

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE?

Certaines familles composent difficilement avec les exigences du travail et les responsabilités familiales. À l'aube d'un bouleversement démographique majeur qui se manifesterá notamment par une diminution de la population active sur le marché du travail québécois, la préoccupation pour la conciliation travail-famille (CTF) s'accroítra encore en raison :

De la nécessité pour les entreprises de rester compétitives

- Extension des services à la clientèle et prolongation des heures de production.
- Augmentation des horaires de travail atypique.
- Gestion concurrentielle de la performance et des effectifs.
- Nouvelles technologies réduisant les frontières entre travail et vie privée.
- Importance de la formation et du mentorat en milieu de travail.

Des changements importants dans la société

- Départs à la retraite massifs.
- Déclin de la population en âge de travailler à partir de 2016¹.
- Arrivée sur le marché du travail d'une relève plutôt restreinte.
- Population vieillissante qui nécessite du soutien de la part de familles dont la taille est réduite.

Des valeurs en transformation

- Présence croissante des femmes sur le marché du travail (79 % des Québécoises de 24 à 44 ans en 2008²) et des familles à deux travailleurs.
- Demandes d'horaires de travail plus compatibles avec la vie privée de la part des jeunes parents et des travailleurs ayant soin de leurs parents.
- Demandes d'horaires réduits ou de tâches allégées de la part des travailleuses et des travailleurs à l'aube de la retraite.
- Régime québécois d'assurance parentale avantageux pour les familles.
- Congés parentaux maintenant utilisés par une proportion importante de pères (en 2008, 36,1 % des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale étaient des hommes³).

1. Source : Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056*, Édition 2009.

2. Source : Institut de la statistique du Québec, *Indicateurs du marché du travail, Taux d'emploi des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2008*.

3. Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale, *Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale*, gouvernement du Québec.

- Importance accordée par plusieurs travailleurs au potentiel de développement professionnel associé à l'emploi plutôt qu'à la stabilité d'emploi⁴.
- Solidarité entre les générations.

« **Quand j'arrive du travail, je dois être en forme pour m'occuper de ma mère en perte d'autonomie.** » Une employée

La mise en place de mesures de CTF répond à des besoins bien réels des entreprises. Pour ces dernières, la CTF est un investissement qui rapporte :

- Diminution du stress dans l'organisation.
- Diminution des retards, de l'absentéisme.
- Diminution des refus d'affectation et de promotion des employés.
- Diminution du roulement du personnel.
- Augmentation de la motivation, de la satisfaction et de l'engagement du personnel envers le travail.
- Augmentation du rendement et de la performance au travail.
- Recrutement plus aisé.
- Transfert de connaissances favorisé.

« [...] **le fait de permettre aux employés de réussir à concilier travail et vie personnelle est une « compétence essentielle » pour bon nombre d'organisations contemporaines au Canada et ailleurs...**⁵ »

« **L'employé doit être heureux à la maison pour bien faire son travail.** » Un employeur

La CTF apporte aux **employés** de nombreux avantages. Elle est sans conteste une valeur ajoutée à l'emploi qu'ils occupent ou qu'ils souhaitent occuper :

- Diminution de la fatigue, du stress et de l'insomnie.
- Diminution de l'épuisement professionnel et de la dépression.
- Diminution des pertes de revenus associées à la réduction du temps de travail et aux congés.
- Amélioration de la qualité de vie au travail.
- Amélioration des relations interpersonnelles (parents-enfants, couples...).
- Augmentation de la disponibilité pour la famille.
- Augmentation des possibilités d'avancement.

4. Tim KRYWULAK et Martha ROBERTS, *Winning the "generation war": Making the most of generational differences and similarities in the work place*, The Conference Board of Canada, 2009, p. 8.

5. Donna S. LERO et autres, *Examen des coûts et des avantages des pratiques de conciliation travail-vie 2009*, Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, p. 75.