

Facteur de protection – Santé mentale et travail

La conciliation vie personnelle – travail

- ↪ La conciliation vie personnelle – travail, c’est :
- ↪ La conciliation vie personnelle – travail, facteur de protection et de développement
- ↪ Le manque de conciliation vie personnelle – travail, facteur de risque
- ↪ Pour l’organisation
- ↪ Les formes de conciliation vie personnelle - travail
- ↪ La conciliation vie personnelle – travail et le contexte social
- ↪ Les limites de la conciliation vie personnelle – travail
- ↪ Trucs et exercices
- ↪ Suggestions de lecture

La conciliation vie personnelle - travail c’est :

- mettre en place des **conditions pour réduire les conflits** entre le travail et la vie personnelle.
- sentir un **équilibre** des différentes sphères de sa vie

En 2003, Charles-Henri Amherdt, psychologue et professeur à l’Université de Sherbrooke, rapporte que **60% des travailleurs et des travailleuses québécoisES évoquent une difficulté à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur famille.**

La conciliation vie personnelle - travail consiste en un **ensemble organisé d’actions qui facilitent l’articulation** entre vos responsabilités personnelles, familiales et sociales et vos responsabilités professionnelles et de formation. Lorsqu’elle est réussie, la conciliation vie personnelle - travail vous permet donc de sentir une certaine harmonie entre votre vie personnelle (soins aux proches, soins personnels, relations sociales, études, loisirs, sports, engagements communautaires, sorties, vacances, gestion des finances, devoirs juridiques) et les obligations liées à votre emploi.

■ Pour parler de la conciliation vie personnelle - travail, **plusieurs concepts sont utilisés**.
On parle de :

- conciliation travail - famille,
- de conciliation famille - travail,
- de conciliation travail - vie,
- d'équilibre travail - vie personnelle,
- d'intégration travail - vie professionnelle.

■ Nous avons choisi le concept de **conciliation vie personnelle - travail car il priorise votre vie personnelle**. Votre vie personnelle englobe à la fois les obligations liées à l'emploi, l'amour, les soins aux proches, les soins personnels, les relations sociales, les études, les loisirs, les sports, les engagements communautaires, les sorties, les vacances, la gestion des finances, les devoirs juridiques et déplacement et les obligations liées à l'emploi. Nous l'avons choisi car il s'applique à tous, autant à ceux qui ont des enfants, une famille qu'à ceux qui n'en n'ont pas.

■ Nous souhaitons une vision globale de la conciliation car **vous et votre famille êtes au cœur de l'équilibre de la société**. L'atteinte d'un équilibre qui vous convient entre les différentes sphères de votre vie est un des volets de la santé et de celle de votre entourage.

■ La conciliation s'inscrit dans un contexte où les exigences liées au travail et celles de la maison tendent de plus en plus à s'opposer et à s'accentuer.

■ Un nombre croissant d'entre vous éprouve des difficultés à harmoniser vie personnelle et familiale, **c'est un défi social important**.

■ Les **actions** visant à vous permettre une conciliation vie personnelle - travail peuvent être mises en place par l'état (garderies, congés parentaux, congés pour soins aux proches, législation, etc.), votre employeur (aménagement du temps de travail, télétravail, etc.), l'organisation sociale (transport, cuisine collective, conciergerie, etc.), et aussi par vous – même (choix, organisation, etc).

Références :

Amherdt, Charles-Henri (2003). « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », MFE conciliation travail-famille, Familiarisons-nous ! **Québec: 12.**
Office Québécois de la langue française (2010), Conciliation travail - vie personnelle, <http://www.oqlf.gouv.qc.ca>
Tessier, S. et Nault, M. (2007), La conciliation travail - famille : un dossier choc, Bulletin de Santé Publique, Association pour la Santé Publique du Québec.

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

Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph

www.hrdc-drhc.gc.Canada/stratpol/women

Descarries, Francin et Christine Corbeil (2002) Articulation famille-travail : quelles

réalités se cachent derrière la formule www.uqac.ca/jmt-sociologue/

Duxbury, 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

Le manque de conciliation vie personnelle - travail, facteur de risque

Les chercheurs Linda Duxberry, Chris Higgins et Karen Johnson (1999) ont estimé dans une étude, qu'au Canada, plus de 425 millions de dollars sont dépensés chaque année en consultations chez le médecin pour cause de conflits entre les obligations familiales et professionnelles. C'est dire que le manque de conciliation vie personnelle - travail a des impacts négatifs sur votre santé mentale et physique!

