

**Évaluation des effets des modifications aux règles
concernant l'enregistrement du temps de travail
(art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016**

Prof. Dr. Jean-Michel Bonvin

Dr. Nicola Cianferoni

Dr. Pierre Kempeneers

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| MANAGEMENT SUMMARY | 5 |
| INTRODUCTION | 7 |
| <i>L'enregistrement du temps de travail et son régime dérogatoire.....</i> | <i>7</i> |
| <i>Objectifs du mandat.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Plan du rapport</i> | <i>9</i> |
| 1. MÉTHODOLOGIE..... | 9 |
| 1.1 ÉTAT DES LIEUX | 9 |
| 1.1.1 Récolte des informations par un questionnaire en ligne | 9 |
| 1.1.2 Passation du questionnaire..... | 9 |
| 1.1.3 Qualité des informations recueillies..... | 9 |
| 1.2 ENQUÊTE PAR SONDAGE | 10 |
| 1.2.1 Enquête par questionnaire en ligne | 10 |
| 1.2.2 Passation du questionnaire..... | 10 |
| 1.2.3 Taux de réponse | 11 |
| 1.2.4 Qualité de l'échantillon | 11 |
| 2. ÉTAT DES LIEUX | 12 |
| 2.1 MISE EN ŒUVRE DES ART. 73A ET 73B OLT 1..... | 12 |
| 3. ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE DANS LES ENTREPRISES..... | 16 |
| 3.1 RÉSULTATS DESCRIPTIFS | 16 |
| 3.1.1 Questions générales..... | 16 |
| 3.1.2 Temps de travail..... | 16 |
| 3.1.3 Enregistrement du temps de travail | 17 |
| 3.1.4 Stress au travail..... | 19 |
| 3.1.5 Conciliation travail-famille..... | 19 |
| 3.1.6 Santé | 20 |
| 3.1.7 Satisfaction..... | 20 |
| 3.2 RÉSULTATS DESCRIPTIFS SELON L'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | 20 |
| 3.2.1 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les catégories sociodémographiques..... | 20 |
| 3.2.2 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les formes d'enregistrement souhaitées | 21 |
| 3.2.3 La modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif..... | 21 |
| 3.2.4 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les horaires atypiques | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.5 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les mesures d'accompagnement | 22 |
| 3.3 INDICATEURS DE SYNTHÈSE COMPOSITES | 22 |
| 3.3.1 Stress | 23 |
| 3.3.2 Conciliation travail-famille..... | 24 |
| 3.3.3 Santé | 25 |
| 3.4 INTERACTIONS ENTRE L'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES INDICATEURS DE SYNTHÈSE..... | 26 |
| 3.4.1 Enregistrement du temps de travail et temps de travail effectif..... | 26 |
| 3.4.2 Enregistrement du temps de travail et stress au travail..... | 27 |
| 3.4.3 Enregistrement du temps de travail et conciliation travail-famille..... | 28 |
| 3.4.4 Enregistrement du temps de travail et santé | 29 |
| CONCLUSION | 31 |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES..... | 34 |
| LISTES DES ANNEXES | 35 |
| Protocole d'analyse pour les régressions..... | 36 |
| Régressions | 37 |
| BASE DE DONNÉES | 43 |
| Partie A. Variables sociodémographiques | 43 |
| Partie B. Temps de travail..... | 47 |
| Partie C. Enregistrement du temps de travail..... | 55 |
| Partie D. Bien-être et stress au travail..... | 59 |
| Partie E. Conciliation travail-famille | 64 |
| Partie F. Santé | 65 |
| Partie G. Questions de conclusion..... | 68 |

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

| | |
|---|----|
| Tableau 1. Taux de réponse dans les entreprises | 11 |
| Tableau 2 : Mise en œuvre de l'art. 73a OLT 1..... | 14 |
| Tableau 3. Mise en œuvre de l'art. 73b OLT 1..... | 15 |
| Tableau 4. Fréquence du stress selon la satisfaction par rapport à la modalité d'enregistrement du temps de travail | 28 |
| Tableau 5. Résultats des simulations – Heures habituelles par semaine | 37 |
| Tableau 6. Résultats des simulations – Conciliation travail-famille..... | 38 |
| Tableau 7. Résultats des simulations – Santé | 39 |
| Tableau 8. Résultats des simulations – population à risque – risque de stress | 40 |

| | |
|---|----|
| Tableau 9. Résultats des simulations – stress subjectivement ressenti | 41 |
| Tableau 10. Résultats des simulations – vide émotionnel | 42 |
| | |
| Graphique 1. Formes d'enregistrement du temps de travail..... | 17 |
| Graphique 2. Fréquence du stress au cours des 12 derniers mois..... | 23 |
| Graphique 3. Indice composite conciliation travail-famille (0 : Très bonne conciliation --> 8 : Très mauvaise conciliation) | 25 |
| Graphique 4. Indice composite état de santé (0 = Aucun problème de santé --> 12 = Problèmes de santé sur tous les plans investigués)..... | 26 |

Management Summary

Une révision de l'OLT 1 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 avec l'introduction de deux nouveaux articles permettant un régime dérogatoire à l'enregistrement systématique du temps de travail. L'art. 73a prévoit la possibilité de ne plus enregistrer le temps de travail pour les travailleurs touchant un salaire brut annuel de plus de 120'000 francs et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, y compris dans l'aménagement de leurs horaires. L'art. 73b prévoit la possibilité d'enregistrer uniquement la durée totale du travail quotidien pour les travailleurs disposant d'une autonomie significative en matière d'horaires de travail. La présente étude vise à évaluer l'impact de ces mesures sur la durée du travail effectif, le stress au travail, la conciliation famille-travail et la santé des travailleurs. Plus précisément, elle vise à connaître a) l'étendue de la mise en œuvre du régime dérogatoire via un questionnaire distribué auprès des partenaires sociaux ; b) l'impact sur les facteurs de risque pour la santé via un questionnaire en ligne distribué aux travailleurs au sein d'un panel d'entreprises; c) les mesures d'accompagnement mises en œuvre dans les entreprises. Les résultats de l'enquête menée dans les entreprises reposent sur un échantillon de 2'013 réponses valides qui répond parfaitement aux besoins de l'enquête. Les questionnaires ont été récoltés dans 8 entreprises couvrant plusieurs secteurs où sont mis en œuvre les art. 73a et 73b. Le taux de participation est très élevé et se situe à 51.5%.

L'étude a mis en lumière les principaux résultats suivants :

- L'état des lieux réalisé sur la base d'un sondage auprès des partenaires sociaux suggère qu'à l'exception du secteur bancaire où 44% des travailleurs sont concernés, le régime dérogatoire ne concerne qu'un nombre limité de travailleurs (entre 3 et 20% suivant les secteurs et entreprises pour lesquels l'information a pu être obtenue).
- Les informations récoltées auprès des partenaires sociaux ont permis de compléter l'inventaire des pratiques, mais elles ne représentent en aucun cas un état des lieux exhaustif de la situation pour la Suisse. Un tel état des lieux est impossible en l'état actuel des informations disponibles.
- Un lien direct est observé entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif. L'absence d'enregistrement et, dans une moindre mesure, l'enregistrement allégé coïncident avec un nombre d'heures de travail effectif plus élevé : 45.6 heures en moyenne pour les travailleurs concernés par l'art. 73a, 41.8 heures dans le cas de l'art. 73b et 39.6 heures dans le cas d'un enregistrement systématique du temps de travail. La probabilité d'une durée hebdomadaire du travail très élevée (au-delà de 55 heures) est également plus grande pour les modalités dérogatoires d'enregistrement : 11.7% des travailleurs concernés par l'art. 73a, contre 3.4% de ceux concernés par l'art. 73b et seulement 1.3% de ceux qui enregistrent toutes leurs heures.
- Les horaires atypiques concernent tout particulièrement les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a. C'est le cas pour le travail du soir (60% des art.73a contre 35.2% en moyenne), le travail du samedi (79.2% contre une moyenne de 59%) et le travail du dimanche (59.2% contre une moyenne de 38.9%).

- Il n'y a pas de lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et l'exposition à un risque de stress important, ce qui peut notamment s'expliquer par la plus grande autonomie dont jouissent les travailleurs concernés par les art. 73a et 73b, autonomie qui contribue à une meilleure gestion des situations de stress. Cependant, l'absence de mesures d'accompagnement et l'insatisfaction vis-à-vis du mode d'enregistrement des heures de travail (tout particulièrement dans les cas où des personnes soumises aux art. 73a et 73b souhaiteraient enregistrer l'entièreté de leurs heures) sont significativement corrélées avec un niveau de stress élevé.
- La conciliation travail-famille est généralement considérée comme bonne, mais de nombreux travailleurs ont des difficultés à se détacher du travail et éprouvent de la fatigue au point de renoncer à des activités de loisir. Dans les cas où de telles difficultés surviennent, on observe un lien direct avec les modalités d'enregistrement du travail (conciliation plus difficile pour les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a et, dans une moindre mesure, pour ceux concernés par l'art. 73b).
- La grande majorité des travailleurs se déclarent en bonne santé, mais nombreux sont ceux qui déclarent des troubles divers. Les résultats de notre étude ne permettent pas de tirer des conclusions définitives sur le lien entre modalité d'enregistrement du temps de travail et état de santé. Les effets du travail sur la santé se déploient en effet sur le long terme et leur observation nécessiterait une étude longitudinale suivant un échantillon de travailleurs sur plusieurs années.

Introduction

L'enregistrement du temps de travail et son régime dérogatoire

Depuis plusieurs années, un débat est en cours sur l'obligation d'enregistrer le temps de travail. L'art. 46 de la loi fédérale sur le travail (LTr) et l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres indiquant « les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles », « les jours de repos ou de repos compensatoire hebdomadaire accordés, pour autant qu'ils ne tombent pas régulièrement un dimanche » ainsi que « l'horaire et la durée des pauses d'une durée égale ou supérieure à une demi-heure. » Les pièces et registres doivent être conservés pour permettre aux inspecteurs du travail d'effectuer des contrôles. Il s'avère toutefois que le respect strict de ces dispositions peut se révéler complexe pour certains métiers.

La prise de conscience de ces difficultés a conduit le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) à instituer un projet-pilote dans le secteur bancaire suisse du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 en collaboration avec les partenaires sociaux. Une notice permettait aux employeurs de n'enregistrer le temps de travail que dans les cas suivants : a. la journée de travail excède 11 heures ; b. la durée effective du travail est supérieure à la durée normale pour le mois en cours ; c. le surplus d'heures de 50 heures (cumulées dans l'année civile) est dépassé ou susceptible d'être dépassé ; d. les heures supplémentaires ou d'appoint dépassent le maximum de 326 heures par an ; e. les heures supplémentaires ou d'appoint ont été récupérées intégralement ou partiellement par du temps libre. Un rapport d'évaluation a conclu que les facteurs de risque pour la santé sont liés davantage aux longues journées de travail (journées qui dépassent 10 heures et heures supplémentaires régulières) qu'aux modalités d'enregistrement du temps de travail (Bonvin, Cianferoni, & Gaberel, 2011)

Une révision de l'OLT 1 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 avec l'introduction de deux nouveaux articles permettant un régime dérogatoire à l'enregistrement systématique du temps de travail. L'art. 73a prévoit la possibilité de ne plus enregistrer le temps de travail pour les travailleurs¹ touchant un salaire brut annuel de plus de 120'000 francs (bonus compris) et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, y compris dans l'aménagement de leurs horaires. Ces dispositions doivent cependant être inscrites dans une convention collective de travail (CCT) et bénéficier de l'accord écrit des travailleurs concernés. Les CCT doivent prévoir l'obligation de l'employeur de désigner un service interne chargé des questions de durée du travail et définir les mesures d'accompagnement que les entreprises doivent mettre en œuvre en vue de garantir la protection de la santé en l'absence d'enregistrement systématique du temps de travail. L'ordonnance mentionne le principe de ces mesures d'accompagnement sans pour autant expliciter leur contenu.

L'art. 73b prévoit la possibilité d'enregistrer uniquement la durée totale du travail quotidien pour les travailleurs disposant d'une autonomie significative en matière d'horaires de travail.

¹ Le terme générique « travailleurs » se réfère autant aux femmes qu'aux hommes et comprend les travailleurs de toutes les fonctions hiérarchiques soumis à la LTr.

Le début et la fin de la journée de travail doivent être notés seulement en cas de travail dominical ou nocturne. Dans les entreprises de plus de 50 collaborateurs, un accord collectif entre l'employeur et les représentants des travailleurs (commission du personnel ou syndicat) est requis. Il doit prévoir des dispositions pour garantir le respect de la durée du travail et du repos. En l'absence de telles instances, la majorité des travailleurs de l'entreprise doivent se prononcer favorablement. Les travailleurs peuvent toutefois continuer à enregistrer leurs heures de travail s'ils le souhaitent. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet. Dans les entreprises comptant moins de 50 travailleurs il est en revanche possible de convenir cela via un accord individuel avec les travailleurs concernés.

Au moment de la rédaction de ce rapport, deux initiatives parlementaires en discussion au parlement fédéral visent l'assouplissement des dispositions de la LTr en matière de temps de travail. L'une, déposée par Karin Keller-Sutter, demande la suppression de l'obligation d'enregistrer le temps de travail pour les travailleurs exerçant une fonction dirigeante et pour les spécialistes occupant une position similaire qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la détermination de leur horaire de travail et de leur temps de repos.² Une convention collective de travail ne serait alors plus nécessaire pour bénéficier du renoncement à l'enregistrement du temps de travail, comme c'est aujourd'hui le cas avec l'art. 73a. L'autre, déposée par Konrad Graber, souhaite dispenser certaines branches et entreprises de l'obligation de respecter les durées hebdomadaires de travail (au profit de durées annuelles) et donner la possibilité de réduire la durée de repos plusieurs fois par semaine.³

Objectifs du mandat

Le régime dérogatoire introduit par les art. 73a et 73b permet aux entreprises d'organiser les horaires avec plus de souplesse et de flexibilité pour certaines catégories de travailleurs. Pour eux, le décompte exact du temps de travail n'est plus nécessaire. Il importe cependant que l'esprit de la LTr soit respecté pour ce qui concerne la protection de la santé des travailleurs. En effet, les remarques préliminaires du commentaire des art. 73a et 73b indiquent que « l'introduction des nouvelles modalités d'enregistrement de la durée du travail ne modifie rien au champ d'application de la loi sur le travail quant aux personnes. » La présente étude, mandatée par le SECO, a pour but d'effectuer une première évaluation des nouvelles dispositions de l'OLT 1. Elle vise à connaître a) l'étendue de la mise en œuvre du régime dérogatoire via un sondage auprès des partenaires sociaux ; b) l'impact sur les facteurs de risque pour la santé via un questionnaire en ligne distribué aux travailleurs au sein d'un panel d'entreprises ; c) les mesures d'accompagnement mises en œuvre dans les entreprises. Le mandat s'est déroulé du 1^{er} avril 2018 au 30 avril 2019. Un groupe d'accompagnement composé en majorité de membres de la Commission fédérale du travail (CFT) s'est rencontré à quatre reprises avec le mandant et l'équipe de recherche entre mai 2018 et juillet 2019. Ce groupe d'accompagnement a apporté des suggestions pour l'amélioration du dispositif de recherche ainsi qu'un soutien logistique par la mise à disposition de certains contacts.

² Initiative parlementaire fédérale 16.423

³ Initiative parlementaire fédérale 16.414

Plan du rapport

Le rapport est organisé en trois parties. La première explique les méthodologies mobilisées pour réaliser l'état des lieux et pour constituer une base de données avec les réponses des travailleurs dans les entreprises. La deuxième expose l'état des lieux dans les secteurs et les entreprises sur la base des informations disponibles. Elle comporte aussi une description du contenu des CCT et règlements d'entreprise mettant en œuvre les art. 73a et 73b, que nous avons pu récolter durant cette étape. La troisième porte sur les résultats issus du questionnaire en ligne distribué aux travailleurs. Elle présente les résultats d'abord en lien avec les différentes parties du questionnaire, puis avec un focus sur la thématique de l'enregistrement du temps de travail. Les indicateurs de synthèse retenus pour le stress, la conciliation travail-famille et la santé sont ensuite brièvement exposés avant d'être utilisés pour analyser les interactions entre, d'une part, l'enregistrement du temps de travail et, d'autre part, chaque indicateur de synthèse ainsi que la durée de travail. La conclusion résume les principaux enseignements et énonce des recommandations.

1. Méthodologie

1.1 État des lieux

1.1.1 Récolte des informations par un questionnaire en ligne

L'état des lieux sur la mise en œuvre des art. 73a et 73b a été réalisé via la distribution d'un questionnaire en ligne visant à récolter les informations disponibles (le questionnaire figure en annexe de ce rapport). Les personnes contactées étaient appelées à indiquer les CCT et les entreprises concernées par ces dispositions, le nombre de travailleurs couverts, ainsi qu'à transmettre les documents pertinents à l'équipe de recherche.

1.1.2 Passation du questionnaire

Le questionnaire en ligne a été distribué très largement aux partenaires sociaux : 32 syndicats membres de l'Union syndicale suisse (USS), TravailSuisse et/ou organisations indépendantes ; 174 faîtières patronales membres d'économiesuisse et/ou de l'Union patronale suisse (UPS), 127 associations membres de l'Union suisse des arts et des métiers (USAM) et 25 inspectorats du travail cantonaux (y compris du Liechtenstein). La récolte des informations s'est effectuée durant les mois de mai et juin 2018, elle a respecté une stricte confidentialité conformément à la demande du groupe d'accompagnement. Pour cette raison, ce rapport ne mentionne ni le nom des entreprises, ni l'intitulé exact des CCT concernées.

1.1.3 Qualité des informations recueillies

Les informations récoltées auprès des partenaires sociaux ont permis de compléter l'inventaire des pratiques, mais ne représentent pas un état des lieux exhaustif de la situation pour la Suisse. En l'état, aucune information consolidée ne permet d'estimer avec précision la proportion des travailleurs concernés par le régime dérogatoire. Nous avons en outre analysé 19 documents officiels : 15 CCT de branche ou d'entreprise instituant l'art. 73a et 4 CCT de branche ou d'entreprise instituant l'art. 73b. Ces informations ont été utilisées par l'équipe de recherche en vue de sélectionner les entreprises investiguées dans l'enquête par sondage.

1.2 Enquête par sondage

1.2.1 Enquête par questionnaire en ligne

L'enquête dans les entreprises repose sur la distribution d'un questionnaire électronique divisé en sept thématiques : questions générales (sociodémographiques), temps de travail, enregistrement du temps de travail, bien-être et stress au travail, conciliation travail-famille, santé, questions de conclusion. Les questions sont largement reprises de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Le choix de ces thématiques a pour but de permettre une appréciation générale des conditions de travail et de tester l'hypothèse que des relations existent entre la modalité d'enregistrement du temps de travail, la durée du travail, le stress, la conciliation travail-famille et la santé. Ce serait le cas si par exemple l'enregistrement complet, partiel ou l'absence d'enregistrement avaient pour conséquence une augmentation des heures supplémentaires et un accroissement du stress, ce qui pourrait avoir des conséquences sur la conciliation travail-famille (à court terme) et sur la santé (à long terme).

S'agissant d'une évaluation de la mise en œuvre du régime dérogatoire, le choix s'est porté sur des entreprises qui l'appliquent. L'enquête a ciblé dans un premier temps les entreprises de taille moyenne et/ou grande à même de fournir un nombre plus élevé de réponses. Dans un deuxième temps, nous avons cherché à inclure plusieurs petites et moyennes entreprises (PME), mais nos contacts se sont révélés pour l'essentiel infructueux et une seule PME a pu être intégrée dans l'échantillon. Le questionnaire, qui figure en annexe de ce rapport, est bilingue allemand et français. Il ne s'adresse donc pas aux personnes vivant ou travaillant en Suisse italienne ainsi que celles ayant l'anglais comme langue de travail. La liste des entreprises a été établie par l'équipe de recherche – en tenant compte de l'état des lieux. Elle s'est chargée de négocier les accès au cas par cas avec l'appui du SECO et de la CFT.

Le questionnaire a été distribué dans 8 entreprises de quatre secteurs : les assurances, les télécommunications, l'industrie et le commerce de détail. Les secteurs des banques, des transports, des services postaux et des médias n'ont pas pu être couverts. Au total, 15 entreprises ont refusé de participer à l'enquête. L'équipe de recherche déplore notamment la non-inclusion du secteur bancaire, où un projet-pilote sur l'enregistrement allégé du temps de travail avait fait l'objet d'une évaluation (Bonvin et al. 2011). La participation du secteur bancaire aurait permis des analyses comparatives dans un secteur où la mise en œuvre d'un régime dérogatoire est plus ancienne et concerne une proportion élevée de travailleurs (43.8%).

1.2.2 Passation du questionnaire

Les services des ressources humaines des huit entreprises ayant participé à cette enquête ont transmis un fichier Excel comportant les informations suivantes : sexe, taux d'activité, salaire, niveau hiérarchique et modalité d'enregistrement du temps de travail. Ces informations ont permis à l'équipe de recherche d'effectuer un échantillonnage par tirage aléatoire pour chaque entreprise. La taille maximale de l'échantillon a été fixée à 700 travailleurs par entreprise. Dans un cas, sur demande explicite de l'entreprise, seuls les travailleurs dont le salaire annuel dépasse 120'000 CHF ont été inclus dans l'échantillon. Pour les entreprises du secteur industriel et du commerce de détail, seules les personnes travaillant avec un ordinateur ont été incluses.

dans l'échantillon. La distribution du questionnaire s'est déroulée par étapes d'octobre 2018 à janvier 2019. Elle a été prise en charge soit directement par l'équipe de recherche (envoi du questionnaire par e-mail avec un lien unique), soit par le service des ressources humaines de l'entreprise (envoi d'un lien autorisant une seule réponse par ordinateur). Les données ont été récoltées à l'aide du logiciel Lime Survey et déposées sur des serveurs protégés de l'Université de Genève.

1.2.3 Taux de réponse

Au total, le questionnaire d'enquête a été distribué à 3'907 travailleurs entre septembre 2018 et janvier 2019. Parmi eux, 2'429 l'ont complété entièrement ou partiellement, soit un taux de réponse de 62.2%. Seuls les 2'013 questionnaires d'enquête complets ont pu être exploités pour ce rapport, ce qui correspond à un taux de réponses exploitables de 51.5% qui est très élevé. Ce taux important témoigne probablement du grand intérêt que suscite la thématique de l'enregistrement du temps de travail auprès des travailleurs de tous les rangs hiérarchiques.

Tableau 1. Taux de réponse dans les entreprises

| ID | Secteur d'activité | Envois | % | | | Fermeture du questionnaire |
|-------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | | | Taux de réponse | Taux de fiabilité | Taux de réponse exploitable | |
| 1 | Assurances | 699 (100%) | 465 (66.5%) | (88.4%) | 411 (58.8%) | 12.10.2018 |
| 2 | Industrie | 700 (100%) | 440 (62.9%) | (83.9%) | 369 (52.7%) | 19.10.2018 |
| 3 | Télécommunications | 700 (100%) | 362 (51.7%) | (82.6%) | 299 (42.7%) | 26.10.2018 |
| 4 | Industrie | 182 (100%) | 133 (73.1%) | (75.2%) | 100 (54.9%) | 9.11.2018 |
| 5 | Télécommunications | 300 (100%) | 163 (54.3%) | (72.4%) | 118 (39.3%) | 9.11.2019 |
| 6 | Assurances | 702 (100%) | 416 (59.3%) | (82.7%) | 344 (49.0%) | 21.12.2018 |
| 7 | Commerce de détail | 408 (100%) | 290 (71.1%) | (81.0%) | 235 (57.6%) | 21.12.2019 |
| 8 | Commerce de détail | 215 (100%) | 160 (74.4%) | (85.6%) | 137 (63.7%) | 26.1.2019 |
| Total | 4 secteurs | 3'906 (100%) | 2429 (62.2%) | (82.9%) | 2013 (51.5%) | |

1.2.4 Qualité de l'échantillon

La base de données est constituée de 2'013 questionnaires complets. L'échantillon répond pleinement aux objectifs de cette étude consistant à effectuer une première évaluation des nouvelles dispositions de l'OLT 1 dans les entreprises concernées, en tenant compte de la diversité des situations selon les branches économiques. Cependant, plusieurs secteurs

importants, notamment le secteur bancaire, ne sont pas inclus, tandis que pour le secteur industriel, ni l'industrie MEM ni la pharma/chimie ne sont adéquatement représentées. Pour ces raisons, l'échantillon de cette évaluation ne peut en aucun cas être utilisé pour tirer des conclusions générales sur la situation du marché du travail suisse, ce qui n'était pas le but de cette enquête. Notons également que, en dépit du caractère limité de cet échantillon, les résultats obtenus pour la plupart des indicateurs – en particulier le stress, la conciliation travail-famille et la santé – sont comparables à ceux de l'EWCS (versions 2010 et 2015) et d'autres études pertinentes dans ces domaines, ce qui confirme la validité de notre étude.

