



La conciliation travail-famille:

Un défi actuel pour les entreprises québécoises

Présenté par:

Janic Allard, M.B.A.
Marie-Claude Girard-Jauvin, M.B.A.

Chefs d'entreprise // Consultantes en CTF
www.consilia.ca

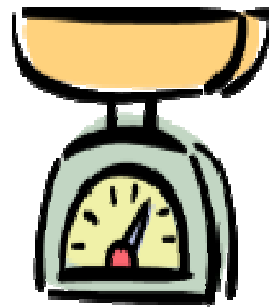
Plan de la présentation

- › Présentation
- › Facteurs déterminant l'ampleur du défi
- › Types de conflit
- › Impacts de l'inaction
- › Comment ça marche?
- › La culture organisationnelle
- › Les différents types de mesures
- › Des outils!

La CTF: Qu'est-ce que c'est?

› La typologie

- Articulation
 - Équilibre
 - Conciliation
 - Intégration
 - Harmonisation
- Famille
 - Travail
 - Vie personnelle
 - Études
 - Vie privée



C'est une question de valeur et de choix organisationnel

La CTF: Qu'est-ce que c'est?

- › L'activité par laquelle les employé(e)s s'efforcent d'assumer convenablement leurs **responsabilités professionnelles et familiales**, dans un contexte où les exigences liées à leur vie au travail et à la maison tendent de plus en plus à augmenter et à s'opposer.

- › L'expression « **conciliation travail-famille** » (CTF)
 - Ne se limite pas aux parents-travailleurs
 - Toutes personnes qui s'adonnent à une activité rémunérée, peu importe leur sexe, leur âge, leur niveau hiérarchique, leur état civil, leur type de famille
 - Le terme « famille » désigne ainsi toutes les activités relevant principalement de la vie personnelle du travailleur ou de la travailleuse

- › L'expression « **vie personnelle** »

Facteurs déterminant l'ampleur du défi

- › la démographie
- › la société
- › les organisations

La démographie:

- Vieillessement de la population
 - › Pyramide inversée // allongement de la vie // départs à la retraite massifs
- Diminution du bassin de jeunes travailleurs
 - › Déclin de la population en âge de travailler à partir de 2015 pour le Québec

(Institut de la statistique du Québec)

Saviez-vous que...

Pour la première fois au Québec, le nombre de travailleurs qui quitteront le marché du travail en 2011 surpassera celui qui y accéderont. Le Québec est peut-être le 1^{er} endroit au monde où ce phénomène se produit. (Journal Les Affaires, décembre 2010)

Facteurs déterminant l'ampleur du défi

- › la démographie
- › la société
- › les organisations

La démographie: Quelques chiffres

- Taux de natalité au Québec
 - › En 1950: 30,7 enfants pour 1000 habitants
 - › En 1975: 15,2 enfants pour 1000 habitants
 - › En 2007: 10,9 enfants pour 1000 habitants
- Âge médian des Québécois
 - › En 1956: 24 ans | En 2006: 40 ans | En 2051: 50 ans
- Les centenaires au Québec:
 - › En 2007: 1300 | En 2027: 5000

C'est l'impact de ce déséquilibre que le marché du travail s'apprête à vivre!

Facteurs déterminant l'ampleur du défi

- › la démographie
- › la société
- › les organisations

Une société en transformation:

- Plus de femmes sur le marché du travail
 - › Les mères en emploi: 35,9% à 80,7% de 1976 à 2008 (ISQ)
 - › Le taux des pères en emploi oscille entre 95% et 97% depuis la disponibilité des données (1976)
- L'étalement urbain: + temps de transport donc - temps familial
- L'allongement des heures d'ouverture des services et des commerces

Saviez-vous que...

Chez les couples où les deux parents sont actifs professionnellement, la femme consacre 23,8h par semaine à la parentalité contre 19,7h pour l'homme. Plus les enfants avancent en âge, plus cet écart s'accroît en défaveur de la femme.