Le manque de conciliation :

- **accroît les pressions liées à la performance au travail.** Dans ce contexte vos contraintes de temps, vos inquiétudes et vos culpabilités peuvent se voir exacerbées.
- peuvent rendre **difficile les relations** conjugales, familiales et amicales
- peut avoir un **impact négatif pour l'organisation** en causant un manque de concentration chez les employés, des absences et des retards

On peut noter que plusieurs études montrent que la réorganisation du travail est l'une des options les moins privilégiées lorsque les employeurs considèrent offrir des mesures de conciliation vie personnelle - travail et que cela est même perçu comme étant un obstacle majeur à la conciliation.

Le manque de conciliation vie personnelle - travail a des impacts négatifs sur :

Votre vie personnelle :

- diminution du temps que vous consacrez à des activités autres que votre travail (loisirs, bénévolat, relations amicales et activités civiques)
- insatisfaction face à votre vie conjugale et familiale, pouvant entraîner le report ou l'abandon d'un projet parental
- incidences négatives sur le développement de vos enfants (stress élevé, problèmes de comportement, interactions conflictuelles)
- problèmes pour faire garder vos enfants

Votre vie professionnelle :

- sentiment d'être dépassé par les événements et de ne plus rien contrôler
- sentiment de culpabilité face au travail
- sentiment de ne pas être comprisE par votre employeur
- absentéisme
- réduction de votre engagement professionnel
- diminution de votre efficacité
- abandon de votre emploi

Votre santé physique :

- hypertension
- augmentation du taux de cholestérol
- maladies cardio-vasculaires
- troubles gastro-intestinaux
- recrudescence de migraines
- hypercholestérolémie
- allergies
- dégradation de vos habitudes de vie (mauvaise alimentation et manque d'exercice physique)
- troubles de l'appétit

Votre santé mentale :

- troubles de l'humeur
- anxiété

- stress élevé
- symptômes de dépression
- fatigue et épuisement
- troubles du sommeil
- agressivité
- alcoolisme, toxicomanie et autres formes de dépendances

■ **Le manque de conciliation vie personnelle-travail a également des impacts négatifs sur l'organisation :**

- absentéisme et retards au travail
- moins bonnes performances globales
- plus grand roulement du personnel (turn-over)
- refus d'affectation ou de promotion
- difficultés de recrutement
- diminution de la satisfaction au travail
- démotivation.

■ **L'employeur permet difficilement de concilier vie personnelle - travail, quand il :**

- tient un discours contradictoires sur les exigences professionnelles
- a des attentes disproportionnées concernant le rendement et la disponibilité
- est intransigeant face aux modifications de l'organisation du travail
- est laxiste dans l'application des lois
- n'instaure pas de dialogue
- ne montre pas d'empathie et ne semble pas pouvoir se mettre à la place de l'employé
- ne désire pas s'engager dans la gestion des cas particuliers et trouve plus juste de traiter tout le monde de la même façon

Références :

- Chrétien, L. et Letourneau, I.** (2006). « La conciliation travail-famille et le support social managérial », Actes du colloque « Évolutions et développements des compétences managériales - Quels défis à relever pour la gestion des ressources humaines » organisé par le Groupe ESC (École supérieure de commerce) Rouen, en partenariat avec l'Association Francophone de Gestion des ressources humaines (AGRH), p. 37-56.
- Conseil canadien de développement social (CCDS)** (1999). Travail, famille et communauté : Questions clés pour la recherche à venir, Ottawa, CCDS.
www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/tfc/01presentation.shtml&hs=wnc
- Conseil du patronat du Québec** (2004), Consultation auprès des entreprises membres du CPQ sur la conciliation travail-famille, Sondage
www.cpq.qc.ca/assets/files/sondages/conciliation12-04.pdf
- Descarries, F.** (2009). L'articulation famille-travail ... plus qu'une question de conciliation, une affaire de société
ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6016
- Descarries, F., et Corbeil, C.** (1995). Ré/Conciliation famille/travail : les enjeux de la recherche, Montréal, Cahiers Réseau de recherches féministes, no 3, IREF/UQÀM.
- Deschamps, M.** (1996). Les effets du conflit « travail-famille » sur la vie professionnelle

et sur la vie personnelle. Mémoire de maîtrise, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, 147 p.

