

---

## La conciliation vie personnelle - travail, facteur de protection et développement

L'application et l'utilisation de mesures facilitant la conciliation vie personnelle-travail améliore la santé physique et l'état mental.

**Ce bien-être s'étend également aux personnes qui vous entourent.**

Une culture favorable à la conciliation vie personnelle - travail favorise :

■ **Un mieux être physique et mental**

Vous êtes moins fatiguéE et moins stresséE, plus en confiance et plus en accord avec vous-même

■ **La satisfaction au travail**

Vous êtes plus satisfaitE de votre emploi

■ **Le sentiment d'appartenance à l'organisation**

Vous ressentez que votre organisation se soucie de vous, et de ce fait vous avez le sentiment de faire partie d'une structure à l'écoute de vos besoins

■ **La réduction des tensions entre le travail et la famille**

C'est pour cette raison qu'il faut légiférer et encourager vos employeurs à mettre en place les mesures nécessaires pour permettre cette conciliation.

**La conciliation vie personnelle-travail se construit à tous les niveaux :**

■ **Sur le plan des institutions, des lois et des politiques,** l'articulation exige la mise en place de politiques appropriées, de réglementations, de mesures, respectant la diversité des situations de vies et la situation familiale de chacunE. On peut penser par exemple à l'adoption de lois progressistes (temps de travail, congés parentaux, congés familiaux, congés spéciaux, obligation de mettre en place des garderies dans les entreprises ayant un certain nombre d'employéEs, etc.) et au respect de ces lois par les employeurs et les employeuses. On peut également penser à des politiques qui s'inscrivent dans le long terme, mais qui s'adaptent aux changements de société et à la mise en place de programmes sociaux avec une garantie d'accès pour chacun d'entre nous.

■ **Au niveau des organisations et des entrepreneurs,** on doit prendre conscience de l'importance de la conciliation. L'imagination, la créativité et la souplesse demandent d'être au rendez-vous. À titre d'exemple, on peut :

■ Informer des droits, des solutions existantes et des actions possibles en lien avec le réaménagement du travail et des congés

■ Offrir des services d'information, de référence et de la documentation sur la conciliation

- Proposer des formations sur le thème
- Reconnaître le droit à une vie privée
- Évaluer des mesures à mettre en place en lien avec les demandes d'accommodement relatives aux responsabilités extérieures au travail.
- Chercher des arrangements adéquats et équitables
- S'informer sur les besoins des employéEs
- Mettre en place un service de garde d'enfants en milieu de travail en complément de ceux offerts par le gouvernement
- Mettre en place des programmes d'aide pour les aidantEs naturel-le-s
- Agir sur le temps de travail
  - offrir un choix libre de congés
  - permettre de convertir du temps cumulé en vacances supplémentaires
  - offrir des possibilités de recourir à une année sabbatique
  - offrir la possibilité de faire du télétravail occasionnellement
  - offrir la possibilité d'effectuer des semaines de travail comprimé
  - offrir la possibilité de travailler à temps partiel si vous en faites la demande
  - embaucher du personnel plutôt que de recourir aux heures supplémentaires non volontaires et réduire la dépendance aux heures supplémentaires
  - donner la possibilité de refuser les heures supplémentaires sans pénalité
  - développer des politiques de temps supplémentaires respectueuses de la diversité des situations de vie des employés dans un souci d'équité
- Agir sur l'intensité du travail
  - réduire la charge de travail
  - reconnaître que des exigences professionnelles irréalistes ne sont pas profitables pour l'entreprise et les travailleurs et travailleuses, à long terme
- Agir sur les horaires
  - permettre d'avoir des horaires flexibles
  - faire connaître les échéanciers et les impératifs connus, suffisamment à l'avance
- Soutenir financièrement
  - proposer une assurance collective familiale
  - offrir des programmes d'aide aux employéEs
- Tenir compte de la diversité des situations de vies
  - offrir des mesures qui respectent la diversité des situations de vies de chacun
  - ne pas restreindre les politiques familiales au niveau de la petite enfance
- La conciliation implique également des questionnements de la part **des syndicats de l'organisation**, pour tout ce qui a trait à l'organisation générale du travail. En ce sens on peut :
  - Prendre en compte les enjeux de la conciliation et informer les membres
  - Faire des « pressions » collectives en vue de mettre en place des mesures favorisant une meilleure conciliation.
- Sur le plan **global et familial**, la conciliation interfère sur l'aménagement du temps,

l'organisation du travail et nécessite aussi de vous questionner sur :

- Le temps alloué aux transports, qu'ils soient communs ou personnels
- L'organisation des tâches d'entretien de la maison (ménages, courses, etc.) de façon à dégager du temps pour des loisirs. Impliquer toutes les personnes qui vivent avec vous de façon à ne pas supporter seule l'ensemble des tâches d'entretien de la maison peut être une solution
- L'organisation des activités parascolaires des enfants, parfois on souhaite tant donner aux enfants que l'on s'épuise dans le transport et le soutien aux multiples activités.
- Le temps supplémentaire que vous voulez faire
- Vos buts professionnels et aussi personnels
- Les moments de détente et de relaxation que vous vous allouez

**Vous êtes un acteur clef dans la construction de la conciliation vie personnelle-travail.**

-----  
Références :

- Barrère et Maurisson** (2010), Quel avenir pour la conciliation travail - famille?  
Nouveaux enjeux, nouveaux outils  
[halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/45/92/08/PDF/MABM-avenirCTF-2010.pdf](http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/45/92/08/PDF/MABM-avenirCTF-2010.pdf)  
**Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph**  
[www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women)
- Descarries, Francin et Christine Corbeil** (2002) Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule [www.uqac.ca/jmt-sociologue/](http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/)
- Duxburry, Higgins et Coghil** (2003), **CIAFT** (2006), Mémoire collectif du CIAFT
- Johnson, Karen, Donna Lero et Jennifer Rooney** (2001). Recueil Travail-vie personnelle 2001, Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Développement des ressources humaines du Canada
- Tremblay D. et Thoemmes J.** (2006). Conciliation famille-travail : perspectives internationales, Revue Enfances, Familles, Générations, printemps, n°4, Montréal.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve** (1998). L'Aménagement et la Réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes, Québec, Télé-université/Saint-Martin.
- Vigie Carrière** (2001). Conciliation travail-famille, problèmes non seulement personnel mais également organisationnel, chroniques  
[www.nonemploi.com/articles/727.html](http://www.nonemploi.com/articles/727.html)