2. État des lieux

2.1 Mise en œuvre des art. 73a et 73b OLT 1

Les chiffres suivants correspondent aux informations que les partenaires sociaux ont transmis à l'équipe de recherche et ne sont pas forcément représentatifs des secteurs. La mise en œuvre des art. 73a et 73b est la plus élevée dans le secteur bancaire, où le régime dérogatoire concerne 44% des travailleurs. Une distinction entre les deux articles n'est malheureusement pas disponible pour ce secteur. Les informations récoltées sont très lacunaires pour ce qui concerne les autres secteurs pour lesquels le questionnaire a permis d'obtenir des informations (industrie, pharma, transports, bâtiment, télécommunications, informatique, commerce de détail, presse et médias, services divers), elles ne permettent pas un relevé précis. Néanmoins, sans prendre en compte le secteur bancaire, la mise en œuvre concerne entre 3 et 13% des travailleurs pour l'art. 73a et entre 3 et 20% des travailleurs pour l'art. 73b. En outre, il apparaît que certaines entreprises offrent les deux possibilités (73a et 73b), tandis que d'autres offrent seulement l'une ou l'autre. Les tableaux qui suivent synthétisent les informations récoltées auprès des partenaires sociaux et des inspecteurs du travail.

Les 15 conventions que nous avons pu analyser en lien avec l'art. 73a indiquent une liste des mesures de prévention pour la santé des travailleurs qui renoncent à l'enregistrement du temps de travail. Une attention particulière est accordée aux risques psychosociaux, ainsi qu'au personnel à temps partiel. Trois points méritent une mention spéciale. Tout d'abord, la question du service interne, chargé de détecter les risques psycho-sociaux et de mettre en place des mesures ou de faire appel à des spécialistes externes, et de son indépendance vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Dans la plupart des conventions, il est intégré au département des ressources humaines et se coordonne avec les dispositifs existants (Pro présence, management de la santé, etc.). Dans deux conventions, il est même sous la responsabilité directe du directeur du personnel dans l'entreprise. Certaines conventions prévoient cependant la mise à disposition d'un service externe, soit un prestataire de services indépendant, soit la possibilité de faire appel aux partenaires sociaux.

Ensuite, le respect de la confidentialité n'est pas systématiquement mentionné dans les conventions, ce qui est pourtant exigé dans le commentaire de l'ordonnance. Enfin, la question du travail supplémentaire, dans le sens du dépassement de la durée maximale fixée par la LTr : la compensation de ces heures n'est pas prévue par l'ordonnance. Plusieurs conventions indiquent que les travailleurs concernés par le régime dérogatoire gèrent leur temps de travail

sous leur propre responsabilité et veillent à respecter les prescriptions en matière de durée du travail et de repos. Toutefois, certaines conventions prévoient une compensation forfaitaire des heures et du temps supplémentaires à titre de mesure compensatoire, par exemple sous la forme de congé sabbatique, de vacances ou d'une rémunération supplémentaire.

Tableau 2 : Mise en œuvre de l'art. 73a OLT 1

| Secteurs | Entreprises | Travailleurs | | | Entrée en vigueur |
|--|--|----------------|----------------------|--------------------------|---------------------|
| | | Total | Couverts par les CCT | Concernés par l'art. 73a | |
| Banque, assurances | 48 (banques) | 91'240 (100%) | 60'000 (65.8%) | 40'000 (43.8%) | 1.1.2016 |
| Industrie | 560 (MEM) | 322'100 (100%) | 100'000 (31%) | inconnu | 1.7.2018 |
| | 2'416 (graphisme) | 18'279 | inconnu | inconnu | 1.7.2017 |
| | 2'576 (textile) | 1'093 | inconnu | inconnu | 1.10.2016 |
| | 9 (papier) | 3'000 (100%) | 2500 (83.3%) | inconnu | 1.1.2016 |
| Pharma, chimie | 1 (pharma 1) | inconnu | inconnu | inconnu | 1.1.2018 |
| Transports | 2 (transports 1) | 29'000 (100%) | inconnu | 860 (3%) | 1.1.2017 |
| | 2 (transports 2) | 3'162 (100%) | 2'760 (87.3%) | 240 (7.6%) | 1.9.2017 / 1.1.2018 |
| | 1 (transports 3) | inconnu | 1'700 | inconnu | 1.7.2017 |
| Commerce de détail, industrie alimentaire | 1 (COM 1) | 3'000 (100%) | 2'700 (90%) | inconnu | 1.1.2017 |
| | 1500 (pâtisserie-confiserie) | inconnu | 25'000 | inconnu | 1.1.2019 |
| Télécommunications | 8 (TLC 1) | 59'360 (100%) | 38'000 (64%) | inconnu | 1.1.2017 |
| | 2 (TLC 2) | 19'517 | 13'042 (66.8%) | 2'550 (13.1%) | 1.1.2016 |
| | 1 (TLC 3) | 1'645 (100%) | 1'145 (69.6%) | 50 (3%) | 1.1.2018 |
| | 1 (TLC 4) | 62 | inconnu | inconnu | 1.7.2016 |
| Informatique | 1 (TIC 1) | inconnu | inconnu | inconnu | 1.1.2016 |
| Bâtiment | 1 (BAT 1) | 978 | inconnu | inconnu | 1.1.2016 |
| Industrie et services | 98 (chambres de commerce de Zurich et Argovie) | 3'232 | inconnu | inconnu | 1.1.2016 / 1.9.2016 |

Source : Etat des lieux réalisé sur la base du sondage auprès des partenaires sociaux

Dans les 4 CCT et accords d'entreprises en lien avec l'art. 73b qui nous ont été transmises, les dispositions pour garantir le respect de la durée du travail et du repos ne sont pas systématiquement indiquées et, à une exception, sont limitées à l'information des travailleurs sur les prescriptions légales et contractuelles en matière de temps de travail. Lorsqu'un service interne est prévu pour les travailleurs qui renoncent à l'enregistrement, il est aussi à disposition des travailleurs qui effectuent la saisie simplifiée du temps de travail. En plus de cela : (1) Deux conventions prévoient que le volume et le temps de travail de travail sont thématiques lors de l'entretien annuel. (2) Une convention ne fait aucune mention de l'enregistrement facultatif du temps de travail. (3) Une convention indique que le travailleur concerné par la saisie simplifiée du temps de travail ne peut pas prétendre au paiement ou à la récupération des heures supplémentaires. C'est la raison pour laquelle il reçoit, à titre de mesure compensatoire, 5 jours de congés supplémentaires par année.

Tableau 3. Mise en œuvre de l'art. 73b OLT 1

| Secteurs | Entreprises | Travailleurs | | | Entrée en vigueur |
|---------------------------|------------------|------------------|--------------------------------------|--------------------------|-------------------|
| | | Total | Couverts par la CCT ou la convention | Concernés par l'art. 73b | |
| Banque, assurances | 48 (banques) | 91'240 (100%) | 60'000 (65.8%) | 40'000 (43.8%) | 1.1.2016 |
| | 1 (assurance) | 4'000 (100%) | 4'000 (100%) | 800 (20%) | inconnue |
| Transports | 2 (transports 1) | 29'000 (100%) | inconnu | 860 (3%) | 1.1.2017 |
| Presse / Médias | 1 (presse 1) | 5'715 (100%) | 2'206 (38.6%) | inconnu | 1.1.2019 |
| | 1 (presse 2) | 3'006 | inconnu | inconnu | 1.4.2017 |

Source : Etat des lieux réalisé sur la base du sondage auprès des partenaires sociaux

Afin d'obtenir des résultats plus complets, un relevé systématique des pratiques des entreprises serait nécessaire, soit via la statistique fédérale des entreprises (STATENT), soit via une annonce obligatoire auprès du SECO.

Deux points méritent d'être signalés. Tout d'abord, l'entrée en vigueur des art. 73a et 73b pour les différentes entreprises identifiées est récente (au plus tôt le 1.1.2016 et au plus tard le 1.1.2019), il ne sera donc pas possible de tirer des conclusions sur les effets de la mise en œuvre des art. 73a et 73b sur le moyen-long terme. Cela concerne au premier chef les effets sur l'état

de santé. Ensuite, notre enquête ne permet pas de déterminer dans quelle mesure l'entrée en vigueur des art. 73a et 73b coïncide avec l'émergence d'une pratique nouvelle ou avec la régularisation d'une pratique déjà existante.

3. Enquête par questionnaire dans les entreprises

3.1 Résultats descriptifs

3.1.1 Questions générales

L'échantillon est composé de 2'013 répondants. Il se caractérise par la prédominance des personnes au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (95.4%) et d'un taux d'emploi à temps plein (83.8%). Le lieu de travail est majoritairement basé en Suisse alémanique (89.4%). La plupart des personnes sont de nationalité suisse (85.1%), de sexe masculin (64.4%) et vivent en couple avec (43.1%) ou sans (30.1%) enfants. L'âge se situe principalement entre 40 et 55 ans (41.5%) et entre 25-40 ans (33.6%). Les travailleurs de plus de 55 ans représentent 18.1% de l'échantillon. L'ancienneté est de 11 ans en moyenne. Les niveaux de formation se répartissent principalement en deux catégories : 47.3% sont titulaire d'un Certificat fédéral de capacité (CFC) suivi éventuellement d'une maîtrise ou un brevet / diplôme fédéral, tandis que 39.8% ont suivi une formation universitaire de Bachelor, Master ou Doctorat. Presque la moitié des travailleurs de notre échantillon n'a pas de fonction hiérarchique (47.9%). Parmi les fonctions d'encadrement ayant pris part à l'enquête, il y a 31.0% de cadres supérieurs, 11.7% de cadres intermédiaires et 5.7% de membres de la direction générale. 62.6% des répondants disposent d'un revenu brut annuel (bonus compris) inférieur ou égal à 120'000 CHF et 37.6% supérieur à 120'000 CHF. Seuls 32.2% des répondants ne touchent pas de bonus. Par ailleurs, les répondants sont répartis de manière équilibrée entre les divers secteurs : 37.5% du secteur des assurances ; 23.3% de l'industrie ; 20.7% des télécommunications ; 18.4% du commerce de détail. Enfin, les travailleurs de Suisse alémanique sont surreprésentés dans l'échantillon, ce qui n'a pas d'impact sur l'interprétation des résultats.

3.1.2 Temps de travail

La durée moyenne du travail effectif dans notre échantillon est de 41.5 heures (médiane = 43 heures), tandis que la durée contractuelle est en moyenne de 38.7 heures (médiane = 41 heures). Les répondants tendent donc à travailler en moyenne 2.8 heures de plus que leur temps de travail contractuel⁴. 35.1% des personnes interrogées travaillent au moins un soir par mois (avec une moyenne de 1.2 fois). 10.7% travaillent au moins une nuit par mois. De plus, 59.0% des personnes travaillent au moins un samedi par année (avec une moyenne de 5.4 fois). 38.9% travaillent au moins un dimanche par année (avec une moyenne de 2.3 fois). Ces chiffres sont élevés et concernent toutes les entreprises de notre échantillon. Enfin, 68.8% effectuent une journée de plus de dix heures au moins une fois par mois (avec une moyenne de 3.3 fois), tandis que la durée journalière pour aller au travail et revenir est de 64 minutes en moyenne.

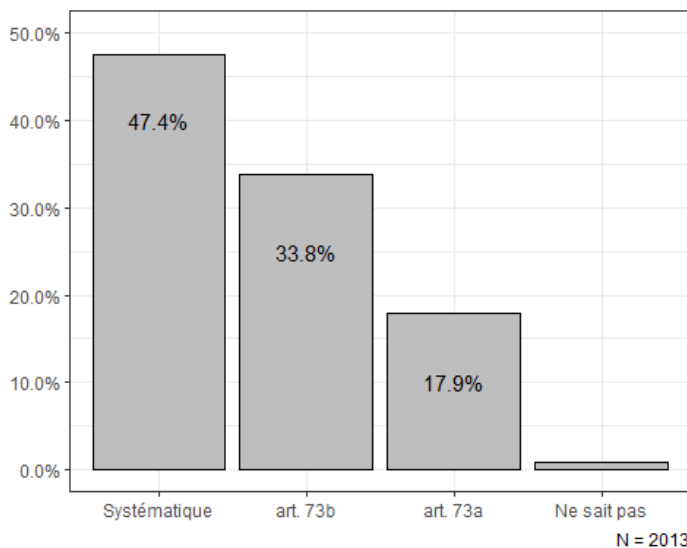
⁴ Si on ne prend en compte que les travailleurs à temps plein, on obtient une durée effective moyenne de 43.7 heures (médiane = 44 heures – N = 1682) et une durée contractuelle moyenne de 40.8 heures (médiane = 41.25 heures). La différence entre les deux étant alors de 2.9 heures.

Dans la majorité des cas, les travailleurs ont une marge de manœuvre importante quant à la fixation des horaires (59.4% peuvent l'adapter, 26.6% le fixent entièrement). Ils sont décidés entièrement par l'entreprise dans une minorité de cas (9.7%) ou délimités par celle-ci avec le choix entre plusieurs horaires fixes (2.5%). Dans la plupart des cas, les horaires n'ont pas évolué depuis 2016 (61.8%) et sont généralement fixés dans le cadre du contrat de travail (54.1%). Seuls 4.9% des répondants sont concernés par un travail organisé par roulement. La quasi-totalité estime que leur temps de travail dépend très fortement (31.3%), fortement (29.7%) ou moyennement (25.7%) des tâches ou objectifs à atteindre. La tendance à travailler plus longtemps que les heures contractuelles se déploie donc dans un contexte où les travailleurs bénéficient d'une grande autonomie et d'une stabilité dans la fixation des horaires.

3.1.3 Enregistrement du temps de travail

Un système d'enregistrement du temps de travail existe dans la très grande majorité des situations (81.2%). Cependant, seuls 47.4% enregistrent systématiquement le temps de travail, tandis que 33.8% effectuent un enregistrement simplifié (art. 73b). Le renoncement à l'enregistrement du temps de travail (art. 73a) concerne 17.9% de répondants, comme indiqué dans le graphique 1.

Graphique 1. Formes d'enregistrement du temps de travail



En cas d'enregistrement allégé ou de non-enregistrement, seuls 60.1% des travailleurs affirment que l'employeur a pris des mesures pour garantir la protection de la santé, alors qu'il s'agit d'une obligation légale. Parmi les travailleurs affirmant que leur employeur a pris des mesures, la grande majorité déclare que ces mesures sont alors formalisées par écrit (72.8%) et qu'un service interne existe pour les questions relevant de la santé (85.6%). Une question ouverte permettait aux répondants d'indiquer les mesures d'accompagnement mises en œuvre par

l'employeur. Les occurrences indiquées par les répondants sont très diversifiées. Dès lors, l'équipe de recherche les a regroupées en catégories, tout en essayant de rester le plus proche de la forme originale. Le contenu de mesures est ainsi restitué sous la forme de deux nuages de mots, l'un pour les occurrences en allemand (603), l'autre pour celles en français (86).

Contenu des mesures d'accompagnement pour les répondants en allemand (plus la taille du caractère est grande, plus la mesure a été mentionnée souvent)



Contenu des mesures d'accompagnement pour les répondants en français



3.1.4 Stress au travail

Le stress ressenti au travail est important, dans la mesure où la plupart des répondants se sont déclarés très souvent (11.6%), souvent (25.3%) ou parfois (55.7%) stressés au cours des 12 derniers mois. Ce taux est très proche des résultats de l'étude sur le stress réalisée en 2010 par Grebner, Berlowitz, Alvarado, & Cassina (2011) (34% souvent ou très souvent stressés alors que le taux est de 36.9% dans notre échantillon), du « Baromètre des conditions du travail » (Travail.Suisse, 2018) pour l'année 2015 (40%), mais plus élevé que le taux de 24.2% observé lors de l'Enquête européenne sur les conditions de travail pour l'année 2015 (Krieger, Graf, & Vanis, 2017). Lorsqu'il est demandé aux répondants de commenter la question « Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé-e émotionnellement », une minorité non négligeable affirme que c'est entièrement vrai (4.9%) ou plutôt vrai (22.4%).

Lorsque les travailleurs affirment avoir été stressés au cours des 12 derniers mois, la grande majorité parvient à maîtriser ce stress, le plus souvent assez bien (72.9%). Cette situation peut s'expliquer par la grande autonomie dont les répondants bénéficient dans l'exécution de leurs activités, que ce soit dans l'ordre des tâches (92%), les méthodes de travail (91%) ou la cadence et le rythme de travail (88.7%). La grande majorité des travailleurs peut aussi faire une pause toujours ou presque toujours quand elle le souhaite (72.4%). L'autonomie est cependant plus réduite en relation avec l'organisation du travail : 64.6% des membres de l'échantillon peuvent décider le planning du travail et 57.2% la répartition des tâches. L'implication dans l'amélioration de l'organisation du travail est le plus souvent systématique (32.0%) ou fréquente (30.3%). Cette large autonomie est couplée avec la mise à disposition de ressources adéquates dans le travail. La majorité des personnes estiment bénéficier toujours, presque toujours ou souvent d'un soutien adéquat de la part de leurs collègues (71.7%) ou de leur supérieur hiérarchique (64.1%). La majorité des travailleurs (62.5%) estiment avoir toujours, presque toujours ou souvent le temps pour terminer le travail.

3.1.5 Conciliation travail-famille

L'autonomie dans la fixation des horaires (cf. 3.1.2) donne une marge de manœuvre pour tenir compte des besoins familiaux. Ainsi, la grande majorité estime pouvoir rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires sans avoir à craindre que ce soit interprété négativement (38.8% tout à fait d'accord, 40.7% d'accord). En plus de cela, 86.1% des répondants affirment pouvoir fixer les congés et les jours de vacances. Pour la grande majorité des cas, l'horaire de travail s'accorde très bien (32.5%) ou bien (55.6%) avec les engagements sociaux et familiaux hors travail. La valeur prise par cet indicateur est confirmée par les résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail pour l'année 2010 (Krieger, Pekruhl, Lehmann, & Graf, 2012) et pour l'année 2015 (Krieger, Graf, & Vanis, 2017), lorsque respectivement 87.0% et 87.8% de la population active occupée affirme avoir de la facilité à concilier le travail et les obligations sociales.

Néanmoins, une minorité non négligeable affirme avoir très souvent (2.5%), souvent (9.0%) ou de temps en temps (25.9%) des difficultés à concilier le travail avec la vie privée. On constate ainsi qu'un peu plus de la moitié des travailleurs a renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail (5.8% très souvent, 16.9% souvent et 33.9% de temps

en temps), tandis qu'environ la moitié a des difficultés à se détacher du travail (4.2% très souvent, 13.5% souvent et 32.8% de temps en temps). Une proportion importante amène du travail à la maison (7.3% très souvent, 11.6% souvent et 22.0% de temps en temps) ou fait état de préoccupations liées au travail pendant le temps libre (5.3% très souvent, 15.9% souvent et 35.5% de temps en temps). Au final, l'appréciation générale de la conciliation travail-famille apparaît contrastée.

3.1.6 Santé

La grande majorité des travailleurs affirme que son état de santé est très bon (26.7%) ou bon (55.3%). La valeur prise par cet indicateur est confirmée par les résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail pour l'année 2010 (Krieger, Pekruhl, Lehmann, & Graf, 2012) et pour l'année 2015 (Krieger, Graf, & Vanis, 2017), lorsque respectivement 86.8% et 89.0% de la population active occupée qualifie son état général de santé de bon ou très bon. Certains problèmes de santé sont néanmoins récurrents à l'instar des maux de tête et de la fatigue oculaire (56.0%), des douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs (52.9%), des maux de dos (46.8%), des problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir (40.0%) et de l'anxiété (36.2%). 36.9% des répondants affirment avoir travaillé en étant momentanément malades au cours de la même période, pour une durée moyenne de 5.2 jours. Seuls 22.5% affirment ne pas avoir été malades durant la même période.

3.1.7 Satisfaction

La très grande majorité des répondants est très satisfaite (28.8%) ou satisfaite (63.1%) de ses conditions de travail, contre une minorité qui ne s'estime pas satisfaite (7.2%) ou pas du tout satisfaite (0.6%). Le même constat est fait à propos de la manière dont le temps de travail est réglé dans l'entreprise (41.2% se déclarent très satisfaits, 43.7% satisfaits, contre 12.3% moyennement satisfaits, 2.6% pas satisfaits et 0.2% pas du tout satisfaits), tandis que la satisfaction est moindre en relation avec la quantité de temps libre dont le travailleur dispose (16.1% se déclarent très satisfaits, 52.5% satisfaits, contre 23.9% moyennement satisfaits, 5.1% pas satisfaits et 1.9% pas du tout satisfaits). L'obligation générale de saisie du temps de travail est souhaitée par environ la moitié des répondants (49.3%), contre une minorité qui ne souhaite aucune saisie du temps de travail (16.8%) ou se dit favorable à une saisie facultative (16.3%).

3.2 Résultats descriptifs selon l'enregistrement du temps de travail

3.2.1 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les catégories sociodémographiques

Les art. 73a et 73b concernent davantage les hommes et les travailleurs les plus qualifiés. 58.1% des femmes enregistrent systématiquement toutes les heures contre 41.6% des hommes. En revanche, 22.8% des hommes bénéficient de l'art. 73a contre 8.9% des femmes. L'art. 73a se retrouve en plus grande proportion parmi les détenteurs d'un Master (34.4%) ou d'un Doctorat (35.4%). L'art. 73b est appliqué davantage par les personnes détenant un Bachelor (40.4%) ou un brevet / diplôme fédéral / maîtrise (40.0%). En revanche, l'enregistrement systématique du temps de travail concerne davantage les travailleurs moins qualifiés (62.5% parmi ceux ayant suivi l'école obligatoire et 64.7% parmi ceux détenteurs d'un-e AFP / CFC).

3.2.2 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les formes d'enregistrement souhaitées

Environ deux tiers (66.2%) des travailleurs qui enregistrent toutes les heures de travail le souhaitent, tandis que la proportion de ceux qui pratiquent la modalité d'enregistrement qu'ils souhaitent diminue à moins de la moitié (45.3%) dans le cas de l'art. 73b et à moins d'un tiers (30.4%) dans le cas de l'art. 73a. Un décalage important existe donc entre le mode d'enregistrement effectif et le mode d'enregistrement désiré pour une proportion importante de travailleurs. Ces chiffres sont très élevés au vu des dispositions prévues par le régime dérogatoire : soit la nécessité de donner son accord explicite pour le non-enregistrement (art. 73a), soit la possibilité d'enregistrer systématiquement le temps de travail pour ceux qui en émettent explicitement le souhait (art. 73b). Deux explications sont possibles : soit les travailleurs ne connaissent pas les dispositions légales, soit ils ressentent des formes de pression pour qu'ils acceptent d'appliquer l'art. 73a ou 73b. Cette question mériterait d'être approfondie car les dispositions dérogatoires de l'OLT 1 prévoient explicitement que la volonté du travailleur soit prise en compte.