Division de l'enfance et de la jeunesse de Santé Canada (DEJSC) (1999). Incidence du défi travail-famille sur la santé : Revue de la littérature sur la recherche canadienne. Ottawa, Centre de statistiques internationales, Conseil canadien de développement social, 51 p.

Dubé, R., Zins, M. & Brassard, P. (2002). Alimentation : le profil du consommateur et ses habitudes. BioClips+, Direction générale des politiques agroalimentaires, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 5(3), 7 pages

Duxburry, L., Higgins, C. & Johnson, K. (1999). Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada. Document présenté à Santé Canada

Duxburry, Higgins et Coghill (2003), CIAFT (2006), Mémoire collectif du CIAFT

Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health related outcomes: A study of employed parents in two community sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), p. 57-69

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Deneault, K. et Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 23 p.

Hitayesu, F. (2003). Le consommateur québécois et ses dépenses alimentaires. BioClips+, Direction générale des politiques agroalimentaires. Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec, 6(2), 12 pages

Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) (2005). La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises, Québec, Institut national de santé publique, [rédaction : St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A. et Manseau, S.], 30 p.

Johnson, K. L., Lero, D. S. et Rooney, J. A. (2001). Recueil travail-vie 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être. Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être et Développement des ressources humaines Canada, 79 p.

MESSF (2004). Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille www.crelaval.qc.ca/doc/pdf/Conciliation_travail_famille.pdf

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) (2001). Enjeux et solutions québécoises à la conciliation famille-travail; une recension des écrits

www.rvpaternite.org/fr/paternite/documents/CTFfinale.pdf

St-Amour, N. (2005). Les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé : recension des écrits. In *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, D.-G. Tremblay (dir.), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 69-80.

Tremblay D. et Thoemmes J. (2006). Conciliation famille-travail : perspectives internationales, *Revue Enfances, Familles, Générations*, printemps, n°4, Montréal.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, p. 15.)

Pour l'organisation

Certaines mesures permettent la conciliation vie personnelle-travail, telles que :

- L'aménagement du temps de travail et la mise en place d'horaires variables
- L'aide d'urgence
- Les régimes de travail souple
- La possibilité d'effectuer du télétravail
- Les services d'information et de références
- le programme d'aide aux employéEs

Elles ont un effet positif sur :

- la satisfaction au travail
- le taux d'absentéisme et vos retards
- le stress
- l'engagement et le rendement

L'Alliance for Work - Life Progress a publié en 2005 les résultats d'une trentaine d'études portant sur l'efficacité des mesures organisationnelles de conciliation travail - famille.

Il en est notamment ressorti que :

- L'implantation de l'horaire comprimé permet de réduire les heures supplémentaires de 50 % et de doubler le nombre de transactions faites quotidiennement.
- Les personnes utilisatrices du service de garde en milieu de travail sont plus engagées envers leur organisation et plus positives envers leurs supérieurEs que les personnes non utilisatrices.
- L'horaire flexible et le service de garde en milieu de travail ont permis de réduire le taux d'absentéisme.

La Professeure américaine Ellen Kossek, a montré en 2008 que lorsque les superviseurEs sont forméEs à offrir un meilleur soutien en matière de conciliation travail - famille, **les employéEs se perçoivent en meilleure santé physique et mentale et les avantages pour l'entreprise sont nombreux :**

- Augmentation du rendement
 - Réduction de l'absentéisme
 - Amélioration des capacités de recrutement
 - Maintien des effectifs
 - Hausse du niveau de satisfaction des employés
 - Augmentation de la compétitivité de l'entreprise
-

Références :

Alliance for Work-Life Progress (AWLP), (2005), Business Impact Matrix, WorldatWork, www.awlp.org/pub/businessmatrix.pdf

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Deneault, K. et Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 23 p.

Kossek, E.E., et L. Van Dyne (2008). « Face-time matters: A cross-level model of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups », dans K. Korabik, D.S. Lero et D.L. Whitehead (éd.), Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices San Diego, Elsevier, p.305-330.

Les formes de conciliation vie personnelle - travail

On peut distinguer **trois formes de conciliation vie personnelle - travail**, selon le type de conflit qui s'installe entre votre vie personnelle et votre travail.

1-La conciliation entre le temps accordé à la vie personnelle et celui accordé au travail

Le conflit entre le temps accordé au travail et celui accordé à la vie personnelle est certainement celui qui nous touche le plus.