(Le marché du travail et les parents, ISQ 2009)

Facteurs déterminant l'ampleur du défi

- › la démographie
- › la société
- › les organisations

Une société en transformation (suite) :

- La génération « sandwich »

- › Touche environ 25% de la main-d'œuvre au Québec

- › Soins hebdomadaires procurés aux parents: 5 h /  et 3 h / 

(Centre for families, word and well-being. 2001)

- La cellule familiale

- › Le Nb de familles biactives a doublé: 15% à 32% de 1980 à 2005

- › Le Nb de familles monoparentales: 15,2% à 24,9% de 1981 à 2006

Saviez-vous que...

La moitié des pères travailleurs seraient prêts à changer d'emploi si un employeur potentiel leur offrait de meilleures options de conciliation travail-famille que leur employeur actuel ?

Facteurs déterminant l'ampleur du défi

- › la démographie
- › la société
- › les organisations

Les organisations:

- L'intensification de la concurrence
- Les NTIC:
 - › Rythme +++ // + compétences // x le nombre d'interactions // travail en tous lieux
- D'une économie manufacturière à une économie de service:
 - › Client roi // flexibilité // horaires atypiques // difficulté d'accès aux services

Saviez-vous que...

Strazdins, Clements, Korda, Broom et D'Souza (2006) ont constaté que les parents canadiens ayant des horaires de travail atypiques ont manifesté le pire fonctionnement familial, un plus grand nombre de symptômes dépressifs et de moins bonnes compétences familiales. Leurs enfants étaient aussi plus susceptibles d'éprouver des difficultés sociales et affectives.

L'écart



SAVIEZ-VOUS QUE...

Sans égard à la situation dans la famille, l'investissement des femmes est toujours plus important que celui des hommes en matière d'heures consacrées à des soins ou de l'aide aux personnes âgées, à des soins aux enfants ou à des travaux ménagers (Un portrait statistique des familles en 2011. MFA)

L'écart entre les sexes:

- › est le plus faible en matière de soins aux personnes âgées;
- › et le plus important au chapitre des travaux ménagers.

42,6 % versus 21,5 % consacrent 15 hres ou + par semaine aux travaux ménagers

33,2 % et 49,1 % consacrent 15 hres ou plus par semaine aux soins des enfants

Nb d'heures annuelles d'absence pour obligations personnelles ou familiales Québec, 2007

19,5 heures

80,6 heures

Types de conflit

	TEMPS DE TRAVAIL	TEMPS DE SOINS	TEMPS CIVIQUE	TEMPS DE FORMATION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE	TEMPS DE LOISIR	TEMPS FAMILIAL
DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES - Âge - Sexe - Statut civil - Structure familiale - Nombre de personnes à charge - Nombre d'enfants - Situation du conjoint - Etc.	- Flexibilité des horaires de travail - Temps de transport - Soutien organisationnel en place - Accès à l'emploi - Etc.	- Activités de soins aux enfants - Activités de soins aux personnes à charge (parents en perte d'autonomie) - Etc.	- Implication bénévole - Bénévolat associatif - Activités démocratiques - Service de transport en commun - Services d'accueil et de garde - Aménagement des rythmes scolaires - Etc.	- Horaires des formations - Déplacements - Offre de formation à distance - Temps consacré à la scolarité - Etc.	- Horaires des activités de loisirs - Temps personnel - Proximité des services - Etc.	- Temps consacré aux enfants - Temps consacré aux tâches domestiques - Temps consacré à la scolarité des enfants - Partage des tâches



=

4 TYPES DE CONFLITS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- (1) Conflit de rôles
- (2) Interférence de la famille dans le travail
- (3) Interférence du travail dans la famille
- (4) Pressions sur les fournisseurs de soins

Individu

- Surcharge // Pression // Stress
- Épuisement et surmenage
- Sentiment de culpabilité
- Insatisfaction face à la vie
- Détérioration de la santé physique (migraines, troubles digestifs, maladies cardiaques, cholestérol, etc.)
- Dégradation de la santé mentale (fatigue, détresse psychologique, irritabilité, etc.)
- Changements comportementaux
- Changement dans les saines habitudes de vie

Famille

- Dégradation des relations
- Retrait de la vie conjugale
- Insatisfaction face à la vie familiale
- Impact sur la quantité et la qualité des relations parentales

La société

- Coûts élevés en service de santé
- Baisse de productivité des organisations
- Augmentation du taux de divorce
- Faible taux de natalité
- Etc.