3.2.3 La modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif

Le temps de travail moyen de 41.5 heures par semaine (médiane = 43 heures) varie selon la modalité d'enregistrement du temps de travail. Il est en moyenne de 45.6 heures pour les travailleurs concernés par l'art. 73a (médiane = 46 heures), de 41.8 heures dans le cas de l'art. 73b (médiane = 44 heures) et de 39.6 heures (médiane = 42 heures) dans le cas d'un enregistrement systématique du temps de travail. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires habituellement prestées semble donc lié à la forme d'enregistrement du temps de travail. À noter cependant que le nombre d'heures de travail tel que mentionné dans le contrat de travail ne varie pas en fonction de la forme d'enregistrement du temps de travail. Ainsi, la différence entre nombre d'heures contractuelles et nombre d'heures effectivement prestées varie en fonction des modalités d'enregistrement du travail : 6.3 heures hebdomadaires en plus en moyenne pour l'art. 73a, 2.7 heures en plus pour l'art. 73b et 1.4 heure en plus pour ceux qui enregistrent leur temps de travail systématiquement.⁵

De plus, les 4.1% des répondants qui travaillent plus de 55 heures par semaine (catégorie dont les études existantes montrent qu'elle est exposée à des risques plus importants, notamment pour la santé – cf. Kivimäki et al., 2015) sont inégalement distribués en fonction de la modalité d'enregistrement du temps de travail. Ainsi, 11.7% des travailleurs concernés par l'art. 73a se retrouvent dans cette situation, contre 3.4% de ceux concernés par l'art. 73b et seulement 1.3% de ceux qui enregistrent toutes leurs heures. Le solde de la balance horaire pour l'année 2017

⁵ Ces chiffres prennent en compte autant les répondants travaillant à temps plein que ceux à temps partiel. Les personnes ayant déclaré un nombre d'heures hebdomadaires habituelles supérieur à 65 heures ont été exclues des calculs. Si l'on ne prend en compte que les travailleurs à temps plein de notre échantillon, on obtient un temps de travail moyen de 43.7 heures (médiane = 44 heures) qui se module comme suit : pour les art. 73a, la durée moyenne est de 46.5 heures (médiane = 46 heures) ; pour les art. 73b, 43.9 heures en moyenne (médiane = 45) ; avec l'enregistrement systématique, 42.3 heures en moyenne (médiane = 43 heures). Le lien entre nombre moyen d'heures de travail et modalité d'enregistrement est donc également observé si l'on se focalise sur les seuls travailleurs à temps plein.

est de 43.5 heures positives en moyenne (médiane = 20 heures positives). Ce chiffre confirme la tendance à travailler plus longtemps que les heures contractuelles. Ce solde varie selon la modalité d'enregistrement du temps de travail : 55.5 heures pour les personnes bénéficiant de l'art. 73a, 50.7 heures pour celles bénéficiant de l'art. 73b et 34.5 heures pour celles qui enregistrent systématiquement le temps de travail. À noter que la médiane pour les personnes concernées par l'art. 73a est 0. Cela veut dire que la plupart des personnes affichent un solde 0.⁶

3.2.4 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent tout particulièrement les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a. Parmi eux, le travail du soir (au moins 2 heures entre 20h et 23h) au moins une fois par mois concerne 60.0% contre une moyenne de 35.2% pour notre échantillon, le travail du samedi au moins une fois par année concerne 79.2% contre une moyenne de 59.0%, le travail le dimanche concerne 59.2% contre une moyenne de 38.9%. Par contraste, les valeurs ne diffèrent pas beaucoup des moyennes lorsque le travailleur enregistre toutes ses heures ou est au bénéfice de l'art. 73b. Une explication possible réside dans la pression et les objectifs de productivité auxquels sont soumis les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a dans l'exécution de leur travail. Ceux-ci sont ainsi plus nombreux à déclarer que le temps de travail est très fortement lié aux tâches ou aux objectifs à atteindre (47.5% contre une moyenne de 31.3%).

3.2.5 La modalité d'enregistrement du temps de travail et les mesures d'accompagnement

Parmi les travailleurs concernés par le régime dérogatoire (73a et 73b), la majorité (60.1%) affirme que leur employeur a mis en place des mesures d'accompagnement pour garantir la protection de leur santé ainsi que pour ne pas dépasser la durée maximale du travail et respecter les périodes de repos. A contrario, cela signifie que 39.9% des travailleurs déclarent ne pas bénéficier pas de telles mesures d'accompagnement alors même que l'ordonnance en pose le principe. Ce chiffre élevé peut être expliqué de diverses manières : a) les mesures n'existent pas, b) les mesures existent mais le travailleur n'est pas informé de leur existence, c) les mesures existent mais le travailleur ne sait pas qu'elles sont liées à la mise en œuvre des art. 73a et 73b. Par ailleurs, une minorité importante de travailleurs n'ont pas eu d'entretien de fin d'année en vue de discuter de la charge de travail (respectivement 40.8% pour l'art. 73a et 33.7% pour l'art. 73b). De même, la proportion des travailleurs qui n'ont pas été informés de la possibilité de tenir un registre complet de leurs heures de travail ou du choix de ne pas consentir au non-enregistrement est également élevée (respectivement 41.4% pour l'art. 73a et 25.4% pour l'art. 73b). À noter que dans 85.6% des cas, un service interne en charge des questions relevant de la santé au travail est mis à disposition des travailleurs concernés.

3.3 Indicateurs de synthèse composites

Cette section expose les indicateurs de synthèse retenus pour les questions du stress, la conciliation travail-famille et la santé, ainsi que leurs modalités de construction. De tels indicateurs ont pour but de résumer en un seul chiffre les nombreuses informations récoltées

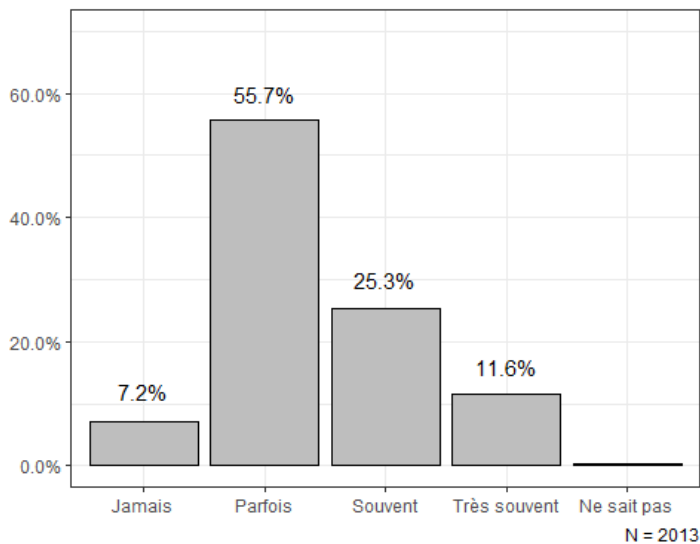
⁶ La médiane est 30 heures pour les personnes au bénéfice de l'art. 73b et de 20 heures pour celles qui enregistrent systématiquement le temps de travail.

sur ces trois phénomènes dans notre enquête (pour rappel : 27 questions portaient sur le stress, 8 sur la conciliation famille-travail, 13 sur la santé, cf. questionnaire en annexe). Ces indicateurs de synthèse composites sont tous proposés et construits par l'équipe de recherche. Ils apportent une information complémentaire à celle donnée par les réponses aux questions générales sur ces trois thématiques. Dans le chapitre suivant, nous mesurerons les relations de ces indicateurs de synthèse avec les modalités d'enregistrement du temps de travail.

3.3.1 Stress

Pour l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le stress apparaît chez une personne dont les ressources et stratégies de gestion personnelles sont dépassées par les exigences qui lui sont posées.⁷ Une telle situation peut être saisie de deux façons. D'une part, il y a le ressenti subjectif du travailleur. La plupart des répondants de notre échantillon se sont déclarés très souvent (11.6%), souvent (25.3%) ou parfois (55.7%) stressés au cours des 12 derniers mois (cf. graphique 2).

Graphique 2. Fréquence du stress au cours des 12 derniers mois



D'autre part, il y a la situation objective dans laquelle se déploie l'activité du travailleur. La psychologie du travail a développé plusieurs approches pour saisir la complexité de ce phénomène. Les plus courantes sont le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979), le modèle « effort-reconnaissance » de Siegrist (1996) et le modèle « demande-ressources » de Demerouti et al. (2001). Ainsi, une charge de travail élevée peut être bien supportée par un travailleur qui dispose d'une large autonomie et de ressources suffisantes, alors que ce même

⁷ « Work-related stress is the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope. » Source: https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ Consulté le 27.6.2019.

travailleur pourrait mal supporter une charge de travail faible s'il était dépourvu d'autonomie et de ressources adéquates.

Dans le cadre de cette enquête, nous nous sommes inspirés du modèle de Karasek pour développer notre propre approche afin d'identifier les travailleurs dont l'activité professionnelle peut être considérée comme objectivement exposée à un risque de stress important. Suivant notre approche, une telle situation intervient lorsque trois critères sont cumulés⁸ : les travailleurs a) sont confrontés à une demande (charge de travail) élevée⁹ et b) disposent d'un contrôle (autonomie) faible¹⁰ et c) d'un soutien (ressources) faible¹¹. C'est le cas par exemple d'une personne qui déclare travailler au moins une journée de plus de 10 heures par mois (charge de travail élevée), ne pas pouvoir faire une pause quand elle le souhaite (autonomie limitée) et ne pas pouvoir discuter avec le supérieur des heures supplémentaires (ressources limitées). Notre enquête montre que 11.2% des répondants se retrouvent dans une telle situation de cumul qui les expose à un risque de stress important¹².

3.3.2 Conciliation travail-famille

L'horaire de travail s'accorde très bien avec les engagements sociaux et familiaux hors travail pour 32.5% des répondants et bien pour 55.6%, alors même qu'une minorité non négligeable affirme avoir très souvent (2.5%), souvent (9.0%) ou de temps en temps (25.9%) des difficultés à concilier le travail avec la vie privée. L'indicateur de synthèse pour la conciliation travail-famille permet de prendre en compte cette réalité contrastée dans sa globalité. Il est construit par l'addition des réponses aux huit questions de notre questionnaire qui couvrent cette thématique. Pour chacune des questions, les valeurs ont été dichotomisées, 0 représentant une bonne conciliation travail-famille et 1 une situation problématique. Une somme totale de 0 s'apparente donc à une situation qui reflète une très bonne conciliation travail-famille alors qu'une valeur globale de 8 coïncide avec une situation où la conciliation travail-famille est problématique, voire impossible. Ainsi, 14.6% des répondants de notre enquête considèrent que la conciliation travail-famille est très bonne alors que 0.5% considère qu'elle est très mauvaise. Le reste de la population se situe entre ces deux extrêmes. La répartition est indiquée dans le graphique 3.

⁸ Pour chacun de ces critères, nous avons retenu quatre variables à l'aide d'une analyse de composante principale (ACP), i.e. une méthode statistique visant à identifier les variables dotées de la plus grande puissance explicative (et corrélées entre elles) par rapport aux dimensions essentielles prises en considération. Chacune de ces variables a ensuite été dichotomisée.

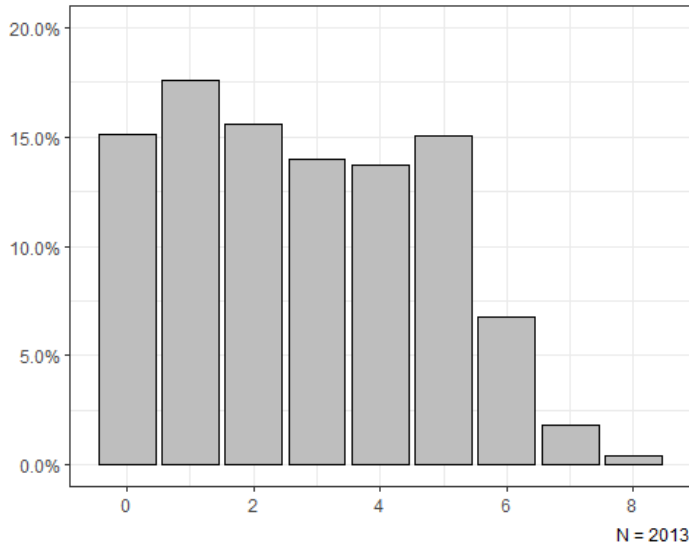
⁹ Les variables retenues suite à l'ACP sont ici les suivantes : a) les travailleurs qui déclarent un nombre d'heures prestées supérieur au nombre d'heures contractuelles (questions B.1 et B.2) ; b) ceux qui travaillent une journée de plus de 10 heures par mois (B.7) ; c) ceux qui renoncent à la pause de midi pour effectuer leur travail (D.3) ; d) ceux qui déclarent ne pas disposer d'assez de temps pour terminer leur travail (D.3).

¹⁰ L'ACP a permis d'identifier les variables suivantes : a) les travailleurs qui déclarent ne pas décider la modalité de fixation des horaires (B.8) ; b) ceux qui disent ne pas pouvoir modifier l'ordre de leurs tâches (D.1) ou c) la cadence ou la vitesse de travail (D.1) ; d) ceux qui ne peuvent pas faire une pause quand ils le souhaitent (D.3).

¹¹ L'ACP montre que sont ici concernés les travailleurs dont le supérieur a) ne fournit pas de commentaires sur le travail (D.4) ; b) ne sait pas planifier et organiser le travail (D.4) ; c) n'encourage pas à participer aux décisions importantes (D.4) ou d) ne discute pas la nécessité de recourir aux heures supplémentaires (D.4).

¹² Par contraste, seuls 2.3% des travailleurs de notre échantillon se retrouvent dans une situation où aucun des trois critères n'est rempli ; la très grande majorité des travailleurs interrogés étant donc dans une situation intermédiaire.

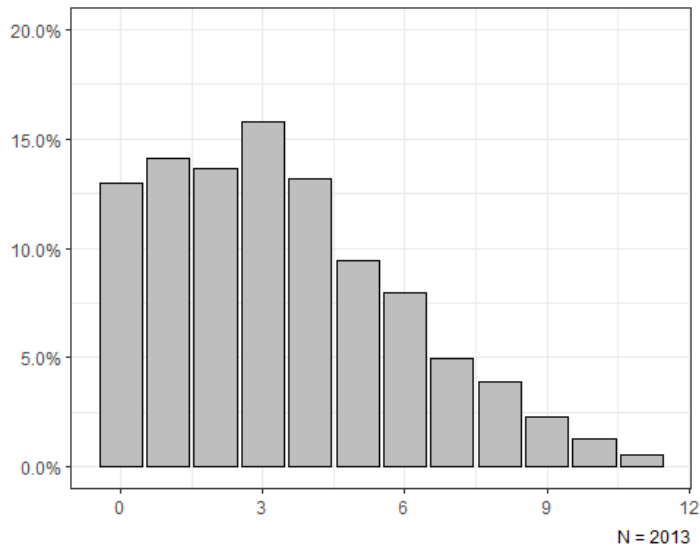
Graphique 3. Indice composite conciliation travail-famille (0 : Très bonne conciliation --> 8 : Très mauvaise conciliation)



3.3.3 Santé

La grande majorité des travailleurs affirme que son état de santé est très bon (26.7%) ou bon (55.3%). L'indicateur de synthèse pour la santé permet de mieux saisir l'état de santé des travailleurs dans sa globalité. Il est construit par l'addition des réponses aux treize questions relatives à cette thématique. Ici aussi, les valeurs ont été dichotomisées pour chaque question, 0 reflétant une situation positive et 1 une situation problématique. Une somme totale de 0 s'apparente donc à une situation qui reflète une très bonne santé alors qu'une valeur de 13 coïncide avec une situation où la santé est très problématique, voire mauvaise. Ainsi, la santé est très bonne pour 5.1% des répondants de notre échantillon, tandis qu'elle est très mauvaise pour 0.4%. Le reste de la population se situe entre ces deux extrêmes. Dans l'analyse qui suit, on considérera qu'une somme totale égale ou supérieure à 8 est indicative d'un état de santé problématique. La répartition est indiquée dans le graphique 4.

Graphique 4. Indice composite état de santé (0 = Aucun problème de santé --> 12 = Problèmes de santé sur tous les plans investigués)



3.4 Interactions entre l'enregistrement du temps de travail et les indicateurs de synthèse

Ce chapitre porte sur les interactions entre les modalités d'enregistrement du temps de travail et les indicateurs de synthèse. Il s'appuie sur des analyses bivariées et multivariées, ainsi que sur des modèles économétriques de type « Logit multinomial ordré ». Ceux-ci permettent d'isoler l'effet de chaque variable explicative par rapport à d'autres (comme le sexe, l'âge, le statut hiérarchique, etc.) qui sont susceptibles de capter une partie de l'effet observé.¹³

3.4.1 Enregistrement du temps de travail et temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est significativement influencé par les modèles d'enregistrement du temps de travail permis par le régime dérogatoire (cf. section 2.2.1). Le tableau 5 en annexe montre en effet que, toutes choses égales par ailleurs, les répondants bénéficiant de l'art. 73a travaillent en moyenne 3.9 heures par semaine de plus par rapport à ceux qui enregistrent toutes leurs heures. Les répondants bénéficiant de l'art. 73b travaillent en moyenne 1.9 heure de plus. En même temps, toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs qui ne bénéficient pas de mesures d'accompagnement prestent en moyenne 1.9 heure de plus par semaine par rapport à ceux qui en bénéficient. Enfin, le modèle met aussi en évidence que le temps de travail effectif

¹³ Le modèle économétrique permet d'identifier les principales variables explicatives x qui ont un effet potentiellement significatif sur la dimension ou variable Y à expliquer. Le protocole d'analyse détaillé se trouve en annexe, ainsi que les tableaux qui détaillent les résultats des analyses. Pour une lecture rapide de ces tableaux, ne regarder que les éléments significatifs de la dernière colonne (donc ceux mentionnés par une ou plusieurs astérisques).

dépend, toutes choses égales par ailleurs, du sexe, de l'âge, du statut hiérarchique et d'autres contraintes que les tâches ou objectifs à atteindre (telles que les clients, les heures d'ouverture – cf. question B.12). Il existe donc un lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif.

3.4.2 Enregistrement du temps de travail et stress au travail

La proportion des travailleurs exposés à un risque de stress objectivement important (cf. section 3.3.1) ne diffère pas significativement selon les modalités d'enregistrement du temps de travail : 12.1% parmi ceux qui enregistrent toutes leurs heures, 9.7% parmi ceux qui bénéficient de l'art. 73b et 11.7% de l'art. 73a, contre une moyenne de 11.2%. Le modèle économétrique confirme ce résultat (cf. tableau 8 en annexe). Aucun lien direct n'existe donc entre la modalité d'enregistrement et le risque d'être objectivement exposé à un stress important. De même, il n'y a pas de lien direct entre le stress subjectivement ressenti et les modalités d'enregistrement du temps de travail : 9.7% des art.73a se sentent très souvent stressés (23.9% souvent), contre 11.4% des art. 73b (26.4% souvent) et 12.8% de ceux qui enregistrent systématiquement (25% souvent). Les modèles économétriques confirment ici aussi ce résultat (cf. tableaux 9 en annexe). Une explication possible réside dans l'autonomie exigée par les art. 73a et 73b pour pouvoir déroger à l'enregistrement systématique du temps de travail, autonomie qui permet de mieux gérer le stress (cf. modèle de Karasek).

En revanche, deux facteurs jouent un rôle sur le risque de stress pour les travailleurs au bénéfice du régime dérogatoire. D'une part, l'existence de mesures d'accompagnement : le risque de stress objectivement important est plus du double (15.6%) en l'absence de mesures d'accompagnement que par rapport à des situations où de telles mesures existent (7.4%)¹⁴. Ce facteur joue aussi un rôle sur le stress subjectivement ressenti par les travailleurs : 19.8% se sont sentis très souvent stressés en l'absence de mesures d'accompagnement contre 7.1% lorsqu'il y avait des mesures d'accompagnement.¹⁵

D'autre part, la question de la satisfaction par rapport à la modalité d'enregistrement pratiquée. Notre enquête permet de distinguer les quatre situations suivantes par rapport à cette question :

(1) **Satisfaction** : les travailleurs sont satisfaits de leur modalité d'enregistrement ou de non-enregistrement (ou ne savent pas quel enregistrement ils souhaitent). 59.9% des travailleurs de notre échantillon sont dans ce cas.

(2) **Insatisfaction de type I** vis-à-vis de l'enregistrement systématique : les travailleurs enregistrent toutes les heures, mais auraient souhaité bénéficier du régime dérogatoire (art. 73a ou 73b). Cela concerne 10.7% des travailleurs.

(3) **Insatisfaction de type II** vis-à-vis du régime dérogatoire : les travailleurs au bénéfice du régime dérogatoire auraient souhaité enregistrer toutes leurs heures. Ils représentent 17.5% de l'échantillon, ce qui est un pourcentage très important si l'on tient compte de la nécessité de

¹⁴ Ce résultat n'est toutefois pas confirmé avec une marge d'erreur de 5% par le modèle économétrique, mais il l'est avec une marge d'erreur de 10% (cf. tableau 8 en annexe).

¹⁵ Ce résultat est confirmé par le modèle économétrique (cf. tableau 9, modèle V).

donner son accord explicite (art. 73a) ou de la possibilité de demander à enregistrer systématiquement ses heures (art. 73b).

(4) **Insatisfaction de type III** vis-à-vis du régime dérogatoire spécifique : les travailleurs ne bénéficient pas du régime dérogatoire qu'ils souhaiteraient. Lorsqu'ils sont concernés par l'art. 73a, ils souhaiteraient bénéficier des dispositions de l'art. 73b, et vice-versa. 11.9% se retrouvent dans cette situation.

Le tableau 4 montre que la fréquence du stress ressenti subjectivement est la plus élevée lorsque les travailleurs sont au bénéfice d'un régime dérogatoire, mais auraient souhaité enregistrer toutes leurs heures. Les insatisfaits de type II ressentent donc davantage de stress par rapport à la moyenne : le stress est très souvent ressenti par 15.5% (contre une moyenne de 11.6%) et souvent par 30.7% (25.3%)¹⁶. Ce phénomène pourrait être expliqué de deux manières : a) le travailleur pourrait souhaiter l'enregistrement de toutes ses heures parce qu'il tend à travailler plus longtemps en situation de stress ; b) le travailleur ressent un état de stress du fait qu'il ne peut pas enregistrer toutes ses heures comme il le souhaite.