Vous pouvez rencontrer ce genre de conflit, si par exemple vous exercez une profession dans laquelle vous faites beaucoup d'heures supplémentaires, ou si vous devez ramener du travail chez vous – alors même que vous n'êtes pas en télétravail –, ou lorsque vous arrivez chez vous tellement fatiguéE que vous ne pouvez rien faire d'autre.

À ce niveau, **la conciliation consiste à ne pas se laisser submerger par les exigences de temps que nécessite l'une ou l'autre des activités.**

2-La conciliation des tensions entre la vie personnelle et le travail

Le conflit de tension naît d'une contraction entre votre vie personnelle et votre travail.

Vous pouvez rencontrer ce genre de contradiction lorsque, notamment vous exercez un métier ou une activité professionnelle qui ne correspond pas à votre mode de vie, ou est contraire à vos principes ou à d'autres activités que vous avez dans votre vie personnelle.

À ce niveau, la conciliation consiste à **trouver un juste milieu** entre les activités que vous avez dans votre vie personnelle et celle que vous avez au travail.

3-La conciliation des comportements dans la vie personnelle et ceux au travail

Le conflit des comportements a lieu quand votre comportement dans votre vie personnelle est incompatible avec votre comportement au travail.

Vous pouvez rencontrer ce genre de conflit, si par exemple vous vivez des conflits dans votre vie personnelle et que vous les laissez empiéter sur votre travail; par exemple, vous divorcez et votre comportement affecte votre travail. Vice versa, vous pouvez être stresséE à cause de votre travail et cela peut vous amener à être agressif ou agressive dans

votre vie personnelle ou tout simplement de mauvaise humeur. Si vous vivez en famille, cela peut rendre le climat très négatif
À ce niveau, la conciliation consiste à **trouver des ajustements** qui vous permettront de bien séparer les deux situations.

Certains auteurs ont étudié les formes de conciliation avec d'autres perspectives.

St-Onge et al. (2002) ce sont intéressés spécifiquement à la conciliation travail - famille et ont recensé trois axes dans la conciliation travail-famille :

Un sens unique

Le conflit travail - famille se produit lorsque vous devez assumer plusieurs rôles à la fois (celui de parentE, employéE et de conjointE) alors même que vous ne disposez pas de suffisamment de temps, d'énergie ou encore d'engagement. À ce niveau, vous pouvez agir sur les « surcharges » ou les « interférences » qui interviennent entre votre travail et votre famille.

Un axe bidirectionnel

La relation entre le travail et la famille est partagée, c'est-à-dire que la vie au travail interfère avec la vie familiale et vice versa. En ce sens, en agissant sur l'un, vous agissez forcément sur l'autre. La conciliation naît de cette réciprocité des actions.

Un axe multidimensionnel

Vous avez, selon cette théorie, plusieurs dimensions à concilier dans votre vie. Vous devez notamment gérer le conflit « travail - vie amoureuse », le conflit « travail - vie familiale », le conflit « travail - tâches domestiques », le conflit « travail - études ». Plusieurs conciliations, adaptées à chacune des situations doivent être mises en place.

Références :

Carlson, D.S., K.M. Kacmar, et L.J. Williams. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

Genin, É. (2009). L'empiétement du travail des femmes et des hommes cadre sur leur vie personnelle. *Gestion*, 34(3). 128-135.

St-Onge, S., S. Renaud, G. Guérin et C. Émilie. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 57 (3), 491-516.

Tremblay, D.-G. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, (2 éd.). Québec-Toulouse: Presses de l'Université du Québec et Octares.

La conciliation vie personnelle - travail et le contexte social

- Certains **changements structurels** (globalisation, libéralisme, crises économiques, tertiarisation) influent les façons de concevoir le travail.
- Malheureusement, **la conciliation est encore perçue comme un problème individuel ou une question féminine** et cette situation s'additionne à la précarité et à la flexibilité du travail. Les politiques publiques, les modes de gestions, les pratiques syndicales, les structures familiales et la division du travail selon les sexes comptent parmi les facteurs à prendre en compte pour réussir à faire de la conciliation vie personnelle - travail, l'affaire de tous.
- Actuellement, **les exigences liées à la vie personnelle et au travail tendent à augmenter de plus en plus**. L'augmentation du nombre de familles où les deux conjoints sont en emploi, l'accroissement du taux d'activité chez les chefs de famille monoparentale, la mondialisation et l'augmentation des formes atypiques d'emploi modifient l'organisation sociale et économique du travail. De ce fait, malgré l'implication de plus en plus marquée des hommes dans la sphère privée, les données statistiques démontrent que les femmes sont encore deux fois plus nombreuses (45,1%) que les hommes (21,9%) à consacrer plus de 15 heures semaines aux travaux ménagers (OCDE 2005, Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse : 2). Signalons aussi que le vieillissement de la population demande à certainEs d'entre nous de concilier non seulement les soins aux enfants, leur vie personnelle mais aussi les soins aux parents.
- **La conciliation est encore plus difficile en prenant en compte tous ces facteurs!**

