

Fiche 1-F : Indicateur « Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle »



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

Indicateurs de la Grille

1- Contexte de travail et mesures de prévention en place

- A. Contexte de travail et d'emploi
- B. Absentéisme maladie et présentéisme
- C. Activités ou politique de santé au travail
- D. Activités ou politique contre la violence et le harcèlement
- E. Activités ou politique de retour au travail

F. Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle

2- Composantes clés de l'organisation du travail

- A. Charge de travail
- B. Reconnaissance au travail
- C. Soutien social du supérieur immédiat
- D. Soutien social des collègues
- E. Autonomie décisionnelle
- F. Information et communication

Qu'est-ce que la conciliation travail et vie personnelle

Qu'il s'agisse d'obligations, de responsabilités ou de besoins parentaux, familiaux ou personnels, tout travailleur peut, à un moment ou à un autre de son parcours professionnel, ressentir un conflit entre sa vie personnelle et son travail. Voici quelques exemples d'exigences ou de besoins de la vie personnelle qui peuvent entrer en conflit avec le travail :

- Sébastien est père de trois enfants. Il doit fréquemment se rendre à des rendez-vous médicaux durant la journée pour ces derniers;
- Magalie pratique le triathlon et a des entraînements avec son club trois fois par semaine à 17 h. Elle a besoin d'être en forme et d'avoir de l'énergie pour se réaliser dans son sport;
- Sandra est mère monoparentale. Sa fille de 12 ans a des compétitions de natation quelques fois dans l'année et elle doit alors prendre son vendredi de congé pour se déplacer aux compétitions;
- Le père de Pierre est atteint de la maladie d'Alzheimer. Pierre doit à l'occasion s'absenter du travail pour prendre soin de son père âgé et l'accompagner dans certaines de ses activités.

La conciliation travail et vie personnelle réfère à un ensemble d'activités pouvant ou non être intégrées à une politique plus globale qui vise à soutenir les travailleurs dans la recherche d'un équilibre entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie personnelle. Le Bureau de normalisation du Québec a mis en place une norme sur la conciliation travail-famille (BNQ 9700-820). Cette norme volontaire est assortie d'un programme de certification.

Pourquoi s'en préoccuper?

La conciliation travail et vie personnelle est une dimension du climat de sécurité psychosocial dans l'organisation. En plus de favoriser l'attraction et la rétention de personnel, les pratiques organisationnelles visant à diminuer le conflit entre la vie personnelle et le travail peuvent avoir des effets positifs sur la santé au travail. À l'inverse, de mauvaises conditions de conciliation sont associées à des risques pour la santé.

Certaines recherches ont démontré que les travailleurs qui ont de lourdes responsabilités familiales sont plus nombreux proportionnellement à rapporter des indicateurs de mauvaise santé que d'autres. Parmi les causes, on note que les personnes ayant les responsabilités familiales les plus importantes se classeraient davantage dans les catégories de revenus du ménage les plus faibles. Aussi, ces personnes auraient des exigences plus élevées associées à leur double rôle et souvent, un nombre d'heures de loisirs moindre, ce qui aurait un effet néfaste sur leur santé (détresse psychologique, symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail, présentisme).

Quelles pratiques privilégier?

Voici des exemples de pratiques organisationnelles et de gestion susceptibles d'avoir des effets positifs sur l'indicateur : activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle.

- Permettre l'aménagement d'horaires pour des fins personnelles :
 - réduction du temps de travail (temps partiel, travail partagé),
 - horaires de travail adaptés (horaire variable, à la carte),
 - prévisibilité des horaires et des lieux de travail,
 - semaine de travail comprimée (semaine de 35 heures effectuée en 4 jours),
 - accumulation de banques d'heures utilisables au besoin (crédits horaires),
- Offrir la possibilité de travailler à temps partiel;
- Permettre l'accès à certains congés :
 - congés et traitements différés,
 - congés maladie pour les enfants et les parents,
 - congés parentaux,
 - retour progressif post maternité ou paternité,
 - retraite progressive,
- Favoriser le travail à domicile lorsque les conditions du travail le permettent;
- Favoriser l'accès à des conditions particulières sur les lieux de travail :
 - garderies en milieu de travail,
 - salle d'allaitement,
 - possibilité de traiter de choses personnelles sur les lieux du travail.

Références et liens utiles

1. Lippel, K., K. Messing, S. Vézina, P. Prud'homme (2011). « *Conciliation travail et vie personnelle* » dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec — Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Chapitre 3.
2. Melchior, M., Berkman, L., Niedhammer, I., Zins, M. & Goldberg, M. (2007). 'The mental health effects of multiple work and family demands', *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42, p. 573-582.
3. Dollard M. F., A. B. Bakker, (2010). *Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement*. *Journal of occupational and organizational psychology*, vol. 83, p. 579-599.
4. Bureau de normalisation du Québec, Norme conciliation travail famille (norme BNQ 9700-820), <http://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/sante-et-travail/conciliation-travail-famille.html>