Tableau 4. Fréquence du stress selon la satisfaction par rapport à la modalité d'enregistrement du temps de travail

| D.7 Fréquence du stress au cours des 12 derniers mois | | Satisfait | Insatisfait 1 | Insatisfait 2 | Insatisfait 3 |
|---|--------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| | Jamais | 7.6% | 7.5% | 4.9% | 8.9% |
| | Parfois | 57.1% | 56.1% | 49.0% | 58.6% |
| | Souvent | 23.8% | 24.8% | 30.7% | 24.9% |
| | Très souvent | 11.5% | 11.7% | 15.5% | 7.6% |
| | Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

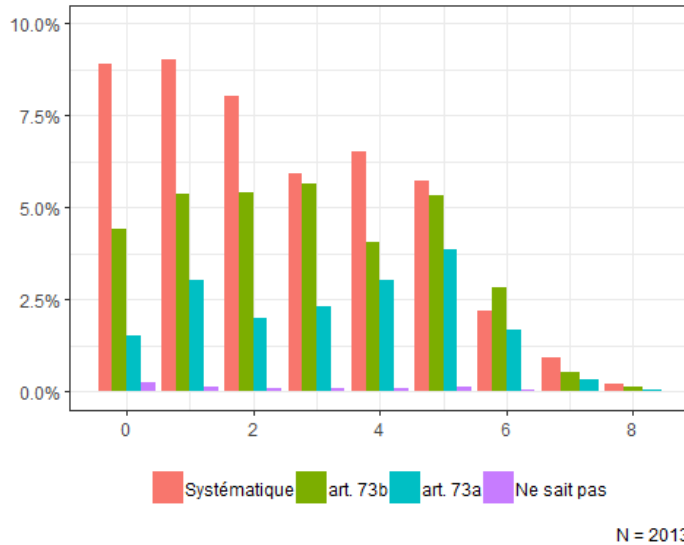
3.4.3 Enregistrement du temps de travail et conciliation travail-famille

La distribution de l'indice composite sur la conciliation travail-famille selon la modalité d'enregistrement du temps de travail (cf. graphique 5) montre qu'une très bonne conciliation (indice = 0) concerne davantage les personnes qui enregistrent systématiquement leurs heures (18.4%) par rapport à celles qui bénéficient de l'art. 73b (12.6%) ou de l'art. 73a (7.9%). À l'inverse, une conciliation problématique (indice = 5) concerne davantage les personnes qui bénéficient de l'art. 73a (21.8%), puis dans une moindre mesure l'art. 73b (15.8%) et celles qui enregistrent toutes leurs heures (11.9%). Le recours à un modèle économétrique de type « Logit multinomial ordré » confirme que la conciliation travail-famille est significativement

¹⁶ Ce résultat est confirmé par le modèle économétrique (cf. tableau 9, modèle VI). A noter qu'on n'observe pas de lien direct entre l'insatisfaction et le risque de stress objectivement important : 9% des personnes satisfaites se retrouvent avec un risque de stress important, contre 15.0% des insatisfaits de type I, 12.6% des insatisfaits de type II et 10.5% des insatisfaits de type III. Cette absence de lien direct est confirmée par le modèle économétrique (cf. tableau 8, modèle VI).

influencée par la modalité d'enregistrement du temps de travail. Le tableau 6 en annexe montre ainsi que le score de l'indicateur de synthèse composite tend à augmenter, toutes choses égales par ailleurs, pour les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a (coef. = 0.8) et de l'art. 73b (coef. = 0.542), ce qui montre une dégradation proportionnelle de la conciliation travail-famille. Le modèle met aussi en évidence que la conciliation travail-famille dépend, toutes choses égales par ailleurs, de l'âge, de la fréquence du stress (question D.7) et de l'état de santé général (question F.1). La conciliation est également moins bonne pour les répondants insatisfaits vis-à-vis de l'enregistrement systématique, du fait qu'ils auraient souhaité bénéficier du régime dérogatoire (insatisfaction de type I). Il existe donc un lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et la conciliation travail-famille.

Graphique 5. Indice composite de conciliation travail-famille selon la modalité d'enregistrement du temps de travail



3.4.4 Enregistrement du temps de travail et santé

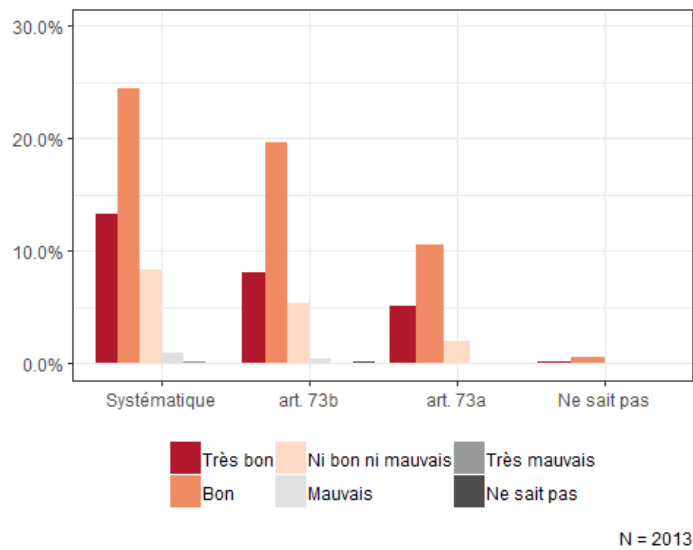
La proportion des travailleurs dont l'état de santé est moyen (ni bon, ni mauvais), mauvais ou très mauvais diffère suivant les modalités d'enregistrement : 20.1% des personnes qui enregistrent toutes leurs heures, 17.6% pour les travailleurs au bénéfice de l'art. 73b et 12% pour les 73a (cf. graphique 6). Nos analyses suggèrent cependant que cette différence n'est pas liée aux modalités d'enregistrement, mais qu'il s'agit d'un effet de sélection lié au niveau d'éducation plus élevé des travailleurs au bénéfice des art. 73a et 73b¹⁷. La distribution de l'indice composite de santé par modalité d'enregistrement du temps de travail va dans le même sens que ce résultat. La proportion des travailleurs qui enregistrent toutes leurs heures et

¹⁷ Dans ce cas précis, le modèle économétrique est peu conclusif. Nos observations découlent ici de l'observation des tableaux croisés et non de la régression.

déclarent une mauvaise santé tend à être légèrement plus élevée. Parmi les personnes qui enregistrent systématiquement le temps de travail, l'état de santé peut être considéré comme problématique (indice = 8 et au-dessus, selon la convention énoncée plus haut) pour 5.6%, contre 3.7% pour celles qui bénéficient de l'art. 73b et 2.1% de l'art. 73a.

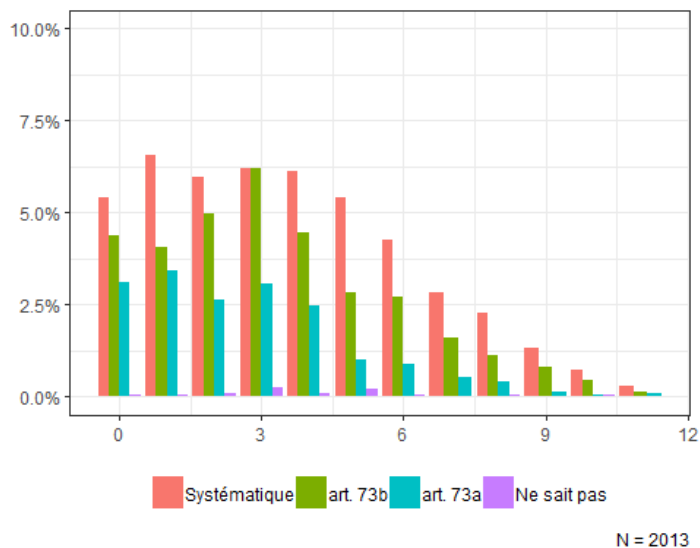
Ces différences peuvent ici aussi être expliquées par un effet de sélection : le régime dérogatoire s'adresse à des catégories de travailleurs bien définies, qui disposent d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail, bénéficient d'un salaire annuel supérieur au 120'000 CHF (pour l'art. 73a seulement) et dont le niveau d'éducation est plus élevé que la moyenne.¹⁸ Le gradient social de la santé est un phénomène empiriquement documenté (Marmot et al, 1991). L'absence de significativité de ces différences ne signifie toutefois pas qu'aucun lien n'existe entre la modalité d'enregistrement et la santé, mais que les différences ne sont en l'état pas assez grandes pour être observées. Les effets du travail sur la santé se déploient sur le long terme et leur observation nécessiterait une étude longitudinale suivant un échantillon de travailleurs sur plusieurs années.

Graphique 6. État de santé général selon la modalité d'enregistrement du temps de travail



¹⁸ La proportion des personnes ayant au moins un diplôme de l'enseignement tertiaire (hautes écoles, universités) est de 62.2% pour les bénéficiaires de l'art. 73a, 42.2% pour ceux de l'art. 73, et 30.1% pour ceux enregistrent systématiquement toutes les heures.

Graphique 7. Indice composite de santé selon la modalité d'enregistrement du temps de travail



Conclusion

Notre étude repose sur un état des lieux réalisé par sondage auprès des partenaires sociaux et sur une enquête par questionnaire, dont les résultats reposent sur un échantillon de 2'013 réponses valides qui répond parfaitement aux besoins de l'enquête. Les questionnaires ont été récoltés dans 8 entreprises couvrant plusieurs secteurs où sont mis en œuvre les art. 73a et 73b. Le taux de participation est très élevé et se situe à 51.5%. Les principaux résultats suivants ont été mis en lumière :

- A l'exception du secteur bancaire, l'état des lieux réalisé pour les besoins de cette étude, sur la base d'un sondage auprès des partenaires sociaux, suggère que le régime dérogatoire ne concerne qu'un nombre limité de travailleurs.
- Les informations récoltées auprès des partenaires sociaux ont permis de compléter l'inventaire des pratiques (et d'orienter la constitution de notre échantillon pour l'enquête par sondage), mais elles ne représentent en aucun cas un état des lieux exhaustif de la situation pour la Suisse.
- Un lien direct est observé entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et le temps de travail effectif. L'absence d'enregistrement et, dans une moindre mesure, l'enregistrement allégé coïncident avec un nombre d'heures de travail effectif plus élevé : 45.6 heures en moyenne pour les travailleurs concernés par l'art. 73a, 41.8 heures dans le cas de l'art. 73b et 39.6 heures dans le cas d'un enregistrement systématique du temps de travail. La probabilité d'une durée hebdomadaire du travail très élevée (au-delà de 55 heures) est également plus grande pour les modalités dérogatoires d'enregistrement :

11.7% des travailleurs concernés par l'art. 73a, contre 3.4% de ceux concernés par l'art. 73b et seulement 1.3% de ceux qui enregistrent toutes leurs heures. Enfin, la différence entre nombre d'heures contractuelles et nombre d'heures effectivement prestées varie aussi en fonction des modalités d'enregistrement du travail : 6.3 heures hebdomadaires en plus en moyenne pour l'art. 73a, 2.7 heures en plus pour l'art. 73b et 1.4 heure en plus pour ceux qui enregistrent leur temps de travail.

- Les horaires atypiques concernent tout particulièrement les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a. C'est le cas pour le travail du soir (60% en effectuant au moins une fois par mois parmi les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a contre 35.2% en moyenne), le travail du samedi (79.2% contre une moyenne de 59%) et le travail du dimanche (59.2% contre une moyenne de 38.9%). Les travailleurs concernés par l'art. 73a sont aussi plus nombreux à déclarer que le temps de travail est très fortement lié aux tâches ou aux objectifs à atteindre (47.5% contre une moyenne de 31.3%).
- Il n'y a pas de lien direct entre la modalité d'enregistrement du temps de travail et l'exposition à un risque de stress important, ce qui peut notamment s'expliquer par la plus grande autonomie des travailleurs concernés par les 73a et 73b, autonomie qui contribue à une meilleure gestion des situations de stress. Cependant, pour les travailleurs au bénéfice des modalités dérogatoires, l'absence de mesures d'accompagnement et l'insatisfaction vis-à-vis du mode d'enregistrement des heures de travail (tout particulièrement dans les cas où des personnes soumises aux art. 73a et 73b souhaiteraient enregistrer l'entièreté de leurs heures) sont significativement corrélées avec un niveau de stress élevé.
- La conciliation travail-famille est généralement considérée comme bonne, mais de nombreux travailleurs ont des difficultés à se détacher du travail et éprouvent de la fatigue au point de renoncer à des activités de loisir. Dans les cas où de telles difficultés surviennent, on observe un lien direct avec les modalités d'enregistrement du travail (conciliation plus difficile pour les travailleurs au bénéfice de l'art. 73a et, dans une moindre mesure, pour ceux concernés par l'art. 73b), avec l'absence de mesures d'accompagnement et avec la durée très longue du travail (au-delà de 55 heures par semaine).
- La grande majorité des travailleurs se déclarent en bonne santé, mais nombreux sont ceux qui déclarent des troubles divers. Les résultats de notre étude ne permettent pas de tirer des conclusions définitives sur le lien entre la modalité d'enregistrement du temps de travail ou la présence de mesures d'accompagnement et l'état de santé. Les effets du travail sur la santé se déploient en effet sur le long terme et leur observation nécessiterait une étude longitudinale suivant un échantillon de travailleurs sur plusieurs années.

Sur cette base, l'équipe de recherche suggère d'explorer les pistes de recommandation suivantes :

- Procéder à un relevé systématique des entreprises et des employés concernés par les art. 73a et 73b. Si cette voie est privilégiée par les instances décisionnelles, l'ajout d'une question ad hoc dans la statistique structurelle des entreprises (STATENT) de l'Office

fédéral de la statistique (OFS) en vue de constituer un inventaire exhaustif des pratiques en vigueur serait une option possible. On pourrait aussi envisager une obligation d'annonce auprès du SECO. Dans les deux cas, l'entreprise devait déclarer l'existence d'une CCT ou d'un accord avec la représentation du personnel en indiquant le nombre de travailleurs concernés par les art. 73a et 73b.

- S'assurer que les travailleurs concernés par les art. 73a et 73b donnent leur accord explicite sur la modalité d'enregistrement de leur temps de travail et qu'ils soient effectivement informés de la possibilité d'enregistrer systématiquement leur temps de travail sans encourir de conséquences négatives.
- Revoir l'art. 73b dans le sens de la nécessité d'un accord explicite du travailleur (et pas seulement d'une possibilité de refuser s'il le souhaite). L'insatisfaction des travailleurs relativement à leur mode d'enregistrement apparaît comme un facteur de stress important, qui doit être mieux pris en compte.
- Se donner les moyens de contrôler que des mesures d'accompagnement soient mises en place dans tous les cas relevant de l'art. 73a et 73b. Ce contrôle pourrait être effectué par des commissions paritaires ou par des inspecteurs du travail suivant les cas.
- S'assurer que les travailleurs bénéficiant des art. 73a et 73b remplissent effectivement les critères de l'autonomie dans l'organisation du travail et des horaires, car cette autonomie joue un rôle pour prévenir le risque de stress. On peut par exemple envisager la mise en place d'instruments ad hoc permettant d'évaluer et vérifier le degré d'autonomie des travailleurs concernés.
- Mettre en place des mécanismes de contrôle de la durée habituelle du travail, notamment pour éviter les situations excessives (55 heures hebdomadaires et au-delà).

Références bibliographiques

- Bonvin, J.-M., Cianferoni, N., & Gaberel, P.-E. (2011). *Étude d'accompagnement du projet-pilote 'Temps de travail basé sur la confiance' conduit par le SECO dans le secteur bancaire*. Berne/Lausanne: SECO/EESP.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2011). *Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen - Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: SECO/FHNW.
- Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Virtanen, M. & al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746.
- Krieger, R., Perkuhl, U., Lehmann, M., & Graf, M. (2012). *Cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2010. Résultats choisis du point de vue de la Suisse* (p. 168). Berne: SECO.
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2017). *Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015. Résultats choisis, tirés de l'Enquête sur les conditions de travail des travailleurs salariés en Suisse*. Berne: SECO.
- Marmot, M. G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., ... Smith, G. D. (1991). Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II study. *The Lancet*, 337(8754), 1387-1393.
- Mullan, J., Vargas Llave, O., & Wilkens, M. (2017). *Working Conditions of Workers of Different Ages: European Working Conditions Survey 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Travail.Suisse. (2018). « *Baromètre Conditions de travail* » - *Analyse des principaux résultats de la 4e vague (2018)*. Berne.

Listes des annexes

Questionnaire pour l'état des lieux

Questionnaire pour l'enquête par sondage

Protocole d'analyse pour les régressions

Régressions

La sélection des variables exogènes ou explicatives x susceptibles d'expliquer le stress au travail, la conciliation travail-vie de famille ou encore de la santé des répondants suit le protocole d'analyse suivant.

1. On sélectionne la thématique à analyser (par exemple le stress) ainsi que la variable représentative de cette thématique (pour le stress, la variable Q00051) ;
2. On retient dans un premier modèle (Modèle I) la forme d'enregistrement comme unique facteur potentiel d'explication du stress, on réalise la régression puis on analyse les valeurs prises par le coefficient (Coef.), l'erreur standard (Std. Err.) et le test d'hypothèse ($P < z$) pour en tirer des conclusions sur le sens des effets (+ ou -) et le degré de significativité associé (/*/**/***) ;
3. On ajoute dans le Modèle II des variables de contrôle constituées de variables socioéconomiques (ex: âge, niveau d'éducation, statut hiérarchique) susceptibles également d'expliquer le stress puis on analyse à nouveau les valeurs prises par Coef., Std.Err., et $P < z$;
4. On complète dans le Modèle III par des variables de contrôle identifiées dans le European Working Conditions Survey (ECWS)¹⁹ comme potentiellement explicatives de la thématique à analyser, puis on analyse et compare les valeurs prises par Coef., Std.Err., et $P < z$ par rapport aux modèles précédents ;
5. On intègre dans le Modèle IV la possibilité d'une interaction forte entre le stress, la conciliation travail – vie de famille et la santé ;
6. On ajoute ensuite dans le Modèle V les mesures d'accompagnement comme facteur potentiel d'explication ;
7. On termine enfin par le Modèle VI en ajoutant le statut d'enregistrement (satisfait/insatisfait) du collaborateur ainsi que le nombre d'heures habituellement prestées par semaine (supérieur ou inférieur à 55 heures/semaine).

¹⁹ Dans leur étude, Mullan, Vargas, & Wilkens (2017) ont identifié et hiérarchisé, à partir d'un modèle d'équations structurelles (ou SEM en anglais), un certain nombre de variables exogènes susceptibles d'impacter à des degrés divers l'importance du stress au travail, la conciliation travail-vie de famille et la santé des collaborateurs en entreprise. Dans nos régressions, nous avons introduit – à partir du Modèle III – ces variables exogènes à titre de contrôle.

Régressions

Tableau 5. Résultats des simulations – Heures habituelles par semaine

| Heures prestées (Q00018) | Modèle I | | | | Modèle II | | | | Modèle III | | | | Modèle IV | | | | Modèle V | | | |
|--|-----------|--|-----------|-------|------------|--|-----------|-------|------------|--|-----------|-------|------------|--|-----------|-------|-----------|--|-----------|-------|
| Hebdomadaire habituelles | Coef. | | Std. Err. | P>t | Coef. | | Std. Err. | P>t | Coef. | | Std. Err. | P>t | Coef. | | Std. Err. | P>t | Coef. | | Std. Err. | P>t |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | 2.170 *** | | 0.461 | 0.000 | 0.467 | | 0.466 | 0.316 | 0.423 | | 0.461 | 0.359 | 0.300 | | 0.455 | 0.509 | 1.905 ** | | 0.662 | 0.004 |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | 6.036 *** | | 0.567 | 0.000 | 2.694 *** | | 0.624 | 0.000 | 2.419 *** | | 0.619 | 0.000 | 2.347 *** | | 0.611 | 0.000 | 3.869 *** | | 0.796 | 0.000 |
| Q00001 (Sexe: féminin) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | | 4.700 *** | | 0.432 | 0.000 | 4.823 *** | | 0.429 | 0.000 | 4.728 *** | | 0.425 | 0.000 | 4.660 *** | | 0.445 | 0.000 |
| age | | | | | -0.483 *** | | 0.142 | 0.001 | -0.536 *** | | 0.141 | 0.000 | -0.484 *** | | 0.140 | 0.001 | -0.450 ** | | 0.145 | 0.002 |
| age_2 | | | | | 0.005 ** | | 0.002 | 0.002 | 0.006 *** | | 0.002 | 0.001 | 0.005 ** | | 0.002 | 0.002 | 0.005 ** | | 0.002 | 0.007 |
| Q00014 (Statut hiérarchique: apprenti-e) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | | 1.909 | | 1.737 | 0.272 | 2.336 | | 1.775 | 0.188 | 2.529 | | 1.800 | 0.160 | 2.738 | | 1.879 | 0.145 |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, d') | | | | | 4.400 * | | 1.834 | 0.016 | 4.577 * | | 1.870 | 0.014 | 4.658 * | | 1.891 | 0.014 | 4.580 * | | 1.976 | 0.021 |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'un | | | | | 6.206 *** | | 1.791 | 0.001 | 6.118 *** | | 1.833 | 0.001 | 6.184 *** | | 1.853 | 0.001 | 6.048 ** | | 1.938 | 0.002 |
| Membre de la direction générale | | | | | 7.596 *** | | 1.968 | 0.000 | 7.313 *** | | 2.002 | 0.000 | 7.341 *** | | 2.014 | 0.000 | 6.596 ** | | 2.117 | 0.002 |
| Autre | | | | | 1.518 | | 2.250 | 0.500 | 1.921 | | 2.265 | 0.396 | 1.896 | | 2.268 | 0.403 | 1.929 | | 2.398 | 0.421 |
| Q00028 (Votre temps de travail dépend-il de vos tâches et/ou des objectifs à atteindre ? Pas du tout) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pas vraiment | | | | | | | | | 0.513 | | 1.191 | 0.666 | -1.490 | | 1.251 | 0.234 | -1.284 | | 1.293 | 0.321 |
| Moyennement | | | | | | | | | 1.772 | | 1.067 | 0.097 | -0.433 | | 1.147 | 0.706 | -0.333 | | 1.189 | 0.779 |
| Fortement | | | | | | | | | 2.403 * | | 1.066 | 0.024 | 0.337 | | 1.139 | 0.768 | 0.581 | | 1.180 | 0.623 |
| Très fortement | | | | | | | | | 4.403 *** | | 1.072 | 0.000 | 2.346 * | | 1.144 | 0.040 | 2.616 * | | 1.183 | 0.027 |
| Q00029 (Votre temps de travail dépend-il d'autres facteurs ? Pas du tout) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pas vraiment | | | | | | | | | | | | | 6.200 *** | | 1.080 | 0.000 | 6.425 *** | | 1.127 | 0.000 |
| Moyennement | | | | | | | | | | | | | 5.770 *** | | 1.045 | 0.000 | 6.117 *** | | 1.091 | 0.000 |
| Fortement | | | | | | | | | | | | | 5.376 *** | | 1.079 | 0.000 | 5.588 *** | | 1.126 | 0.000 |
| Très fortement | | | | | | | | | | | | | 5.500 *** | | 1.145 | 0.000 | 5.431 *** | | 1.193 | 0.000 |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | | | | | 1.886 ** | | 0.631 | 0.003 |
| _cons | 39.673 | | 0.297 | 0.000 | 44.631 | | 2.391 | 0.000 | 43.245 | | 2.596 | 0.000 | 38.761 | | 2.700 | 0.000 | 35.737 | | 2.879 | 0.000 |
| =SI('P>z'<=0.001;"***";SI('P>z'<=0.01;"**";SI('P>z'<=0.05;"*";"")) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tableau 6. Résultats des simulations – Conciliation travail-famille

