

Les limites de la conciliation vie personnelle - travail

- Les initiatives de conciliation vie personnelle - travail portent à croire qu'elles ne répondent pas prioritairement à nos besoins, mais correspondent plutôt aux exigences de productivité, de rentabilité et de flexibilité des entreprises.
- Malgré la mise en place de certaines politiques et dispositions en lien avec la conciliation vie personnelle - travail, nous n'y avons pas tous accès de manière égale.
- Dans notre milieu de travail, si nous y avons accès, ces mesures peuvent se traduire à travers des « congés pour des raisons personnelles », des « compléments de salaires », des « congés à la naissance et à l'adoption ».
- Beaucoup plus rarement, certains d'entre nous ont accès à des horaires flexibles ou sur mesure, au télétravail, ou à d'autres mesures leur permettant d'adapter leurs horaires ou leur temps de travail.

Il est aussi important de noter qu'il existe un important décalage entre l'existence de mesures dans une entreprise et la possibilité réelle pour les employéEs d'y avoir accès.

Après des années où le travail à temps partiel s'est présenté comme un excellent moyen d'intégrer les femmes sur le marché du travail et de flexibiliser l'organisation du travail, on constate sur la période récente que ce modèle commence à être mis en discussion. Le débat récent sur le travail à temps partiel concerne ses effets économiques et sociaux, mais au-delà de ces considérations matérielles, le travail à temps partiel qui permet dans l'idéal d'avoir plus de temps pour sa vie personnelle, peut être mal vécu car synonyme de précarité de l'emploi.

La solution à ce problème? Il faudrait peut-être reconsidérer la définition du temps partiel.

Ainsi, Wilna Wind, permanente à la confédération chargée de la coordination des négociations collectives au Pays-Bas, déclarait le 28 février 2008 au journal financier Financie Dagblad :

« Je plaide fermement pour que les contrats de 4 jours par semaine ne soient plus considérés comme du temps partiel. Ce sont des emplois convenables qui donnent l'indépendance économique. 4 jours ou 5, le pays doit s'habituer à l'idée que c'est la même chose. Et si d'avantage d'hommes travaillaient 4 jours, alors plus de femmes pourraient travailler plus. Les deux partenaires à 4 jours, ça serait l'idéal. Les Pays-Bas s'en trouveraient mieux. »

Références :

Drancourt, C-N. (2009). Conciliation travail/famille : attention travaux, Paris, L'Harmattan, Collection « Logiques Sociales », 234p.

Pronovost, G. (2003). Famille et travail deux mondes à réconcilier, Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec.

www.uqtr.ca/cdrfq/documents_pdf/bulletinVol_4_1.pdf