Collectivité

- Retrait de la participation volontaire à la vie collective (bénévolat, loisirs, relations amicales, etc.)

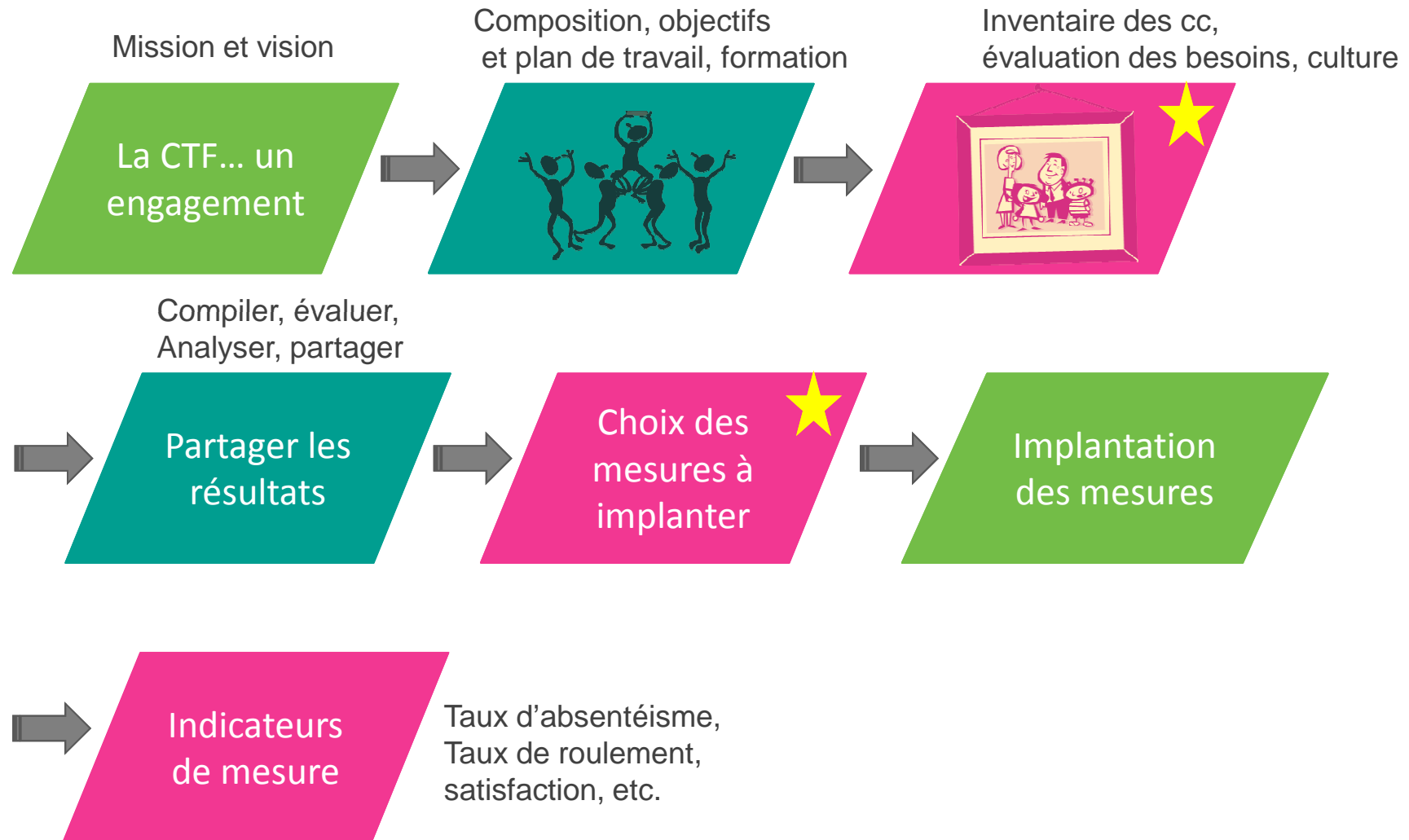
Les entreprises

- Pertes financières
- Augmentation de l'absentéisme, du retard
- Difficulté d'attirer et de retenir les employés clés
- Réduction de l'engagement professionnel
- Baisse du rendement
- Dégradation du climat de travail
- Diminution de la productivité
- Refus de promotion, de responsabilités supplémentaires, de faire des heures supplémentaires
- Augmentation du taux de roulement

Difficulté à
combiner travail et
famille

```
graph TD; Center((Difficulté à combiner travail et famille)); Individu[Individu]; Famille[Famille]; La_société[La société]; Collectivité[Collectivité]; Les_entreprises[Les entreprises]; Center --> Individu; Center --> Famille; Center --> La_société; Center --> Collectivité; Center --> Les_entreprises;
```

Comment ça marche



La culture... oui mais laquelle ???

Une culture sexuée	Une culture des longues heures de travail « culture des heures »	Une culture du travail	Une culture disjointe
Une culture de l'argent	Une culture incompréhensive	Une culture des exigences du travail indiscutables	Une culture hostile

« La conciliation travail-famille: Au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place »

Lise Chrétien et Isabelle Létourneau (2010)

Les catégories de mesures

Aménagement du temps de travail	Aménagement de la carrière	Soutien en informations sur les services existants	Service de garde en milieu de travail
Mieux aménager ou réduire son temps de travail pour assumer ses responsabilités familiales	LACUNE (ne devrait pas avoir à faire un choix entre l'avancement de carrière et la CTF)	Travail du comité paritaire de CTF Réaliser une trousse d'informations sur la CTF permettant d'accéder à une multitude de services.	<u>3 préoccupations:</u> disponibilité de place, manque de souplesse dans les services offerts, coût des services.