| E. CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE | | | | Modèle I | | | | Modèle II | | | | Modèle III | | | | Modèle IV | | | | Modèle V | | | | Modèle VI | | | |
|--|--|--|--|-----------|-----------|-------|--|-----------|-----------|-------|--|------------|-----------|-------|--|-----------|-----------|-------|--|-----------|-----------|-------|--|-----------|-----------|-------|--|
| CTF2_All (0: min problème de concil. 8 : max problème de concil.) | | | | Coef. | Std. Err. | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | | | | 0.378 *** | 0.089 | 0.000 | | 0.198 * | 0.096 | 0.039 | | 0.151 | 0.102 | 0.138 | | 0.178 | 0.104 | 0.086 | | 0.416 ** | 0.152 | 0.006 | | 0.542 ** | 0.180 | 0.003 | |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | | | | 0.692 *** | 0.110 | 0.000 | | 0.363 ** | 0.128 | 0.005 | | 0.335 * | 0.136 | 0.014 | | 0.524 *** | 0.138 | 0.000 | | 0.769 *** | 0.179 | 0.000 | | 0.821 *** | 0.196 | 0.000 | |
| Q00001 (Sexe: féminin) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | | | | | -0.004 | 0.088 | 0.962 | | -0.018 | 0.094 | 0.846 | | 0.069 | 0.097 | 0.477 | | 0.065 | 0.100 | 0.517 | | 0.050 | 0.101 | 0.620 | |
| age | | | | | | | | 0.071 * | 0.029 | 0.014 | | 0.066 * | 0.030 | 0.029 | | 0.062 * | 0.031 | 0.047 | | 0.066 * | 0.032 | 0.039 | | 0.067 * | 0.032 | 0.037 | |
| age_2 | | | | | | | | -0.001 ** | 0.000 | 0.008 | | -0.001 * | 0.000 | 0.016 | | -0.001 * | 0.000 | 0.049 | | -0.001 * | 0.000 | 0.042 | | -0.001 * | 0.000 | 0.037 | |
| Q00014 (Statut hiérarchique: apprenti-e) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | | | | | 0.537 | 0.359 | 0.135 | | 0.554 | 0.390 | 0.155 | | 0.139 | 0.404 | 0.731 | | 0.137 | 0.413 | 0.740 | | 0.158 | 0.412 | 0.701 | |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, de secteur) | | | | | | | | 0.730 | 0.378 | 0.054 | | 0.841 * | 0.410 | 0.040 | | 0.373 | 0.424 | 0.379 | | 0.308 | 0.434 | 0.478 | | 0.309 | 0.433 | 0.475 | |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'une filiale, Membre de la direction générale) | | | | | | | | 1.024 ** | 0.371 | 0.006 | | 1.171 ** | 0.402 | 0.004 | | 0.838 * | 0.416 | 0.044 | | 0.792 | 0.426 | 0.063 | | 0.772 | 0.426 | 0.070 | |
| Autre | | | | | | | | 1.146 ** | 0.404 | 0.005 | | 1.357 ** | 0.435 | 0.002 | | 1.254 ** | 0.450 | 0.005 | | 1.125 * | 0.465 | 0.015 | | 1.043 * | 0.464 | 0.025 | |
| Q00048SQ002 (Manager planifie et organise le travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | 0.597 *** | 0.102 | 0.000 | | 0.297 ** | 0.104 | 0.004 | | 0.237 * | 0.108 | 0.029 | | 0.222 * | 0.109 | 0.042 | |
| Q00047SQ001 (Vos collègues vous soutiennent: Presque jamais ou jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rarement | | | | | | | | | | | | -0.303 | 0.401 | 0.450 | | -0.124 | 0.395 | 0.753 | | 0.057 | 0.418 | 0.891 | | -0.005 | 0.422 | 0.990 | |
| Parfois | | | | | | | | | | | | -0.454 | 0.372 | 0.222 | | -0.165 | 0.362 | 0.648 | | -0.136 | 0.385 | 0.723 | | -0.194 | 0.389 | 0.618 | |
| Souvent | | | | | | | | | | | | -0.728 * | 0.370 | 0.049 | | -0.272 | 0.360 | 0.450 | | -0.175 | 0.383 | 0.648 | | -0.230 | 0.387 | 0.552 | |
| Toujours ou presque toujours | | | | | | | | | | | | -1.085 ** | 0.369 | 0.003 | | -0.440 | 0.359 | 0.220 | | -0.378 | 0.382 | 0.322 | | -0.415 | 0.386 | 0.282 | |
| Q00047SQ006 (Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez: Presque jamais ou jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rarement | | | | | | | | | | | | 1.125 * | 0.555 | 0.043 | | 0.532 | 0.569 | 0.350 | | 0.518 | 0.569 | 0.363 | | 0.538 | 0.571 | 0.346 | |
| Parfois | | | | | | | | | | | | 0.326 | 0.396 | 0.410 | | -0.192 | 0.411 | 0.640 | | -0.228 | 0.412 | 0.580 | | -0.209 | 0.409 | 0.610 | |
| Souvent | | | | | | | | | | | | -0.088 | 0.364 | 0.810 | | -0.538 | 0.378 | 0.155 | | -0.561 | 0.376 | 0.136 | | -0.511 | 0.374 | 0.172 | |
| Toujours ou presque toujours | | | | | | | | | | | | -0.459 | 0.354 | 0.195 | | -0.706 | 0.368 | 0.055 | | -0.687 | 0.365 | 0.060 | | -0.666 | 0.363 | 0.066 | |
| Q00051 (Bien être/Stress au travail: Jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Parfois | | | | | | | | | | | | | | | | 1.333 *** | 0.182 | 0.000 | | 1.383 *** | 0.193 | 0.000 | | 1.382 *** | 0.193 | 0.000 | |
| Souvent | | | | | | | | | | | | | | | | 2.730 *** | 0.203 | 0.000 | | 2.777 *** | 0.214 | 0.000 | | 2.780 *** | 0.215 | 0.000 | |
| Très souvent | | | | | | | | | | | | | | | | 3.644 *** | 0.241 | 0.000 | | 3.656 *** | 0.252 | 0.000 | | 3.660 *** | 0.252 | 0.000 | |
| Q00059 (Santé: Très bon) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bon | | | | | | | | | | | | | | | | 0.643 *** | 0.106 | 0.000 | | 0.647 *** | 0.111 | 0.000 | | 0.669 *** | 0.111 | 0.000 | |
| Ni bon ni mauvais | | | | | | | | | | | | | | | | 1.494 *** | 0.150 | 0.000 | | 1.487 *** | 0.156 | 0.000 | | 1.491 *** | 0.156 | 0.000 | |
| Mauvais | | | | | | | | | | | | | | | | 1.131 ** | 0.382 | 0.003 | | 1.123 ** | 0.392 | 0.004 | | 1.105 ** | 0.389 | 0.004 | |
| Très mauvais | | | | | | | | | | | | | | | | 1.977 * | 0.917 | 0.031 | | 1.837 * | 0.929 | 0.048 | | 1.832 * | 0.926 | 0.048 | |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.331 * | 0.145 | 0.023 | | 0.310 * | 0.146 | 0.033 | |
| Enregistrement_statut (Satisfait) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfait 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.319 * | 0.150 | 0.034 | |
| Insatisfait 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | -0.159 | 0.157 | 0.311 | |
| Insatisfait 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | -0.012 | 0.165 | 0.940 | |
| Q00018_cat (<55 heures/sem) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≥ 55 heures/sem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.761 ** | 0.243 | 0.002 | |

=S(|P>z|<=0.001;"***";S(|P>z|<=0.01;"**";S(|P>z|<=0.05;"*";""))

Tableau 7. Résultats des simulations – Santé

| F. SANTE | Modèle I | | | | Modèle II | | | | Modèle III | | | | Modèle IV | | | | Modèle V | | | | Modèle VI | | | |
|---|----------|----------|-------|-------|-----------|----------|-------|-------|------------|----------|-------|-------|-----------|----------|-------|-------|----------|----------|-------|-------|-----------|-----------|-------|-------|
| SAN_AII (0: min problèmes de santé (13: max. problèmes de santé) | Coef. | Std. Err | P>z | | Coef. | Std. Err | P>z | | Coef. | Std. Err | P>z | | Coef. | Std. Err | P>z | | Coef. | Std. Err | P>z | | Coef. | Std. Err. | P>z | |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | -0.198 | * | 0.092 | 0.031 | 0.020 | | 0.098 | 0.837 | -0.130 | | 0.100 | 0.196 | -0.130 | | 0.101 | 0.197 | -0.196 | | 0.143 | 0.171 | -0.308 | | 0.171 | 0.072 |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | -0.694 | *** | 0.112 | 0.000 | -0.218 | | 0.132 | 0.098 | -0.311 | * | 0.134 | 0.020 | -0.278 | * | 0.134 | 0.038 | -0.366 | * | 0.171 | 0.033 | -0.427 | * | 0.189 | 0.024 |
| Q00001 (sexe) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | | -0.477 | *** | 0.092 | 0.000 | -0.402 | *** | 0.093 | 0.000 | -0.451 | *** | 0.094 | 0.000 | -0.488 | *** | 0.098 | 0.000 | -0.467 | *** | 0.098 | 0.000 |
| age | | | | | 0.039 | | 0.030 | 0.198 | 0.025 | | 0.031 | 0.422 | 0.029 | | 0.031 | 0.347 | 0.031 | | 0.032 | 0.334 | 0.031 | | 0.032 | 0.333 |
| age_2 | | | | | -0.001 | | 0.000 | 0.134 | 0.000 | | 0.000 | 0.393 | 0.000 | | 0.000 | 0.321 | 0.000 | | 0.000 | 0.306 | 0.000 | | 0.000 | 0.310 |
| Q00014 (Statut hiérarchique: apprenti-e) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | | -0.032 | | 0.505 | 0.950 | -0.590 | | 0.535 | 0.270 | -0.638 | | 0.523 | 0.222 | -0.740 | | 0.538 | 0.169 | -0.794 | | 0.541 | 0.142 |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, de | | | | | -0.117 | | 0.519 | 0.822 | -0.760 | | 0.547 | 0.165 | -0.873 | | 0.536 | 0.103 | -0.939 | | 0.551 | 0.088 | -0.996 | | 0.554 | 0.072 |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'une | | | | | -0.265 | | 0.514 | 0.607 | -0.795 | | 0.543 | 0.143 | -0.950 | | 0.532 | 0.074 | -1.046 | | 0.548 | 0.056 | -1.082 | * | 0.550 | 0.049 |
| Membre de la direction générale | | | | | -0.473 | | 0.540 | 0.381 | -0.804 | | 0.570 | 0.158 | -1.049 | | 0.560 | 0.061 | -1.080 | | 0.578 | 0.062 | -1.110 | | 0.581 | 0.056 |
| Autre | | | | | -0.159 | | 0.604 | 0.792 | -0.569 | | 0.633 | 0.369 | -0.722 | | 0.622 | 0.246 | -0.615 | | 0.646 | 0.342 | -0.653 | | 0.648 | 0.313 |
| Enseignement_classe (Education: Ecole obligatoire) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enseign.sec.II | | | | | 0.317 | | 0.386 | 0.412 | 0.425 | | 0.414 | 0.305 | 0.417 | | 0.407 | 0.306 | 0.503 | | 0.426 | 0.237 | 0.540 | | 0.427 | 0.206 |
| Enseign.tert.Prof. | | | | | 0.003 | | 0.390 | 0.994 | 0.025 | | 0.417 | 0.952 | 0.030 | | 0.411 | 0.942 | 0.116 | | 0.430 | 0.788 | 0.163 | | 0.431 | 0.706 |
| Enseign.tert.(HE, Uni, ...) | | | | | -0.240 | | 0.389 | 0.536 | -0.248 | | 0.415 | 0.551 | -0.254 | | 0.409 | 0.534 | -0.225 | | 0.428 | 0.599 | -0.171 | | 0.429 | 0.691 |
| Autre enseign. | | | | | 0.185 | | 0.518 | 0.722 | 0.227 | | 0.518 | 0.662 | 0.167 | | 0.511 | 0.744 | 0.088 | | 0.541 | 0.871 | 0.171 | | 0.544 | 0.754 |
| Q00051 (Bien être/Stress au travail: Jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Parfois | | | | | | | | | 0.959 | *** | 0.172 | 0.000 | 0.899 | *** | 0.174 | 0.000 | 0.928 | *** | 0.181 | 0.000 | 0.928 | *** | 0.181 | 0.000 |
| Souvent | | | | | | | | | 1.756 | *** | 0.196 | 0.000 | 1.597 | *** | 0.199 | 0.000 | 1.609 | *** | 0.208 | 0.000 | 1.595 | *** | 0.208 | 0.000 |
| Très souvent | | | | | | | | | 2.238 | *** | 0.230 | 0.000 | 2.043 | *** | 0.233 | 0.000 | 2.073 | *** | 0.244 | 0.000 | 2.058 | *** | 0.245 | 0.000 |
| Q00053 (Vidé émotionnellement: Entièrement faux) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Plutôt faux | | | | | | | | | 0.524 | *** | 0.109 | 0.000 | 0.456 | *** | 0.110 | 0.000 | 0.460 | *** | 0.114 | 0.000 | 0.459 | *** | 0.114 | 0.000 |
| Plutôt vrai | | | | | | | | | 1.667 | *** | 0.148 | 0.000 | 1.541 | *** | 0.150 | 0.000 | 1.543 | *** | 0.158 | 0.000 | 1.547 | *** | 0.158 | 0.000 |
| Entièrement vrai | | | | | | | | | 2.550 | *** | 0.251 | 0.000 | 2.430 | *** | 0.255 | 0.000 | 2.467 | *** | 0.261 | 0.000 | 2.465 | *** | 0.261 | 0.000 |
| Q00058 (Conciliation travail-famille: Très bien) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bien | | | | | | | | | | | | | 0.403 | *** | 0.096 | 0.000 | 0.430 | *** | 0.101 | 0.000 | 0.429 | *** | 0.101 | 0.000 |
| Pas bien | | | | | | | | | | | | | 0.954 | *** | 0.164 | 0.000 | 1.049 | *** | 0.171 | 0.000 | 1.039 | *** | 0.172 | 0.000 |
| Pas bien du tout | | | | | | | | | | | | | 1.029 | * | 0.442 | 0.020 | 1.080 | * | 0.447 | 0.016 | 1.043 | * | 0.448 | 0.020 |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | | | | | -0.048 | | 0.136 | 0.727 | -0.060 | | 0.137 | 0.663 |
| Enregistrement_statut (Satisfait) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfait 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | -0.216 | | 0.146 | 0.139 |
| Insatisfait 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.131 | | 0.149 | 0.380 |
| Insatisfait 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | -0.131 | | 0.160 | 0.412 |
| Q00018_cat (<55 heures/sem) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| >= 55 heures/sem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0.067 | | 0.217 | 0.759 |

=SI('P>z'<=0.001;"***";SI('P>z'<=0.01;"**";SI('P>z'<=0.05;"*";""))))

Tableau 8. Résultats des simulations – population à risque – risque de stress

| D. BIEN ETRE ET STRESS AU TRAVAIL | Modèle I | | | Modèle II | | | Modèle III | | | Modèle IV | | | Modèle V | | | Modèle VI | | |
|---|----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|------------|-----------|-------|------------|-----------|-------|------------|-----------|-------|------------|-----------|-------|
| PopRisque_V1a | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z |
| <i>(0: Risque de stress important- 1: travail normal)</i> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | 0.108 | 0.134 | 0.421 | 0.026 | 0.144 | 0.859 | 0.069 | 0.194 | 0.721 | 0.034 | 0.198 | 0.865 | -0.170 | 0.261 | 0.514 | -0.051 | 0.324 | 0.875 |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | 0.134 | 0.167 | 0.425 | -0.057 | 0.193 | 0.770 | -0.408 | 0.245 | 0.096 | -0.498 * | 0.249 | 0.045 | -0.668 | 0.312 | 0.032 | -0.550 | 0.353 | 0.120 |
| Q00001 (Sexe: Féminin) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | -0.032 | 0.132 | 0.811 | 0.079 | 0.176 | 0.653 | 0.148 | 0.179 | 0.410 | 0.082 | 0.190 | 0.668 | 0.085 | 0.191 | 0.656 |
| age | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| age_2 | | | | -0.010 | 0.044 | 0.816 | -0.012 | 0.058 | 0.839 | -0.001 | 0.059 | 0.986 | -0.011 | 0.062 | 0.858 | -0.008 | 0.062 | 0.891 |
| Q00014 (Statut hiérarchique: Apprenti-e) | | | | 0.000 | 0.001 | 0.674 | 0.000 | 0.001 | 0.798 | 0.000 | 0.001 | 0.973 | 0.000 | 0.001 | 0.905 | 0.000 | 0.001 | 0.933 |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | 0.381 | 0.479 | 0.425 | 0.835 | 0.693 | 0.228 | 0.895 | 0.709 | 0.207 | 0.763 | 0.770 | 0.322 | 0.713 | 0.769 | 0.354 |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, de secteur, d') | | | | 0.545 | 0.514 | 0.289 | 0.772 | 0.730 | 0.290 | 0.913 | 0.749 | 0.222 | 0.959 | 0.814 | 0.239 | 0.915 | 0.815 | 0.261 |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'une filiale, che) | | | | 0.556 | 0.499 | 0.265 | 0.783 | 0.713 | 0.272 | 0.946 | 0.732 | 0.196 | 0.893 | 0.795 | 0.262 | 0.869 | 0.795 | 0.274 |
| Membre de la direction générale | | | | 0.852 | 0.575 | 0.138 | 1.034 | 0.787 | 0.189 | 1.286 | 0.807 | 0.111 | 1.321 | 0.878 | 0.133 | 1.342 | 0.885 | 0.129 |
| Autre | | | | 1.558 | 0.853 | 0.068 | 1.675 | 1.229 | 0.173 | 1.899 | 1.253 | 0.130 | 1.610 | 1.305 | 0.217 | 1.513 | 1.293 | 0.242 |
| Q00048SQ002 (Manager planifie et organise le travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | -1.186 *** | 0.168 | 0.000 | -1.102 *** | 0.171 | 0.000 | -1.193 *** | 0.181 | 0.000 | -1.178 *** | 0.181 | 0.000 |
| Q00047SQ001 (Vos collègues vous soutiennent: Presque jamais ou jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rarement | | | | | | | 0.145 | 0.498 | 0.771 | 0.060 | 0.511 | 0.907 | -0.149 | 0.554 | 0.788 | -0.135 | 0.555 | 0.808 |
| Parfois | | | | | | | 0.843 | 0.452 | 0.062 | 0.768 | 0.468 | 0.101 | 0.604 | 0.508 | 0.235 | 0.614 | 0.507 | 0.226 |
| Souvent | | | | | | | 0.839 | 0.448 | 0.061 | 0.711 | 0.463 | 0.125 | 0.453 | 0.505 | 0.370 | 0.461 | 0.504 | 0.361 |
| Toujours ou presque toujours | | | | | | | 1.321 ** | 0.450 | 0.003 | 1.159 * | 0.465 | 0.013 | 0.945 | 0.507 | 0.062 | 0.952 | 0.506 | 0.060 |
| Q00045SQ001 (modifier l'ordre des tâches: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | -1.607 *** | 0.239 | 0.000 | -1.578 *** | 0.242 | 0.000 | -1.463 *** | 0.254 | 0.000 | -1.475 *** | 0.256 | 0.000 |
| Q00045SQ002 (modifier méthodes de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.204 | 0.282 | 0.470 | 0.207 | 0.283 | 0.465 | 0.166 | 0.293 | 0.571 | 0.143 | 0.293 | 0.627 |
| Q00045SQ003 (modifier cadence ou vitesse de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | -2.447 *** | 0.208 | 0.000 | -2.340 *** | 0.213 | 0.000 | -2.430 *** | 0.221 | 0.000 | -2.421 *** | 0.221 | 0.000 |
| Q00058 (Conciliation travail-famille: Très bien) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bien | | | | | | | | | | -0.285 | 0.206 | 0.168 | -0.385 | 0.221 | 0.081 | -0.382 | 0.221 | 0.084 |
| Pas bien | | | | | | | | | | -0.915 *** | 0.282 | 0.001 | -0.929 ** | 0.302 | 0.002 | -0.872 ** | 0.307 | 0.005 |
| Pas bien du tout | | | | | | | | | | -1.165 | 0.701 | 0.097 | -1.212 | 0.708 | 0.087 | -1.140 | 0.717 | 0.112 |
| Q00059 (Santé: très bon) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bon | | | | | | | | | | 0.012 | 0.210 | 0.956 | 0.090 | 0.221 | 0.685 | 0.084 | 0.222 | 0.704 |
| Ni bon ni mauvais | | | | | | | | | | -0.159 | 0.262 | 0.545 | 0.046 | 0.280 | 0.869 | 0.052 | 0.281 | 0.852 |
| Mauvais | | | | | | | | | | -1.128 * | 0.555 | 0.042 | -0.963 | 0.571 | 0.092 | -0.961 | 0.571 | 0.092 |
| Très mauvais | | | | | | | | | | -0.156 | 1.056 | 0.882 | 0.089 | 1.065 | 0.933 | 0.209 | 1.068 | 0.845 |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | -0.430 | 0.251 | 0.087 | -0.430 | 0.253 | 0.089 |
| Enregistrement_statut (Satisfait) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfait 1 | | | | | | | | | | | | | | | | -0.257 | 0.273 | 0.348 |
| Insatisfait 2 | | | | | | | | | | | | | | | | -0.260 | 0.297 | 0.382 |
| Insatisfait 3 | | | | | | | | | | | | | | | | -0.354 | 0.315 | 0.262 |
| Q00018_cat (<55 heures/sem) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| >= 55 heures/sem | | | | | | | | | | | | | | | | -0.231 | 0.362 | 0.524 |
| =S(If('P>z'<=0.001;****;S(If('P>z'<=0.01;****;S(If('P>z'<=0.05;****;)))))) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tableau 9. Résultats des simulations – stress subjectivement ressenti