Malgré les mesures de conciliation, bon nombre d'entre nous considèrent qu'ils ont de moins en moins de temps à consacrer à leurs proches. Et pour cause...

Voici quelques différences* observées entre 1986 et 2005.

- En 1986 nous passions en moyenne 4 heures 12 minutes à faire diverses activités avec notre conjoint, nos enfants ou d'autres membres de notre famille. En 2005 3 heures 24 minutes, **soit une réduction de 48 minutes**.
- En 1986 23 % d'entre nous passaient 6 heures ou plus en compagnie des membres de leur famille, seuls 14 % d'entre nous passaient 6 heures ou plus en compagnie des membres de leur famille en 2005, **soit une réduction de 9 points**.
- En 1986 nous pouvions accorder 44 minutes à nos amiEs, en 2005 environ 19 minutes, **soit une diminution de plus de la moitié du temps**.
- En 1986 les femmes passaient en moyenne 4 heures 08 minutes avec les membres de leur famille, en 2005 3 heures 29 minutes, **soit une réduction de 39 minutes**.
- En 1986 les hommes passaient en moyenne 4 heures 10 minutes avec les membres de leur famille, en 2005 3 heures 25 minutes, **soit une réduction de 45 minutes**

La diminution du temps passé en famille s'observe dans toutes les régions, à tous les niveaux de scolarité et dans presque tous les groupes d'âge.

*Les différences indiquées sont statistiquement significative au seuil de $p < 0,01$

Références :

- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Deneault, K. et Deschamps, M.** (1997). Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 23 p.
- Turcotte, Martin** (2008) Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005, Statistiques Canada
www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2006007/pdf/9574-fra.pdf

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 employés 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

Suggestions de lecture

Barrère-Maurisson (2010) Quel avenir pour la conciliation travail-famille? Nouveaux enjeux et nouveaux défi, Centre d'Économie de la Sorbonne, axe Institution, Groupe Division Familiale

<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/45/92/08/PDF/MABM-avenirCTF-2010.pdf>

Ce document du Centre d'économie de la Sorbonne présente certains enjeux et pistes d'intervention dans un perspective principalement institutionnelle dans une perspective de comparaisons entre la situation du Québec et celle de la France.

Henry, Carole (2009) tiré du Bulletin de l'automne 2008 de la Ligue des droits et libertés pour le 60e anniversaire de la déclaration universelle des droits de l'homme Au bas de l'échelle...pas pour tous, volume 29 no3, Hiver 2009

Ce texte aborde entre autre la question de la conciliation travail-famille et le travail atypique.

Chrétien Lise et Isabelle Létourneau (2006) Du poids des contraintes au partage concerté des ressources: Quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille, vol.8, no2, octobre 2006

Cet article relativement exhaustif sur la question de la conciliation travail – famille aborde différentes thématiques tels que les impacts sur la santé mentale, physique, sur les comportements ainsi que sur les relations. On y présente également des explications sur les coûts socio-économiques reliés aux tensions entre le travail et la vie hors-travail. On y présente brièvement un certain nombre de théories explicatives. Sont également identifiés un liste des principaux problèmes comprenant entre autre chose les manifestations de l'insensibilité des employeurs, les impacts négatifs du travail atypique ou à temps partiel, de la surcharge de travail, de l'impossibilité de prendre congé, des situations familiales pouvant causer des problèmes, une liste du ressenti des travailleurs et des travailleuses par rapport au manque de mesures permettant une meilleure

conciliation et des besoins et désirs exprimés par ceux-ci pour améliorer la situation de même que certaines mesures utilisées par les employeurs.

Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002) Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule

<http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Article important sur une analyse féministe de l'articulation entre famille et travail. Parmi les aspects intéressants, on y retrouve une mise en situation historique de cet enjeu ainsi que des réponses institutionnelles qui s'en sont suivies. Les auteurs soulèvent quelques-unes des dimensions problématiques par rapport à l'articulation tant sur les plans individuels que collectifs, bien que les dimensions collectives et sociales prédominent dans l'analyse. La flexibilité du temps y est perçue comme une façon d'aider les employés. On y traite également de la question à savoir que la famille semble davantage s'adapter au travail que l'inverse – ce qui est bien entendu un inconvénient. On y retrouve également certaines propositions.

Thoemmes, Jens (2006) Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 61, n° 3, 2006, p. 551-553 ouvrage recensé : De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, publié sous la direction de Diane-Gabrielle TREMBLAY, Québec : Presses de l'Université du Québec, 2005

<http://www.erudit.org/revue/ri/2006/v61/n3/014195ar.pdf>

Compte rendu de lecture portant sur un ouvrage de Diane Gabrielle Tremblay. L'article présente un bon résumé de cet ouvrage fort pertinent pour comprendre certains enjeux liés à la conciliation travail-famille et de façon plus large, à ce que certains désignent sous le vocable de gestion des temps sociaux. Des pistes de solutions pour faciliter cette gestion font partie des éléments abordés. Les autres thématiques ont trait à l'impact sur la santé mentale des problèmes de conciliation ; la nécessité de temps non contraint et de luttes contre la précarité ; une présentation générale de la situation de la conciliation à l'intérieur de l'entreprise ; certaines mesures institutionnelles à prendre en compte ainsi que les rôles souhaitables des syndicats pour faciliter la conciliation.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2009) Des milieux de travail essoufflés du temps à négocier, Colloque sur la conciliation travail-famille 11 et 12 novembre

<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=333&langue=fr>

Tiré d'un colloque sur la question, ce document présente des données factuelles intéressantes notamment sur le travail atypique et à temps partiel en lien avec la conciliation.

Descarries, Francine (2009) L'articulation famille-travail plus qu'une question de conciliation – une affaire de société

<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6016>

Présentation power point de la professeure Francine Descarries qui apporte un point de vue féministe sur la question de la conciliation. Cet article présente des sources documentaires pertinentes sur le sujet ainsi que les principaux champs de recherche. Elle y expose les principaux problèmes actuels ; des données sur le travail des femmes ainsi

que de l'équité salariale ; une exposition des perceptions des femmes sur la question ; quelques éléments qui causeraient le manque de conciliation ; des pistes dont devrait tenir une politique de conciliation.

Duxbury Linda et Chris Higgins (2007) L'équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le secteur public au nouveau millénaire, *Télescope*, automne 2007

Ce document est une référence fréquemment citée sur la situation de la conciliation travail-famille au Canada. Le texte débute par une présentation du contexte social influençant négativement les possibilités de conciliation travail-famille. On y présente certains faits concrets concernant secteurs d'activités professionnels. On y montre également les pratiques négatives qu'on y retrouve au Canada. L'article aborde aussi le fait que les travailleurs semblent davantage satisfaits par les tâches qu'ils effectuent que par le milieu de travail dans lesquels ils évoluent. On illustre certains faits par des chiffres. Le document présente également une trentaine de recommandations. Les auteurs présentent également des pistes de solutions tant pour les employés qu'au niveau des lois et politiques ;

Eydoux, Anne, Marie-Thérèse Letablier et Samba Sylla (2005-2006) La conciliation vie personnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes), *Les travaux de l'observatoire*

Ce texte présente essentiellement les limites de la conciliation travail-famille telle qu'elle est appliquée présentement. La question de l'articulation entre la conciliation et la précarité-flexibilité y est évidemment centrale et est abordée dans le contexte européen.

St-Amour, Nathalie, Johanne Laverdure, Annie Devault et Sylvianne Manseau avec la collaboration de Robert Jacob (2005) La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises, *Institut national de santé publique du Québec*

Ce document est pertinent afin de comprendre différents éléments contextuels à prendre en compte pour des politiques de conciliation travail famille. Le contexte économique, social, familial, démographique ; le contexte plus précis des mutations du travail et leurs impacts y sont largement exposés. Le texte présente également les impacts de manque de conciliation sur le travail, la santé, la famille, les comportements, le travail domestique, l'économie, ainsi que d'autres problématiques telles que le manque de temps et le stress. Texte rigoureux et bien documenté.