Le partage de poste / échange de quart de travail	Cumuler l'ancienneté au même rythme qu'un cheminement de carrière régulier		Remboursement des frais de garde dans des circonstances spéciales
Principe des heures annualisées	Modalités permettant + de souplesse aux travailleurs + âgés		

Les catégories de mesures

Soutien aux diverses tâches & responsabilités familiales	Programme de soutien pour enfant ou conjoint malade	Congés
Offrir certaines facilités à ces employés afin de réduire les impacts de leurs déplacements d'affaires sur leur vie familiale	Programme parent-enfant-conjoint mis en place par le syndicat et l'employeur, permet à un(e) employé(e) de s'absenter du travail lorsqu'un enfant ou conjoint est gravement malade (Fonds)	Mieux planifier la prise de congés personnels ou de congés mobiles: mettre en place une banque annuelle d'heures chômées et payées
Avoir accès à des services de conciergerie (travail du comité CTF)		Mieux répartir le choix des vacances durant la période estivale (scinder la période des vacances en +eurs périodes)
Organiser des conférences mensuelles qui viennent appuyer les employés dans le conflit travail et famille		

Outillez-vous!

- › Norme BNQ 9700-820 portant sur la conciliation travail-famille
- › Subventions du Ministère de la famille et des aînés
- › Coach familial
- › Services-conseils aux entreprises
- › Certaines entreprises l'utilisent actuellement comme un avantage concurrentiel
- › Les valeurs changeantes de la main-d'œuvre au Québec

Saviez-vous que...

Selon Emploi Québec, pour attirer et retenir les candidats de la génération Y, les organisations doivent offrir, notamment, des services de soutien à la CTF.