| D. BIEN ETRE ET STRESS AU TRAVAIL | Modèle I | | | Modèle II | | | Modèle III | | | Modèle IV | | | Modèle V | | | Modèle VI | | |
|---|----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|
| Q00051 (0:jamais- 3: très souvent) | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | 0.027 | 0.096 | 0.778 | 0.014 | 0.103 | 0.893 | 0.006 | 0.113 | 0.958 | -0.029 | 0.118 | 0.807 | 0.185 | 0.170 | 0.278 | 0.043 | 0.203 | 0.831 |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | -0.223 | 0.121 | 0.065 | -0.105 | 0.141 | 0.458 | -0.035 | 0.152 | 0.817 | 0.010 | 0.157 | 0.950 | 0.258 | 0.203 | 0.203 | 0.145 | 0.224 | 0.519 |
| Q00001 (Sexe: Féminin) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | -0.191 * | 0.096 | 0.046 | -0.120 | 0.105 | 0.252 | -0.167 | 0.109 | 0.125 | -0.163 | 0.114 | 0.152 | -0.149 | 0.114 | 0.193 |
| age | | | | 0.036 | 0.032 | 0.256 | 0.042 | 0.034 | 0.218 | 0.045 | 0.036 | 0.208 | 0.048 | 0.037 | 0.188 | 0.051 | 0.037 | 0.168 |
| age_2 | | | | -0.001 | 0.000 | 0.087 | -0.001 | 0.000 | 0.062 | -0.001 * | 0.000 | 0.046 | -0.001 * | 0.000 | 0.041 | -0.001 * | 0.000 | 0.036 |
| Q00014 (Statut hiérarchique: Apprenti-e) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | 1.385 *** | 0.414 | 0.001 | 1.240 | 0.450 | 0.006 | 1.235 ** | 0.465 | 0.008 | 1.283 ** | 0.482 | 0.008 | 1.293 ** | 0.484 | 0.008 |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, de sect | | | | 1.691 *** | 0.436 | 0.000 | 1.622 *** | 0.474 | 0.001 | 1.574 *** | 0.490 | 0.001 | 1.615 *** | 0.508 | 0.001 | 1.608 ** | 0.510 | 0.002 |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'une filia | | | | 1.478 *** | 0.426 | 0.001 | 1.352 ** | 0.463 | 0.003 | 1.260 ** | 0.479 | 0.008 | 1.270 * | 0.497 | 0.011 | 1.292 ** | 0.499 | 0.010 |
| Membre de la direction générale | | | | 1.110 * | 0.463 | 0.016 | 0.939 | 0.503 | 0.062 | 0.724 | 0.519 | 0.164 | 0.733 | 0.542 | 0.176 | 0.765 | 0.546 | 0.161 |
| Autre | | | | 1.408 ** | 0.526 | 0.007 | 1.415 * | 0.583 | 0.015 | 1.218 * | 0.603 | 0.043 | 1.410 * | 0.623 | 0.024 | 1.455 * | 0.625 | 0.020 |
| Q00048SQ002 (Manager planifie et organise le travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.597 *** | 0.111 | 0.000 | 0.398 *** | 0.115 | 0.001 | 0.444 *** | 0.120 | 0.000 | 0.430 *** | 0.121 | 0.000 |
| Q00047SQ001 (Vos collègues vous soutiennent: Presque jamais ou jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rarement | | | | | | | -0.444 | 0.392 | 0.258 | -0.314 | 0.412 | 0.445 | -0.161 | 0.444 | 0.717 | -0.152 | 0.442 | 0.730 |
| Parfois | | | | | | | -0.770 * | 0.360 | 0.033 | -0.675 | 0.378 | 0.074 | -0.518 | 0.409 | 0.206 | -0.522 | 0.407 | 0.199 |
| Souvent | | | | | | | -1.087 ** | 0.358 | 0.002 | -0.986 ** | 0.375 | 0.009 | -0.808 * | 0.408 | 0.048 | -0.798 * | 0.405 | 0.049 |
| Toujours ou presque toujours | | | | | | | -1.437 *** | 0.358 | 0.000 | -1.186 ** | 0.374 | 0.002 | -0.992 * | 0.407 | 0.015 | -1.001 * | 0.404 | 0.013 |
| Q00045SQ001 (modifier l'ordre des tâches: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | -0.215 | 0.192 | 0.261 | -0.380 | 0.200 | 0.058 | -0.341 | 0.208 | 0.102 | -0.350 | 0.209 | 0.094 |
| Q00045SQ002 (modifier méthodes de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.107 | 0.187 | 0.568 | 0.001 | 0.197 | 0.997 | -0.051 | 0.201 | 0.801 | -0.074 | 0.201 | 0.712 |
| Q00045SQ003 (modifier cadence ou vitesse de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.765 *** | 0.169 | 0.000 | 0.421 * | 0.179 | 0.019 | 0.360 | 0.185 | 0.051 | 0.355 | 0.185 | 0.055 |
| Q00058 (Conciliation travail-famille: Très bien) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bien | | | | | | | | | | 0.811 *** | 0.120 | 0.000 | 0.856 *** | 0.127 | 0.000 | 0.866 *** | 0.127 | 0.000 |
| Pas bien | | | | | | | | | | 1.503 *** | 0.191 | 0.000 | 1.517 *** | 0.200 | 0.000 | 1.478 *** | 0.200 | 0.000 |
| Pas bien du tout | | | | | | | | | | 1.497 ** | 0.508 | 0.003 | 1.444 ** | 0.511 | 0.005 | 1.372 ** | 0.515 | 0.008 |
| Q00059 (Santé: très bon) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bon | | | | | | | | | | 0.747 *** | 0.126 | 0.000 | 0.765 *** | 0.132 | 0.000 | 0.739 *** | 0.133 | 0.000 |
| Ni bon ni mauvais | | | | | | | | | | 1.756 *** | 0.169 | 0.000 | 1.746 *** | 0.177 | 0.000 | 1.721 *** | 0.177 | 0.000 |
| Mauvais | | | | | | | | | | 3.452 *** | 0.503 | 0.000 | 3.406 *** | 0.506 | 0.000 | 3.372 *** | 0.508 | 0.000 |
| Très mauvais | | | | | | | | | | 3.965 *** | 1.121 | 0.000 | 3.858 *** | 1.119 | 0.001 | 3.814 *** | 1.117 | 0.001 |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | 0.325 * | 0.162 | 0.045 | 0.283 | 0.163 | 0.083 |
| Enregistrement_statut (Satisfait) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfait 1 | | | | | | | | | | | | | | | | -0.057 | 0.171 | 0.739 |
| Insatisfait 2 | | | | | | | | | | | | | | | | 0.396 * | 0.174 | 0.023 |
| Insatisfait 3 | | | | | | | | | | | | | | | | -0.119 | 0.191 | 0.532 |
| Q00018_cat (<55 heures/sem) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| >= 55 heures/sem | | | | | | | | | | | | | | | | 0.441 | 0.263 | 0.093 |

*Si('P>z'<=0.001;****);Si('P>z'<=0.01;***);Si('P>z'<=0.05;**);Si('P>z'<=0.1;*))

Tableau 10. Résultats des simulations – vide émotionnel

| D. BIEN ETRE ET VIDE EMOTIONNEL | Modèle I | | | Modèle II | | | Modèle III | | | Modèle IV | | | Modèle V | | | Modèle VI | | |
|---|----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|
| Q00053 (0: Entièrement faux 3: Entièrement vrai) | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z | Coef. | Std. Err. | P>z |
| Q00032_art | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enregistrement allégé (art.73b) | 0.105 | 0.095 | 0.268 | 0.134 | 0.102 | 0.187 | 0.109 | 0.111 | 0.325 | 0.076 | 0.114 | 0.506 | 0.368 * | 0.165 | 0.025 | 0.252 | 0.193 | 0.192 |
| Pas d'enregistrement (art.73a) | -0.297 * | 0.117 | 0.011 | -0.134 | 0.137 | 0.329 | -0.090 | 0.147 | 0.540 | -0.001 | 0.151 | 0.993 | 0.274 | 0.196 | 0.162 | 0.239 | 0.214 | 0.264 |
| Q00001 (Sexe: Féminin) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | | | | -0.061 | 0.094 | 0.514 | -0.024 | 0.102 | 0.812 | -0.040 | 0.105 | 0.700 | -0.094 | 0.109 | 0.388 | -0.094 | 0.110 | 0.390 |
| age | | | | 0.049 | 0.031 | 0.110 | 0.045 | 0.034 | 0.179 | 0.046 | 0.035 | 0.190 | 0.043 | 0.035 | 0.223 | 0.044 | 0.036 | 0.220 |
| age_2 | | | | -0.001 | 0.000 | 0.065 | -0.001 | 0.000 | 0.099 | -0.001 | 0.000 | 0.083 | -0.001 | 0.000 | 0.100 | -0.001 | 0.000 | 0.099 |
| Q00014 (Statut hiérarchique: Apprenti-e) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | | | | -0.009 | 0.390 | 0.981 | -0.157 | 0.417 | 0.706 | -0.299 | 0.435 | 0.492 | -0.323 | 0.448 | 0.471 | -0.304 | 0.448 | 0.497 |
| Cadre intermédiaire (chef ou cheffe d'équipe, de pôle, d'unité, de service) | | | | 0.168 | 0.410 | 0.682 | 0.164 | 0.439 | 0.709 | 0.017 | 0.457 | 0.971 | -0.008 | 0.472 | 0.986 | 0.005 | 0.472 | 0.991 |
| Cadre supérieur (directeur ou directrice d'un département, d'une filiale) | | | | -0.088 | 0.402 | 0.827 | -0.181 | 0.430 | 0.674 | -0.417 | 0.449 | 0.354 | -0.509 | 0.464 | 0.272 | -0.479 | 0.465 | 0.303 |
| Membre de la direction générale | | | | -0.511 | 0.439 | 0.244 | -0.630 | 0.470 | 0.180 | -0.975 * | 0.491 | 0.047 | -1.017 * | 0.510 | 0.046 | -0.966 | 0.511 | 0.059 |
| Autre | | | | -0.687 | 0.499 | 0.169 | -0.602 | 0.551 | 0.274 | -1.105 | 0.589 | 0.061 | -0.976 | 0.606 | 0.107 | -0.968 | 0.606 | 0.110 |
| Q00048SQ002 (Manager planifie et organise le travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.696 *** | 0.110 | 0.000 | 0.564 *** | 0.113 | 0.000 | 0.510 *** | 0.118 | 0.000 | 0.507 *** | 0.119 | 0.000 |
| Q00047SQ001 (Vos collègues vous soutiennent: Presque jamais ou jamais) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rarement | | | | | | | -0.250 | 0.409 | 0.541 | -0.195 | 0.409 | 0.633 | -0.161 | 0.431 | 0.709 | -0.142 | 0.431 | 0.742 |
| Parfois | | | | | | | -0.260 | 0.374 | 0.487 | -0.146 | 0.371 | 0.695 | -0.153 | 0.393 | 0.696 | -0.134 | 0.393 | 0.734 |
| Souvent | | | | | | | -0.732 * | 0.372 | 0.049 | -0.610 | 0.370 | 0.099 | -0.618 | 0.393 | 0.116 | -0.592 | 0.393 | 0.132 |
| Toujours ou presque toujours | | | | | | | -1.028 ** | 0.371 | 0.006 | -0.726 * | 0.368 | 0.048 | -0.774 * | 0.391 | 0.048 | -0.762 | 0.391 | 0.051 |
| Q00045SQ001 (modifier l'ordre des tâches: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | -0.134 | 0.185 | 0.468 | -0.209 | 0.192 | 0.276 | -0.224 | 0.199 | 0.260 | -0.217 | 0.199 | 0.276 |
| Q00045SQ002 (modifier méthodes de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.247 | 0.181 | 0.171 | 0.103 | 0.188 | 0.583 | 0.103 | 0.191 | 0.589 | 0.095 | 0.192 | 0.621 |
| Q00045SQ003 (modifier cadence ou vitesse de travail: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | 0.599 *** | 0.167 | 0.000 | 0.186 | 0.175 | 0.287 | 0.216 | 0.180 | 0.231 | 0.203 | 0.181 | 0.260 |
| Q00058 (Conciliation travail-famille: Très bien) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bien | | | | | | | | | | 0.737 *** | 0.112 | 0.000 | 0.712 *** | 0.117 | 0.000 | 0.716 *** | 0.117 | 0.000 |
| Pas bien | | | | | | | | | | 1.014 *** | 0.186 | 0.000 | 0.955 *** | 0.194 | 0.000 | 0.942 *** | 0.195 | 0.000 |
| Pas bien du tout | | | | | | | | | | 2.033 *** | 0.548 | 0.000 | 1.921 *** | 0.548 | 0.000 | 1.906 *** | 0.549 | 0.001 |
| Q00059 (Santé: très bon) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bon | | | | | | | | | | 0.919 *** | 0.119 | 0.000 | 0.921 *** | 0.124 | 0.000 | 0.916 *** | 0.125 | 0.000 |
| Ni bon ni mauvais | | | | | | | | | | 2.326 *** | 0.169 | 0.000 | 2.340 *** | 0.176 | 0.000 | 2.334 *** | 0.176 | 0.000 |
| Mauvais | | | | | | | | | | 3.161 *** | 0.448 | 0.000 | 3.321 *** | 0.452 | 0.000 | 3.320 *** | 0.451 | 0.000 |
| Très mauvais | | | | | | | | | | 4.488 *** | 0.882 | 0.000 | 4.331 *** | 0.882 | 0.000 | 4.287 *** | 0.885 | 0.000 |
| Q00035 (Mesures d'accompagnement prévues: Oui) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Non | | | | | | | | | | | | | 0.339 * | 0.158 | 0.032 | 0.334 * | 0.158 | 0.035 |
| Enregistrement_statut (Satisfait) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfait 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 0.098 | 0.165 | 0.552 |
| Insatisfait 2 | | | | | | | | | | | | | | | | 0.288 | 0.169 | 0.087 |
| Insatisfait 3 | | | | | | | | | | | | | | | | 0.001 | 0.184 | 0.997 |
| Q00018_cat (<55 heures/sem) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| >= 55 heures/sem | | | | | | | | | | | | | | | | -0.010 | 0.258 | 0.970 |

=SI('P>z'<=0.001;"***";SI('P>z'<=0.01;"**";SI('P>z'<=0.05;"*","")))

Fréquences de l'enquête par sondage

Évaluation des effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016

Prof. Dr. Jean-Michel Bonvin, Dr. Nicola Cianferoni et Dr. Pierre Kempeneers

Université de Genève,

2018-2019

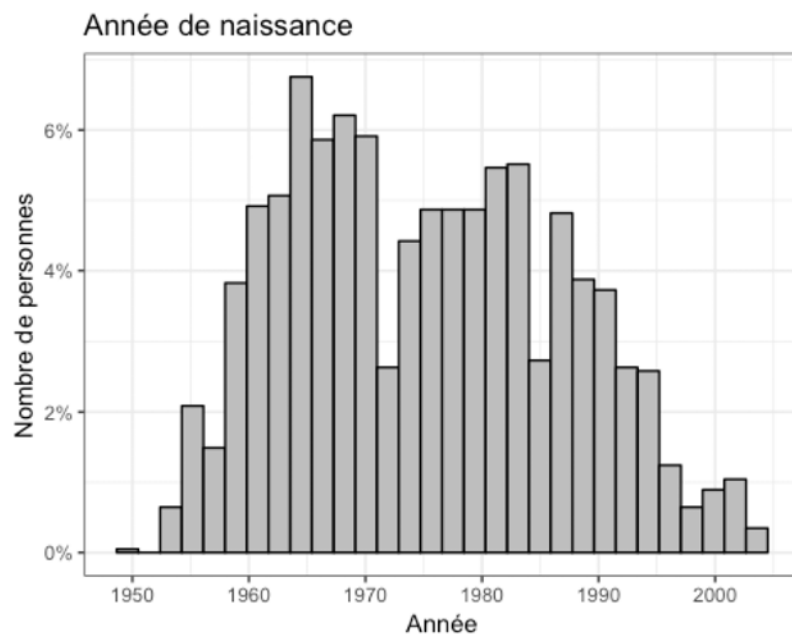
Base de données

Partie A. Variables sociodémographiques

A.1 Vous appartenez au genre?

| ## | n | % val% |
|-------------|------|-----------|
| ## Masculin | 1297 | 64.4 64.4 |
| ## Féminin | 716 | 35.6 35.6 |

A.2 Quelle est votre année de naissance?



A.3 Quel est votre statut de résidence?

| ## | n |
|-----------------------|------|
| ## Nationalité suisse | 1713 |

| | |
|--|-----|
| ## Permis B (résident de longue date) | 79 |
| ## Permis C (autorisation d'établissement) | 181 |
| ## Permis G (permis pour frontalier) | 30 |
| ## Permis L (résident de courte durée, [...] de moins d'un an) | 3 |
| ## Autre | 7 |

| | |
|--|------|
| ## | % |
| ## Nationalité suisse | 85.1 |
| ## Permis B (résident de longue date) | 3.9 |
| ## Permis C (autorisation d'établissement) | 9.0 |
| ## Permis G (permis pour frontalier) | 1.5 |
| ## Permis L (résident de courte durée, [...] de moins d'un an) | 0.1 |
| ## Autre | 0.3 |
| ## | |

A.4 Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu avec succès?

| ## | n | % | val% |
|---|-----|------|------|
| ## Ecole obligatoire | 64 | 3.2 | 3.2 |
| ## Apprentissage | 445 | 22.1 | 22.1 |
| ## Diplôme de commerce / Certificat de culture générale | 73 | 3.6 | 3.6 |
| ## Brevet / diplôme fédéral / maîtrise | 507 | 25.2 | 25.2 |
| ## Maturité | 92 | 4.6 | 4.6 |
| ## Bachelor | 334 | 16.6 | 16.6 |
| ## Master | 418 | 20.8 | 20.8 |
| ## Doctorat | 48 | 2.4 | 2.4 |
| ## Autre | 32 | 1.6 | 1.6 |

A.5 Quelle est la composition de votre ménage? Est-ce un...

| ## | n | % | val% |
|--|-----|------|------|
| ## Ménage d'une personne (personne vivant seule) | 317 | 15.7 | 15.7 |
| ## Couple sans enfant | 614 | 30.5 | 30.5 |
| ## Couple avec enfant(s) | 867 | 43.1 | 43.1 |
| ## Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale) | 61 | 3.0 | 3.0 |
| ## Autre type de ménage | 154 | 7.7 | 7.7 |

A.6 Combien d'enfant(s) mineur(s) (0-18 ans) avez-vous à charge?

| ## | n | % | val% |
|------|------|------|------|
| ## 0 | 1282 | 63.7 | 63.7 |
| ## 1 | 260 | 12.9 | 12.9 |
| ## 2 | 383 | 19.0 | 19.0 |
| ## 3 | 76 | 3.8 | 3.8 |
| ## 4 | 8 | 0.4 | 0.4 |
| ## 5 | 1 | 0.0 | 0.0 |
| ## 7 | 1 | 0.0 | 0.0 |

A.7 Dans quelle région travaillez-vous principalement?

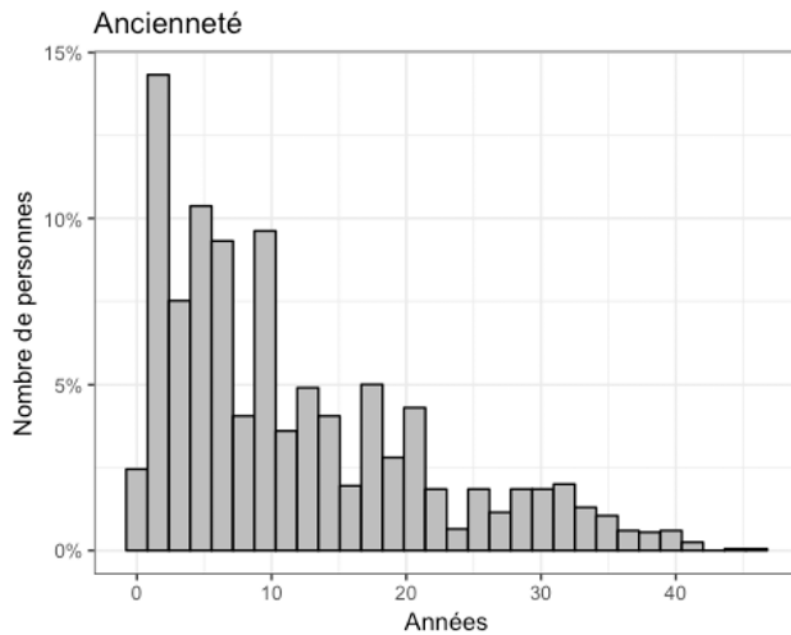
| ## | n | % | val% |
|----------------------|------|------|------|
| ## Suisse alémanique | 1796 | 89.2 | 89.2 |
| ## Suisse romande | 208 | 10.3 | 10.3 |
| ## Suisse italienne | 6 | 0.3 | 0.3 |
| ## Autres pays | 3 | 0.1 | 0.1 |

A.8 Quel type de contrat de travail avez-vous? Est-ce un...

| ## | n | % | val% |
|---|------|------|------|
| ## Contrat à durée indéterminée (CDI) | 1920 | 95.4 | 95.4 |
| ## Contrat à durée déterminée (CDD) | 45 | 2.2 | 2.2 |
| ## Apprentissage ou tout autre programme de formation | 41 | 2.0 | 2.0 |
| ## Autre | 3 | 0.1 | 0.1 |
| ## Ne sait pas | 4 | 0.2 | 0.2 |

A.11 Depuis combien d'années travaillez-vous dans votre entreprise ou organisation?

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|------|---------|--------|-------|---------|-------|------|
| ## | 0.00 | 4.00 | 9.00 | 11.66 | 18.00 | 46.00 | 17 |



A.12 A quel taux d'activité travaillez-vous en ce moment?

| ## | n | % | val% |
|-------------|------|------|------|
| ## [0,90] | 420 | 20.9 | 20.9 |
| ## (90,100] | 1593 | 79.1 | 79.1 |

A.13 Quel est votre niveau hiérarchique?

| ## | n | % | val% |
|--|-----|------|------|
| ## Apprenti-e | 43 | 2.1 | 2.1 |
| ## Collaborateur-trice / employé-e / ouvrier-ère | 965 | 47.9 | 47.9 |
| ## Cadre intermédiaire | 235 | 11.7 | 11.7 |
| ## Cadre supérieur | 624 | 31.0 | 31.0 |
| ## Membre de la direction générale | 115 | 5.7 | 5.7 |
| ## Autre | 31 | 1.5 | 1.5 |

A.14 Quel était le montant de votre revenu brut annuel (bonus compris) en 2017?

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## < 30'000.- francs | 81 | 4.0 | 4.0 |
| ## 30'001.- à 60'000.- francs | 197 | 9.8 | 9.8 |
| ## 60'001.- à 90'000.- francs | 444 | 22.1 | 22.1 |
| ## 90'001.- à 120'000.- francs | 539 | 26.8 | 26.8 |
| ## 120'001.- à 150'000.- francs | 419 | 20.8 | 20.8 |
| ## 150'001.- à 180'000.- francs | 182 | 9.0 | 9.0 |
| ## 180'001.- à 210'000.- francs | 80 | 4.0 | 4.0 |
| ## 210'001.- à 240'000.- francs | 33 | 1.6 | 1.6 |
| ## > 241'000.- francs | 38 | 1.9 | 1.9 |

| ## | n | % | val% |
|--------------|------|------|------|
| ## < 120'000 | 1261 | 62.6 | 62.6 |
| ## > 120'000 | 752 | 37.4 | 37.4 |

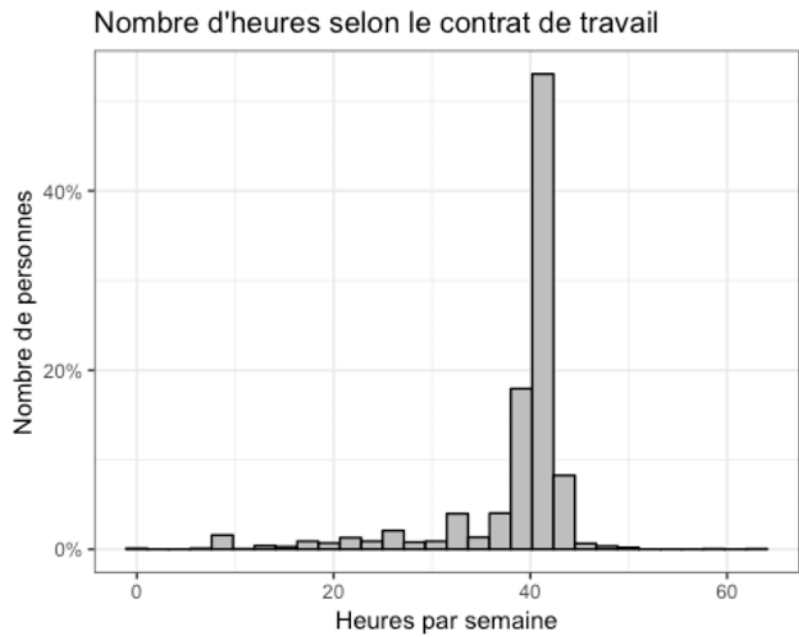
A.15 Dans quelle mesure estimez-vous que le montant du bonus vous a incité à fournir plus d'efforts dans le travail?

| ## | n | % | val% |
|--------------------------------|-----|------|------|
| ## Très fortement | 58 | 2.9 | 2.9 |
| ## Fortement | 214 | 10.6 | 10.6 |
| ## Moyennement | 427 | 21.2 | 21.2 |
| ## Peu | 360 | 17.9 | 17.9 |
| ## Très peu | 306 | 15.2 | 15.2 |
| ## Je n'ai pas touché de bonus | 648 | 32.2 | 32.2 |

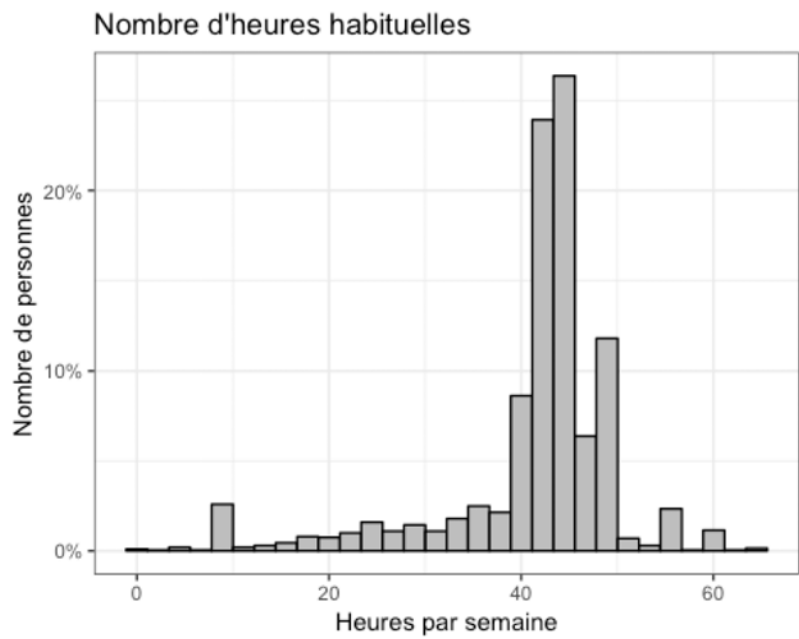
Partie B. Temps de travail

B.1 Combien d'heures par semaine devez-vous travailler en moyenne selon votre contrat?