Tremblay, Diane Gabrielle, Bernard Fusulier et Martine Di Loreto (2009) Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 4, 2009, p. 27-44

<http://www.erudit.org/revue/remest/2009/v4/n1/000384ar.html>

Par une présentation de l'application d'éléments de conciliation dans le secteur du travail social aborde différentes thématiques tel que le contexte organisationnel ; des éléments du contexte théorique ; des facteurs favorisant la conciliation ainsi que les impacts négatifs du manque de soutien de l'employeur.

Tremblay, Diane-Gabrielle, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto (2007) Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail, Chaire Bell en technologies et organisation du travail, Note de recherche no 2007-07

Étude sur le télétravail réalisé notamment auprès d'employé des ministères provinciaux et fédéraux, secteur bancaire, secteur pharmaceutique, des entreprises de télécommunication et d'aéronautiques). De façon générale, les auteurs présentent le télétravail comme comportant surtout des avantages et par conséquent, par rapport à la conciliation. Cependant, il faut noter que la «clientèle» visée par l'étude regroupe des professionnels de secteurs d'activités relativement stables.

Legault, Marie-Josée et Hind Belarbi-Basalbous (2006) Gestion par projets et santé mentale au travail dans la nouvelle économie, Pistes, vol.8, no1

<http://www.pistes.ugam.ca/v8n1/articles/v8n1a8.htm>

Cet article présente certains éléments contextuels intéressants tant au niveau organisationnel qu'à un niveau plus structurel.

Méda, Dominique et Renaud Orain (2002) Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail

<http://cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsidt=14443122>

Étude européenne sur la réduction du temps de travail. La question de la flexibilité y ait abordées de façon intéressante.

St-Onge, Sylvie, Stéphane Renaud, Gille Guérin et Émilie Caussignac (2002)

Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille, Relations industrielles, vol. 57, no3, 2002, p. 491-516

Cet article présente une revue de littérature intéressant sur la question de la conciliation travail famille abordant entre autres choses les déterminants du conflit; les caractéristiques inhérentes aux employés et à leurs familles; le caractéristiques de l'environnement de travail de même que les effets des conflits liés à la conciliation des effets.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2006) La conciliation famille : perspectives internationales, numéro4, printemps 2006, p. 1 à 8

<http://www.erudit.org/revue/efg/2006/v/n4/>

Cet article présente certains éléments du contexte social nuisant à une meilleure conciliation. On y présente une analyse intéressante confirmant le fait que la conciliation est souvent perçu comme un problème individuel plutôt que social ou politique ainsi que les conséquences d'une telle perspective. L'auteure invite à une prise en compte des éléments structurels de la conciliation. La question des changements organisationnelle – notamment la flexibilité – est également abordée.

Tremblay (2006) La conciliation famille-travail : perspectives internationales Enfances, Familles, Générations Numéro 4, Printemps 2006, p. 1-8

Résumé présentant les nombreux aspects traité dans ce numéro. Les perspectives internationales présentées concernent des pays tels que l'Allemagne, la Belgique, le

France et les pays scandinaves avec quelques références aux pays anglo-saxons. On retrouve également des aspects généraux concernant la conciliation travail famille telles que les conséquences pour les employeurs et les employés; la séparation des sphères privés et publics qui seraient devenu plus flous et sur quelques considérations sociales et politiques.

Tremblay, Diane Gabrielle, Martine Di Loreto et Émilie Genin (2009) Le congé parental et les autres congés familiaux : un droit ou un privilège? Une analyse dans le secteur policier, Article final, révisé pour les actes du CD du colloque «la diversité : question pour les sciences sociales – égalité dans l’emploi, discrimination au travail et management de la diversité», Téléq-UQAM, Juin 2009

Étude de cas qui s’intéresse à la conciliation travail famille dans le secteur policier. Ce milieu serait relativement ouvert pour le congé parental. Cependant, on peut y voir certaines limites. Ainsi, les pères utiliseraient leur congé davantage pour prolonger des vacances. Les femmes auraient plus de légitimité à prendre leur congé et on les questionnerait moins. La prise de congé serait surtout problématique à l’égard des petites équipes de travail et la spécialisation des tâches causeraient également des problèmes organisationnels. On percevrait ce congé de façon relativement positive, davantage que les autres types de congé – y compris ceux liées à d’autres raisons familiales.