, 161 p.

https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=65978

Dans le contexte de mise en oeuvre d'une nouvelle norme, qui incite les entreprises à instaurer de nouvelles mesures de conciliation travail-famille (CTF), appliquée par le Bureau des normes du Québec, et après plus d'une dizaine d'années d'efforts soutenus du gouvernement québécois en matière de conciliation travail-famille, il est apparu nécessaire de documenter davantage les politiques inspirantes de CTF implantées ailleurs dans le monde. L'objectif du présent avis est de contribuer à la réflexion autour de pistes d'action prometteuses en matière de conciliation travail-famille ayant une incidence positive sur la santé des parents travailleurs. Pour ce faire, l'avis se fonde sur trois types de données, soit : des informations statistiques sur la conciliation travail-famille au Québec, une mise à jour de la revue de littérature produite en 2005 par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) sur les impacts des difficultés à concilier le travail et la famille sur la santé physique, mentale et relationnelle des parents travailleurs et enfin une comparaison entre les politiques de conciliation travail-famille de différents pays. [Extrait du résumé de l'éditeur]

Statistique Canada. (2016). *Satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison : feuillet d'information*. Statistique Canada = Statistics Canada, 9 p.

Le présent feuillet d'information s'intéresse à la satisfaction par rapport à l'équilibre entre l'emploi et la vie à la maison des mères et des pères d'enfants âgés de 17 ans ou moins et qui travaillent à temps plein (soit 30 heures et plus par semaine). Le terme "parent" est utilisé afin d'alléger le texte. Les données proviennent de l'Enquête sociale générale de 2012. [Extrait du résumé de l'éditeur]

https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=80695

Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work–Family Conflict, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98-116.

Building on conservation of resources theory and social exchange theory, the author examined the relationship between supervisor support and organizational commitment through work–family conflict, work–life balance, and the job satisfaction of employees working in the financial sector in Australia. The study comprised 305 employees recruited through an online survey. Results indicate that supervisor support is negatively related to work–family conflict. In turn, work–life balance and job satisfaction are negatively linked to work–family conflict. The results further show that both work–life balance and job satisfaction are positively related to organizational commitment. Theoretical and practical implications, as well as limitations, are discussed. [Résumé de l'auteur]

Tremblay, D.-G., Doucet, A. et al. (2015). *Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord*. Centre de recherche sur les innovations sociales, 46 p.
<https://depot.erudit.org/id/004054dd>

Dans notre texte, nous comparons le Québec et le Canada en matière de congés parentaux et proposons de les situer de manière différente dans le cadre d'une typologie, même s'il s'agit en fait d'un même pays. Nous situons la province du Québec et son nouveau congé parental introduit en 2006 dans le groupe des pays qui favorisent la conciliation emploi-famille, rejoignant ainsi les pays nordiques. Ceci s'explique notamment par le nouveau congé de paternité non transférable à la mère qui a beaucoup accru la participation des pères québécois au congé parental, la faisant passer d'environ un père sur cinq à quatre pères sur cinq. Nous postulons ainsi qu'il y a une innovation sociale dans le monde francophone en Amérique du Nord, et cherchons à expliquer l'évolution du Québec vers un modèle de gestion de la relation travail-famille fondé sur la conciliation, alors que le Canada anglais et surtout les États-Unis sont plutôt fondés sur le modèle de laisser-faire, le Canada pouvant aussi être apparenté au modèle d'alternance évoqué par certains auteurs (Hantrais et Letablier, 1997, 1996). [...] [Résumé de la page IX]

Tremblay, D.-G., Larivière, M. et al. (2013). *La conciliation emploi-famille-soins : quel soutien des entreprises pour les proches aidants?* Alliance de recherche université-communauté, Gestion des âges et des temps sociaux, 82 p.
http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/mono/HD_8104_T789c_2013.pdf