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|------|---------|--------|-------|---------|-------|------|
| ## | 0.00 | 40.00 | 41.00 | 38.72 | 42.00 | 63.00 | 2 |

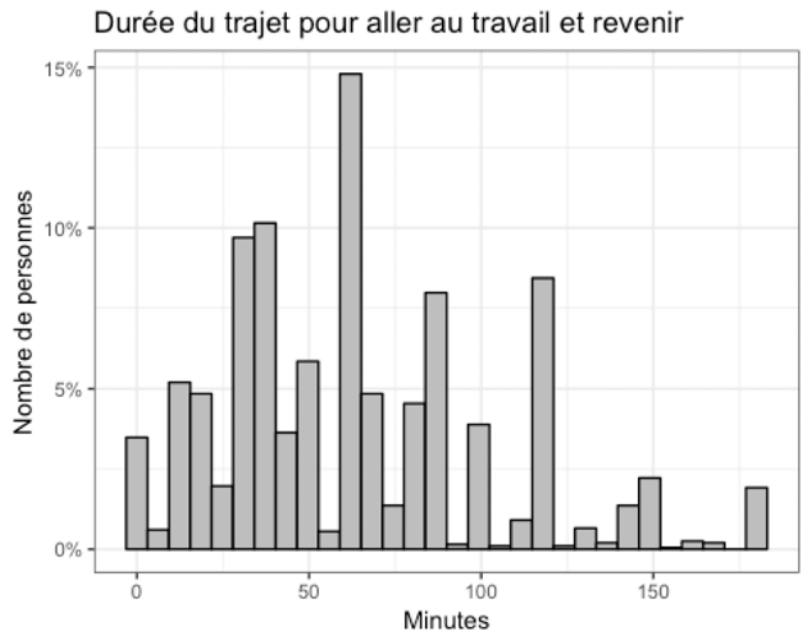


B.2 Combien d'heures par semaine travaillez-vous d'habitude? (y compris les heures supplémentaires, mais sans les pauses de midi, ni le temps des trajets entre le domicile et le travail)



B.3 Au total, combien de minutes passez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre lieu de travail, et revenir ensuite?

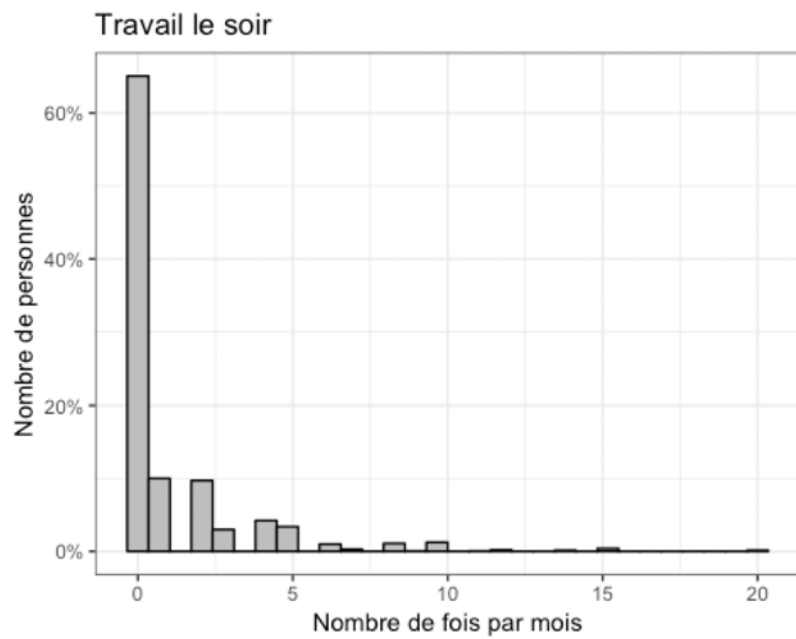
| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | 0.00 | 30.00 | 60.00 | 64.11 | 90.00 | 180.00 | 33 |



B.4 Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous...

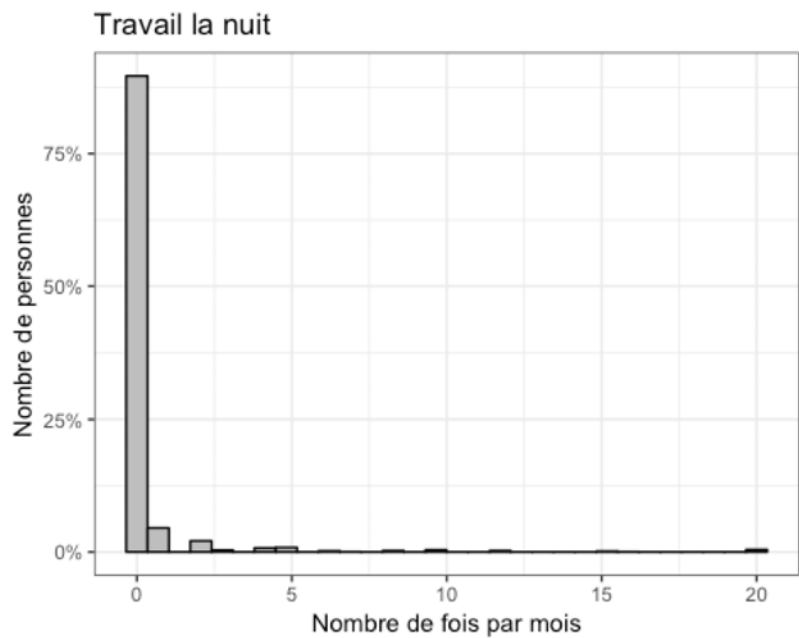
Travail le soir (au moins 2 heures entre 20h et 23h)

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|-------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 1.158 | 1.000 | 20.000 | 4 |



Travail la nuit (au moins 2 heures entre 23h et 6h)

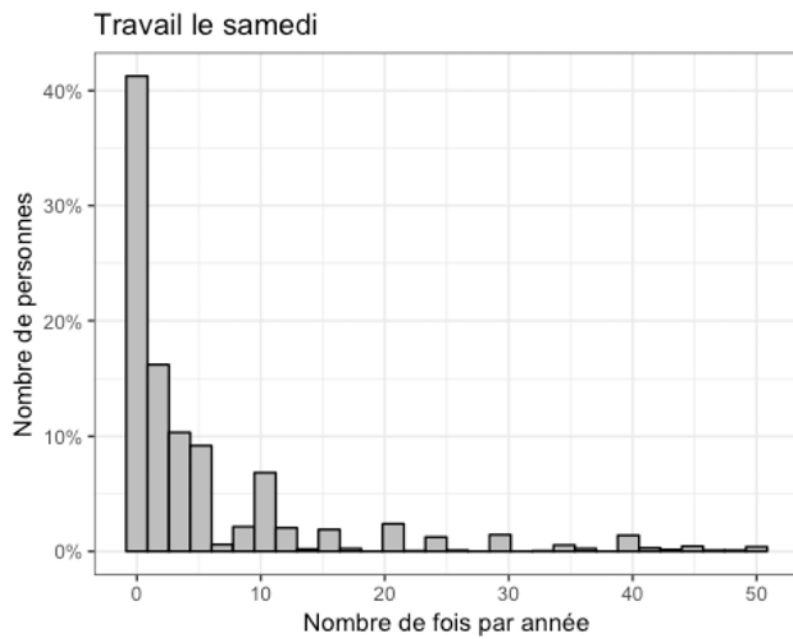
| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|--------|---------|--------|--------|---------|---------|------|
| ## | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.3949 | 0.0000 | 20.0000 | 5 |



B.5 Combien de fois par année travaillez-vous (au moins deux heures)...

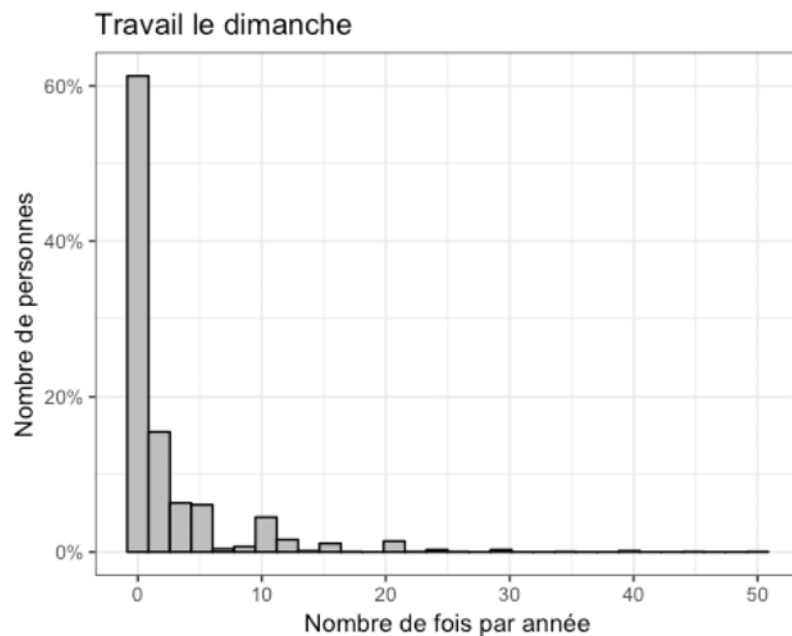
Le samedi

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|-------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | 0.000 | 0.000 | 2.000 | 5.415 | 6.000 | 50.000 | 11 |



Le dimanche

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|-------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 2.287 | 2.000 | 50.000 | 4 |



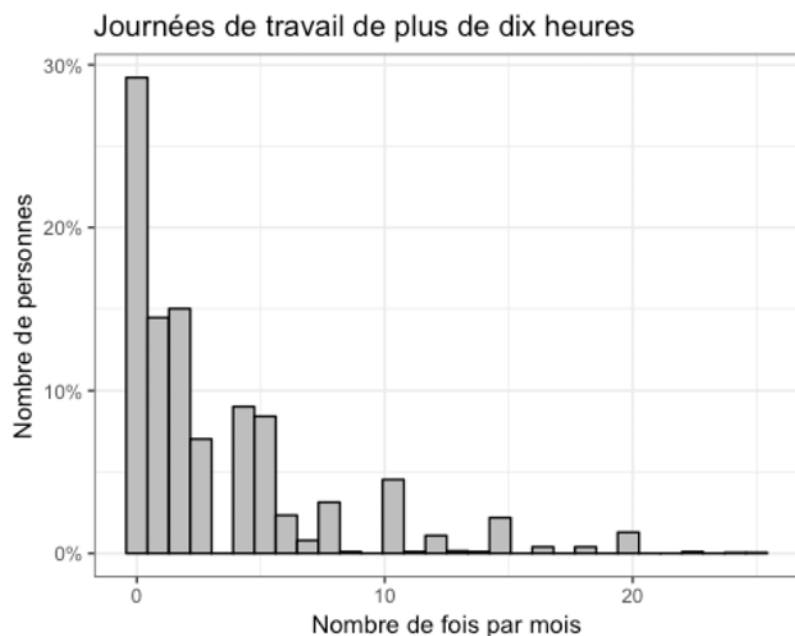
B.6 Est-ce que votre travail est organisé par roulement?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 98 | 4.9 | 4.9 |
| ## Non | 1894 | 94.1 | 94.1 |
| ## Ne sait pas | 21 | 1.0 | 1.0 |

B.6a Et quel travail par roulement faites-vous exactement? Est-ce...

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------------|------|------|------|
| ## En horaire fractionné | 10 | 0.5 | 10.2 |
| ## En roulement permanent | 30 | 1.5 | 30.6 |
| ## En alternance / roulement tournant | 45 | 2.2 | 45.9 |
| ## Autre | 13 | 0.6 | 13.3 |
| ## NA | 1915 | 95.1 | NA |

B.7 Habituellement, combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures?



B.8 De quelle manière et par qui vos horaires sont-ils fixés?

| ## | n | % val% |
|---|------|-----------|
| ## Entièrement par l'entreprise | 196 | 9.7 9.7 |
| ## Choix entre plusieurs horaires fixes | 50 | 2.5 2.5 |
| ## Adaptations possibles | 1196 | 59.4 59.4 |
| ## Entièrement déterminés par moi-même | 535 | 26.6 26.6 |
| ## Ne sait pas | 36 | 1.8 1.8 |

B.9 Depuis quand vos horaires sont-ils fixés ainsi?

| ## | n | % val% |
|------------------------|------|-----------|
| ## Avant l'année 2016 | 1245 | 61.8 61.8 |
| ## Depuis l'année 2016 | 115 | 5.7 5.7 |
| ## Depuis l'année 2017 | 96 | 4.8 4.8 |
| ## Depuis l'année 2018 | 119 | 5.9 5.9 |
| ## Ne sait pas | 438 | 21.8 21.8 |

B.10 Sur quelle base vos horaires sont-ils fixés ainsi?

| ## | n | % val% |
|--|------|-----------|
| ## Dans le cadre du contrat de travail | 1090 | 54.1 54.1 |
| ## Par une convention collective de travail (CCT) | 353 | 17.5 17.5 |
| ## Par un accord signé par la commission du personnel | 67 | 3.3 3.3 |
| ## Par un règlement d'entreprise | 138 | 6.9 6.9 |
| ## De manière informelle avec mon supérieur hiérarchique | 160 | 7.9 7.9 |
| ## Ne sait pas | 205 | 10.2 10.2 |

B.11 Votre temps de travail dépend-il de vos tâches ou des objectifs à atteindre?

| ## | n | % | val% |
|-------------------|-----|------|------|
| ## Pas du tout | 76 | 3.8 | 3.8 |
| ## Pas vraiment | 171 | 8.5 | 8.5 |
| ## Moyennement | 518 | 25.7 | 25.7 |
| ## Fortement | 597 | 29.7 | 29.7 |
| ## Très fortement | 630 | 31.3 | 31.3 |
| ## Ne sait pas | 21 | 1.0 | 1.0 |

B.12 Votre temps de travail dépend-il d'autres facteurs? (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)

| ## | n | % | val% |
|-------------------|-----|------|------|
| ## Pas du tout | 89 | 4.4 | 4.4 |
| ## Pas vraiment | 391 | 19.4 | 19.4 |
| ## Moyennement | 806 | 40.0 | 40.0 |
| ## Fortement | 465 | 23.1 | 23.1 |
| ## Très fortement | 234 | 11.6 | 11.6 |
| ## Ne sait pas | 28 | 1.4 | 1.4 |

Partie C. Enregistrement du temps de travail

C.1 Y a-t-il une horloge de timbrage / un système technique ou électronique de saisie du temps de travail (par ex. une pointeuse, excel ou un autre logiciel)?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1636 | 81.3 | 81.3 |
| ## Non | 372 | 18.5 | 18.5 |
| ## Ne sait pas | 5 | 0.2 | 0.2 |

C.1a À défaut d'une horloge de timbrage / un système technique ou électronique de saisie du temps de travail, y a-t-il des horaires de travail que vous devez respecter?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 197 | 9.8 | 53.0 |
| ## Non | 170 | 8.4 | 45.7 |
| ## Ne sait pas | 5 | 0.2 | 1.3 |
| ## NA | 1641 | 81.5 | NA |

C.2 Enregistrez-vous le temps de travail?

| ## | n | % | val% |
|--|-----|------|------|
| ## Toutes les heures, de manière détaillée | 955 | 47.4 | 47.4 |
| ## Seul le montant journalier | 606 | 30.1 | 30.1 |
| ## Seulement les heures supplémentaires | 26 | 1.3 | 1.3 |
| ## Parfois | 48 | 2.4 | 2.4 |
| ## Jamais | 360 | 17.9 | 17.9 |
| ## Ne sait pas | 18 | 0.9 | 0.9 |

Modalités d'enregistrement: systématique, simplifié (art. 73b), renoncement (art. 73a)

| ## | n | % | val% |
|---------------------------|-----|------|------|
| ## Systématique | 955 | 47.4 | 47.4 |
| ## Simplifié (art. 73b) | 680 | 33.8 | 33.8 |
| ## Renoncement (art. 73a) | 360 | 17.9 | 17.9 |
| ## Ne sait pas | 18 | 0.9 | 0.9 |

C.2a Choisissez la réponse appropriée pour chaque affirmation:

(questions conditionnelles pour qui enregistre une partie des heures)

Le fait de ne pas enregistrer toutes les heures de travail correspond à ma volonté

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 393 | 19.5 | 57.8 |
| ## Non | 227 | 11.3 | 33.4 |
| ## Ne sait pas | 60 | 3.0 | 8.8 |
| ## NA | 1333 | 66.2 | NA |

J'ai été informé de la possibilité de tenir un registre complet de mes heures de travail

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 446 | 22.2 | 65.6 |
| ## Non | 173 | 8.6 | 25.4 |
| ## Ne sait pas | 61 | 3.0 | 9.0 |
| ## NA | 1333 | 66.2 | NA |

Ma charge de travail a été discutée lors de mon entretien de fin d'année

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 421 | 20.9 | 61.9 |
| ## Non | 229 | 11.4 | 33.7 |
| ## Ne sait pas | 30 | 1.5 | 4.4 |
| ## NA | 1333 | 66.2 | NA |

(questions conditionnelles pour qui n'enregistre jamais les heures)

C.2b Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément:

Le fait de ne pas enregistrer toutes les heures de travail correspond à ma volonté

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 249 | 12.4 | 69.2 |
| ## Non | 91 | 4.5 | 25.3 |
| ## Ne sait pas | 20 | 1.0 | 5.6 |
| ## NA | 1653 | 82.1 | NA |

J'ai été informé de la possibilité d'enregistrer à nouveau mon temps de travail

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 171 | 8.5 | 47.5 |
| ## Non | 149 | 7.4 | 41.4 |
| ## Ne sait pas | 40 | 2.0 | 11.1 |
| ## NA | 1653 | 82.1 | NA |

Ma charge de travail a été discutée lors de mon entretien de fin d'année

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 197 | 9.8 | 54.7 |
| ## Non | 147 | 7.3 | 40.8 |
| ## Ne sait pas | 16 | 0.8 | 4.4 |
| ## NA | 1653 | 82.1 | NA |

C.2c Votre employeur a-t-il pris des mesures pour garantir la protection de votre santé, ainsi que pour assurer le respect de votre durée maximale du travail et de vos repos?

| ## | n | % | val% |
|----------------|-----|------|------|
| ## Oui | 625 | 31.0 | 60.1 |
| ## Non | 263 | 13.1 | 25.3 |
| ## Ne sait pas | 152 | 7.6 | 14.6 |
| ## NA | 973 | 48.3 | NA |

C.2c1 Les mesures prises par votre employeur sont-elles formalisées par écrit, par exemple dans un accord, un règlement ou une directive?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 455 | 22.6 | 72.8 |
| ## Non | 85 | 4.2 | 13.6 |
| ## Ne sait pas | 85 | 4.2 | 13.6 |
| ## NA | 1388 | 69.0 | NA |

C.2c3 L'employeur a-t-il mis à disposition des travailleurs un service interne pour les questions relevant de la santé au travail?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 535 | 26.6 | 85.6 |
| ## Non | 20 | 1.0 | 3.2 |
| ## Ne sait pas | 70 | 3.5 | 11.2 |
| ## NA | 1388 | 69.0 | NA |

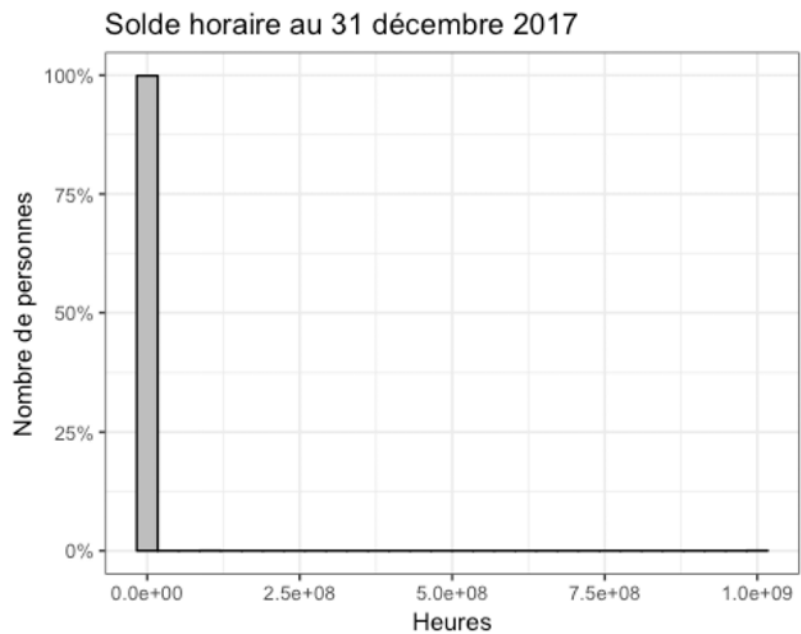
C.2c4 Est-ce que ce service interne est indépendant de la hiérarchie et du département des ressources humaines?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Ne sait pas | 76 | 3.8 | 14.2 |
| ## Non | 92 | 4.6 | 17.2 |
| ## Oui | 367 | 18.2 | 68.6 |
| ## NA | 1478 | 73.4 | NA |

C.3 Votre supérieur contrôle-t-il votre présence au travail?

| ## | n | % | val% |
|---------------------|-----|------|------|
| ## Régulièrement | 517 | 25.7 | 25.7 |
| ## De temps à autre | 585 | 29.1 | 29.1 |
| ## Jamais | 553 | 27.5 | 27.5 |
| ## Ne sait pas | 358 | 17.8 | 17.8 |

C.4 Quel est le solde de vos heures de travail au 31 décembre 2017? Veuillez indiquer le nombre d'heures positives ou négatives.



| | | | | | | | |
|----|---------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
| ## | -180.00 | 0.00 | 20.00 | 43.49 | 50.00 | 500.00 | 36 |

C.4a Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2017? (solde négatif)

Un décompte exact a été établi

| | | | | |
|----|------------------------|------|------|------|
| ## | | n | % | val% |
| ## | Oui, c'est vrai | 60 | 3.0 | 93.8 |
| ## | En partie | 4 | 0.2 | 6.2 |
| ## | Non, ce n'est pas vrai | 0 | 0.0 | 0.0 |
| ## | Ne sait pas | 0 | 0.0 | 0.0 |
| ## | NA | 1949 | 96.8 | NA |

Les heures négatives de mon solde horaire seront travaillées en 2018

| | | | | |
|----|------------------------|------|------|------|
| ## | | n | % | val% |
| ## | Oui, c'est vrai | 48 | 2.4 | 75.0 |
| ## | En partie | 11 | 0.5 | 17.2 |
| ## | Non, ce n'est pas vrai | 3 | 0.1 | 4.7 |
| ## | Ne sait pas | 2 | 0.1 | 3.1 |
| ## | NA | 1949 | 96.8 | NA |

C.4b Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2017? (solde positif)

Un décompte exact a été établi

| ## | n | % | val% |
|---------------------------|------|------|------|
| ## Oui, c'est vrai | 1318 | 65.5 | 65.5 |
| ## En partie | 209 | 10.4 | 10.4 |
| ## Non, ce n'est pas vrai | 426 | 21.2 | 21.2 |
| ## Ne sait pas | 60 | 3.0 | 3.0 |

Les heures supplémentaires seront payées en 2018

| ## | n | % | val% |
|---------------------------|------|------|------|
| ## Oui, c'est vrai | 358 | 17.8 | 17.8 |
| ## En partie | 147 | 7.3 | 7.3 |
| ## Non, ce n'est pas vrai | 1370 | 68.1 | 68.1 |
| ## Ne sait pas | 138 | 6.9 | 6.9 |

Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2018

| ## | n | % | val% |
|---------------------------|------|------|------|
| ## Oui, c'est vrai | 1071 | 53.2 | 53.2 |
| ## En partie | 348 | 17.3 | 17.3 |
| ## Non, ce n'est pas vrai | 485 | 24.1 | 24.1 |
| ## Ne sait pas | 109 | 5.4 | 5.4 |

C.4c Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2017? (solde nul)

Un décompte exact a été établi

| ## | n | % | val% |
|---------------------------|------|------|------|
| ## Oui, c'est vrai | 162 | 8.0 | 34.3 |
| ## En partie | 39 | 1.9 | 8.3 |
| ## Non, ce n'est pas vrai | 222 | 11.0 | 47.0 |
| ## Ne sait pas | 49 | 2.4 | 10.4 |
| ## NA | 1541 | 76.6 | NA |

Partie D. Bien-être et stress au travail

D.1 Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier les choses suivantes?

L'ordre de vos tâches

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1851 | 92.0 | 92.0 |
| ## Non | 154 | 7.7 | 7.7 |
| ## Ne sait pas | 8 | 0.4 | 0.4 |

Les méthodes de travail

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1832 | 91.0 | 91.0 |
| ## Non | 168 | 8.3 | 8.3 |
| ## Ne sait pas | 13 | 0.6 | 0.6 |

La cadence et la vitesse de travail

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1786 | 88.7 | 88.7 |
| ## Non | 203 | 10.1 | 10.1 |
| ## Ne sait pas | 24 | 1.2 | 1.2 |

D.2 Dans l'équipe avec laquelle vous travaillez le plus souvent, les membres peuvent-ils décider...?

La répartition des tâches

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1151 | 57.2 | 57.2 |
| ## Non | 823 | 40.9 | 40.9 |
| ## Ne sait pas | 39 | 1.9 | 1.9 |

Qui est le chef de l'équipe

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 452 | 22.5 | 22.5 |
| ## Non | 1439 | 71.5 | 71.5 |
| ## Ne sait pas | 122 | 6.1 | 6.1 |

Le planning du travail

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1301 | 64.6 | 64.6 |
| ## Non | 631 | 31.3 | 31.3 |
| ## Ne sait pas | 81 | 4.0 | 4.0 |

D.3 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui s'applique au mieux.

Vos collègues vous soutiennent.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 35 | 1.7 | 1.7 |
| ## Rarement | 103 | 5.1 | 5.1 |
| ## Parfois | 428 | 21.3 | 21.3 |
| ## Souvent | 608 | 30.2 | 30.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 836 | 41.5 | 41.5 |
| ## Ne sait pas | 3 | 0.1 | 0.1 |

Votre supérieur hiérarchique vous soutient.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 76 | 3.8 | 3.8 |
| ## Rarement | 163 | 8.1 | 8.1 |
| ## Parfois | 478 | 23.7 | 23.7 |
| ## Souvent | 523 | 26.0 | 26.0 |
| ## Toujours ou presque toujours | 766 | 38.1 | 38.1 |
| ## Ne sait pas | 7 | 0.3 | 0.3 |

Vous êtes consulté avant que des objectifs ne soient fixés.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 123 | 6.1 | 6.1 |
| ## Rarement | 189 | 9.4 | 9.4 |
| ## Parfois | 418 | 20.8 | 20.8 |
| ## Souvent | 610 | 30.3 | 30.3 |
| ## Toujours ou presque toujours | 644 | 32.0 | 32.0 |
| ## Ne sait pas | 29 | 1.4 | 1.4 |

Vous êtes impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 70 | 3.5 | 3.5 |
| ## Rarement | 179 | 8.9 | 8.9 |
| ## Parfois | 479 | 23.8 | 23.8 |
| ## Souvent | 661 | 32.8 | 32.8 |
| ## Toujours ou presque toujours | 608 | 30.2 | 30.2 |
| ## Ne sait pas | 16 | 0.8 | 0.8 |

Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|------|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 31 | 1.5 | 1.5 |
| ## Rarement | 28 | 1.4 | 1.4 |
| ## Parfois | 120 | 6.0 | 6.0 |
| ## Souvent | 366 | 18.2 | 18.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 1457 | 72.4 | 72.4 |
| ## Ne sait pas | 11 | 0.5 | 0.5 |

Vous renoncez à votre pause de midi pour effectuer votre travail.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 636 | 31.6 | 31.6 |
| ## Rarement | 603 | 30.0 | 30.0 |
| ## Parfois | 560 | 27.8 | 27.8 |
| ## Souvent | 144 | 7.2 | 7.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 65 | 3.2 | 3.2 |
| ## Ne sait pas | 5 | 0.2 | 0.2 |

Vous avez assez de temps pour terminer votre travail.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 42 | 2.1 | 2.1 |
| ## Rarement | 227 | 11.3 | 11.3 |
| ## Parfois | 479 | 23.8 | 23.8 |
| ## Souvent | 789 | 39.2 | 39.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 469 | 23.3 | 23.3 |
| ## Ne sait pas | 7 | 0.3 | 0.3 |

Votre activité vous donne le sentiment du travail bien fait.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 9 | 0.4 | 0.4 |
| ## Rarement | 56 | 2.8 | 2.8 |
| ## Parfois | 261 | 13.0 | 13.0 |
| ## Souvent | 898 | 44.6 | 44.6 |
| ## Toujours ou presque toujours | 781 | 38.8 | 38.8 |
| ## Ne sait pas | 8 | 0.4 | 0.4 |

Vous avez le sentiment de faire un travail utile.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 14 | 0.7 | 0.7 |
| ## Rarement | 44 | 2.2 | 2.2 |
| ## Parfois | 218 | 10.8 | 10.8 |
| ## Souvent | 790 | 39.2 | 39.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 942 | 46.8 | 46.8 |
| ## Ne sait pas | 5 | 0.2 | 0.2 |

Vous savez ce que l'on attend de vous.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|------|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 6 | 0.3 | 0.3 |
| ## Rarement | 19 | 0.9 | 0.9 |
| ## Parfois | 102 | 5.1 | 5.1 |
| ## Souvent | 621 | 30.8 | 30.8 |
| ## Toujours ou presque toujours | 1256 | 62.4 | 62.4 |
| ## Ne sait pas | 9 | 0.4 | 0.4 |

Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes.

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|-----|------|------|
| ## Presque jamais ou jamais | 92 | 4.6 | 4.6 |
| ## Rarement | 194 | 9.6 | 9.6 |
| ## Parfois | 542 | 26.9 | 26.9 |
| ## Souvent | 709 | 35.2 | 35.2 |
| ## Toujours ou presque toujours | 458 | 22.8 | 22.8 |
| ## Ne sait pas | 18 | 0.9 | 0.9 |

D.4 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Veuillez indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent à votre cas.

Vous fournit des commentaires sur votre travail.

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1726 | 85.7 | 85.7 |
| ## Non | 256 | 12.7 | 12.7 |
| ## Ne sait pas | 31 | 1.5 | 1.5 |

Sait planifier et organiser le travail.

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1340 | 66.6 | 66.6 |
| ## Non | 454 | 22.6 | 22.6 |
| ## Ne sait pas | 219 | 10.9 | 10.9 |

Vous encourage à participer aux décisions importantes.

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1482 | 73.6 | 73.6 |
| ## Non | 401 | 19.9 | 19.9 |
| ## Ne sait pas | 130 | 6.5 | 6.5 |

Discute avec vous la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 815 | 40.5 | 40.5 |
| ## Non | 1009 | 50.1 | 50.1 |
| ## Ne sait pas | 189 | 9.4 | 9.4 |

D.5 Convenez-vous avec votre manager / supérieur hiérarchique d'objectifs impératifs que vous devez atteindre dans un certain délai?

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Oui | 1710 | 84.9 | 84.9 |
| ## Non | 257 | 12.8 | 12.8 |
| ## Ne sait pas | 46 | 2.3 | 2.3 |

D.6 Si vous vous référez à l'année 2017, laquelle de ces affirmations est juste? (question conditionnelle)

| ## | n | % | val% |
|---|-----|------|------|
| ## Je n'ai pas atteint mes objectifs | 10 | 0.5 | 0.6 |
| ## J'ai partiellement atteint mes objectifs | 283 | 14.1 | 16.5 |
| ## J'ai atteint mes objectifs | 927 | 46.1 | 54.2 |
| ## J'ai dépassé mes objectifs | 455 | 22.6 | 26.6 |
| ## Ne sait pas | 35 | 1.7 | 2.0 |
| ## NA | 303 | 15.1 | NA |

D.7 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e?

| ## | n | % | val% |
|-----------------|------|------|------|
| ## Jamais | 144 | 7.2 | 7.2 |
| ## Parfois | 1122 | 55.7 | 55.7 |
| ## Souvent | 509 | 25.3 | 25.3 |
| ## Très souvent | 234 | 11.6 | 11.6 |
| ## Ne sait pas | 4 | 0.2 | 0.2 |

D.7a Vous sentez-vous en état de maîtriser votre stress? (question conditionnelle)

| ## | n | % | val% |
|----------------|------|------|------|
| ## Pas du tout | 3 | 0.1 | 0.2 |
| ## Plutôt mal | 210 | 10.4 | 11.2 |
| ## Assez bien | 1363 | 67.7 | 72.9 |
| ## Entièrement | 268 | 13.3 | 14.3 |
| ## Ne sait pas | 25 | 1.2 | 1.3 |
| ## NA | 144 | 7.2 | NA |

D.8 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie? "Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé-e émotionnellement"

| ## | n | % | val% |
|---------------------|-----|------|------|
| ## Entièrement faux | 447 | 22.2 | 22.2 |
| ## Plutôt faux | 985 | 48.9 | 48.9 |
| ## Plutôt vrai | 451 | 22.4 | 22.4 |
| ## Entièrement vrai | 99 | 4.9 | 4.9 |
| ## Ne sait pas | 31 | 1.5 | 1.5 |

D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante? "Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois"

| ## | | n | % | val% |
|----|----------------------|-----|------|------|
| ## | Pas du tout d'accord | 646 | 32.1 | 32.1 |
| ## | Pas d'accord | 658 | 32.7 | 32.7 |
| ## | Moyennement d'accord | 373 | 18.5 | 18.5 |
| ## | D'accord | 177 | 8.8 | 8.8 |
| ## | Tout à fait d'accord | 63 | 3.1 | 3.1 |
| ## | Ne sait pas | 96 | 4.8 | 4.8 |

Partie E. Conciliation travail-famille

E.1 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante? "Je peux rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires, sans avoir à craindre que ce soit interprété négativement."

| ## | | n | % | val% |
|----|----------------------|-----|------|------|
| ## | Pas du tout d'accord | 42 | 2.1 | 2.1 |
| ## | Pas d'accord | 137 | 6.8 | 6.8 |
| ## | Moyennement d'accord | 216 | 10.7 | 10.7 |
| ## | D'accord | 819 | 40.7 | 40.7 |
| ## | Tout à fait d'accord | 781 | 38.8 | 38.8 |
| ## | Ne sait pas | 18 | 0.9 | 0.9 |

E.2 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé...

... d'amener du travail à la maison? (sans compter toute forme de télétravail ou de travail à distance)

| ## | | n | % | val% |
|----|-------------------|-----|------|------|
| ## | Très souvent | 147 | 7.3 | 7.3 |
| ## | Souvent | 233 | 11.6 | 11.6 |
| ## | De temps en temps | 443 | 22.0 | 22.0 |
| ## | Rarement | 488 | 24.2 | 24.2 |
| ## | Jamais | 692 | 34.4 | 34.4 |
| ## | Ne sait pas | 10 | 0.5 | 0.5 |

... d'avoir des difficultés à vous détacher du travail?

| ## | | n | % | val% |
|----|-------------------|-----|------|------|
| ## | Très souvent | 85 | 4.2 | 4.2 |
| ## | Souvent | 272 | 13.5 | 13.5 |
| ## | De temps en temps | 660 | 32.8 | 32.8 |
| ## | Rarement | 695 | 34.5 | 34.5 |
| ## | Jamais | 294 | 14.6 | 14.6 |
| ## | Ne sait pas | 7 | 0.3 | 0.3 |

... d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail?

| ## | | n | % | val% |
|----|-------------------|-----|------|------|
| ## | Très souvent | 117 | 5.8 | 5.8 |
| ## | Souvent | 341 | 16.9 | 16.9 |
| ## | De temps en temps | 683 | 33.9 | 33.9 |
| ## | Rarement | 601 | 29.9 | 29.9 |
| ## | Jamais | 267 | 13.3 | 13.3 |
| ## | Ne sait pas | 4 | 0.2 | 0.2 |

... d'avoir des préoccupations liées à votre travail pendant le temps libre?

| ## | n | % | val% |
|----------------------|-----|------|------|
| ## Très souvent | 107 | 5.3 | 5.3 |
| ## Souvent | 321 | 15.9 | 15.9 |
| ## De temps en temps | 715 | 35.5 | 35.5 |
| ## Rarement | 648 | 32.2 | 32.2 |
| ## Jamais | 218 | 10.8 | 10.8 |
| ## Ne sait pas | 4 | 0.2 | 0.2 |

... d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée?

| ## | n | % | val% |
|----------------------|-----|------|------|
| ## Très souvent | 51 | 2.5 | 2.5 |
| ## Souvent | 182 | 9.0 | 9.0 |
| ## De temps en temps | 521 | 25.9 | 25.9 |
| ## Rarement | 766 | 38.1 | 38.1 |
| ## Jamais | 485 | 24.1 | 24.1 |
| ## Ne sait pas | 8 | 0.4 | 0.4 |

E.3 Est-ce que vous pouvez fixer vous-même les congés ou les jours de vacances?

| ## | n | % | val% |
|---|------|------|------|
| ## Oui, les congés et les jours de vacances | 1734 | 86.1 | 86.1 |
| ## Oui, mais uniquement les vacances | 123 | 6.1 | 6.1 |
| ## Oui, mais uniquement les congés | 54 | 2.7 | 2.7 |
| ## Non | 88 | 4.4 | 4.4 |
| ## Ne sait pas | 14 | 0.7 | 0.7 |

E.4 En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux hors travail?

| ## | n | % | val% |
|---------------------|------|------|------|
| ## Très bien | 654 | 32.5 | 32.5 |
| ## Bien | 1120 | 55.6 | 55.6 |
| ## Pas bien | 200 | 9.9 | 9.9 |
| ## Pas bien du tout | 23 | 1.1 | 1.1 |
| ## Ne sait pas | 16 | 0.8 | 0.8 |

Partie F. Santé

F.1 Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est...

| ## | n | % | val% |
|----------------------|------|------|------|
| ## Très bon | 537 | 26.7 | 26.7 |
| ## Bon | 1114 | 55.3 | 55.3 |
| ## Ni bon ni mauvais | 321 | 15.9 | 15.9 |
| ## Mauvais | 30 | 1.5 | 1.5 |
| ## Très mauvais | 6 | 0.3 | 0.3 |
| ## Ne sait pas | 5 | 0.2 | 0.2 |

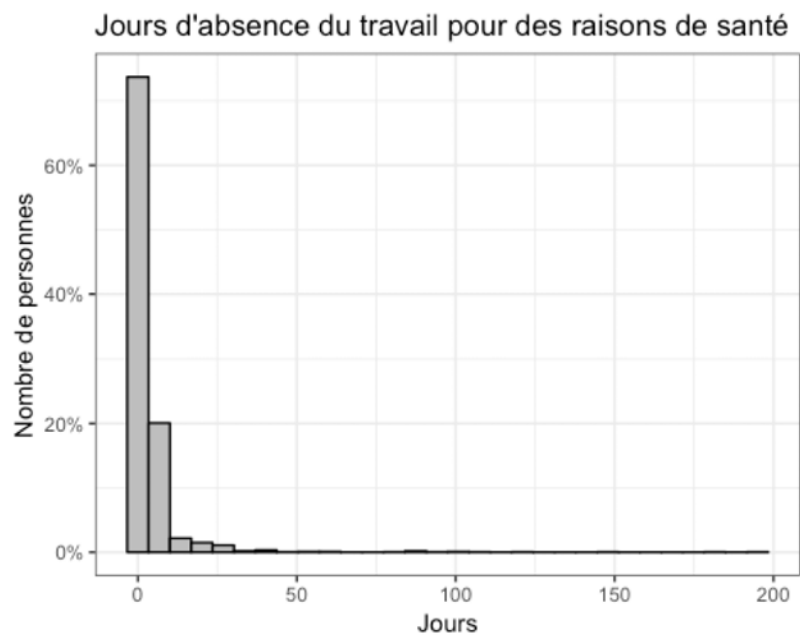
F.2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou de plusieurs des problèmes de santé suivants? (personnes qui ont répondu "oui")

```
## # A tibble: 11 x 7
```

| | Problèmes de sant... | Oui | Oui (%) | Non | Non (%) | Ne sait pas | (%) |
|-------|-----------------------|------|---------|------|---------|-------------|-----|
| ## 1 | Maux de dos | 942 | 46.8 | 1061 | 52.7 | 10 | 0.5 |
| ## 2 | Maux de tête, fati... | 1127 | 56.0 | 873 | 43.4 | 13 | 0.6 |
| ## 3 | Douleurs d'estomac | 474 | 23.5 | 1522 | 75.6 | 17 | 0.8 |
| ## 4 | Maladies cardio-va... | 121 | 6.00 | 1866 | 92.7 | 26 | 1.3 |
| ## 5 | Anxiété | 271 | 13.5 | 1718 | 85.3 | 24 | 1.2 |
| ## 6 | Dépression | 139 | 6.90 | 1832 | 91.0 | 42 | 2.1 |
| ## 7 | Problèmes d'insomn... | 805 | 40.0 | 1191 | 59.2 | 17 | 0.8 |
| ## 8 | Douleurs aux mains... | 370 | 18.4 | 1628 | 80.9 | 15 | 0.7 |
| ## 9 | Douleurs musculair... | 1065 | 52.9 | 939 | 46.6 | 9 | 0.4 |
| ## 10 | Douleurs musculair... | 475 | 23.6 | 1523 | 75.7 | 15 | 0.7 |
| ## 11 | Epuisement | 728 | 36.2 | 1246 | 61.9 | 39 | 1.9 |

F.3 Au cours des 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent-e du travail pour des raisons de santé?

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. |
|----|-------|---------|--------|-------|---------|---------|
| ## | 0.000 | 0.000 | 1.000 | 3.803 | 4.000 | 195.000 |

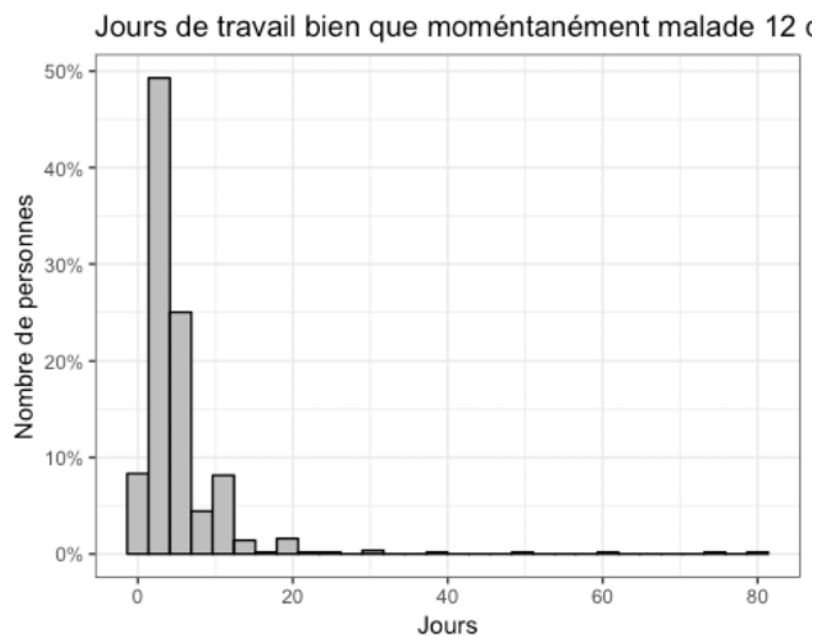


F.4 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade?

| ## | n | % val% |
|--------------------------|-----|--------|
| ## Oui | 742 | 36.9 |
| ## Non | 759 | 37.7 |
| ## Je n'étais pas malade | 452 | 22.5 |
| ## Ne sait pas | 60 | 3.0 |

F.4a Pouvez-vous préciser le nombre de jours?

| ## | Min. | 1st Qu. | Median | Mean | 3rd Qu. | Max. | NA's |
|----|-------|---------|--------|-------|---------|--------|------|
| ## | 0.000 | 2.000 | 4.000 | 5.167 | 5.000 | 80.000 | 1449 |



Partie G. Questions de conclusion

G.1 En général, êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail?

| ## | | n | % | val% |
|----|-------------------------|------|------|------|
| ## | Très satisfait-e | 579 | 28.8 | 28.8 |
| ## | Satisfait-e | 1270 | 63.1 | 63.1 |
| ## | Pas satisfait-e | 145 | 7.2 | 7.2 |
| ## | Pas du tout satisfait-e | 12 | 0.6 | 0.6 |
| ## | Ne sait pas | 7 | 0.3 | 0.3 |

G.2 Etes-vous satisfait-e de la manière dont votre temps de travail est réglé dans votre entreprise?

| ## | | n | % | val% |
|----|-------------------------|-----|------|------|
| ## | Très satisfait-e | 830 | 41.2 | 41.2 |
| ## | Satisfait-e | 879 | 43.7 | 43.7 |
| ## | Moyennement satisfait-e | 247 | 12.3 | 12.3 |
| ## | Pas satisfait-e | 53 | 2.6 | 2.6 |
| ## | Pas du tout satisfait-e | 4 | 0.2 | 0.2 |
| ## | Ne sait pas | 0 | 0.0 | 0.0 |

G.3 Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous?

| ## | n | % | val% |
|--|-----|------|------|
| ## Obligation générale de saisie du temps de travail | 993 | 49.3 | 49.3 |
| ## Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement | 158 | 7.8 | 7.8 |
| ## Saisie facultative du temps de travail | 328 | 16.3 | 16.3 |
| ## Aucune saisie du temps de travail | 339 | 16.8 | 16.8 |
| ## Ne sait pas | 195 | 9.7 | 9.7 |

G.4 Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez?

| ## | n | % | val% |
|----------------------------|------|------|------|
| ## Très satisfait-e | 325 | 16.1 | 16.1 |
| ## Satisfait-e | 1057 | 52.5 | 52.5 |
| ## Moyennement satisfait-e | 482 | 23.9 | 23.9 |
| ## Pas satisfait-e | 103 | 5.1 | 5.1 |
| ## Pas du tout satisfait-e | 39 | 1.9 | 1.9 |
| ## Ne sait pas | 7 | 0.3 | 0.3 |

G.5 Avez-vous été absent de votre travail la semaine dernière?

| ## | n | % | val% |
|---------------------------------|------|------|------|
| ## Oui, pour cause de vacances | 517 | 25.7 | 25.7 |
| ## Oui, pour cause de maladie | 99 | 4.9 | 4.9 |
| ## Oui, pour cause de formation | 126 | 6.3 | 6.3 |
| ## Oui, pour d'autres raisons | 61 | 3.0 | 3.0 |
| ## Non | 1210 | 60.1 | 60.1 |