

**INSPQ**

INSTITUT NATIONAL  
DE SANTÉ PUBLIQUE  
DU QUÉBEC

Centre d'expertise  
et de référence

santé

recherche

Conférence donnée à l'APTS  
Octobre 2020

# Des contextes de travail plus favorables à la conciliation travail - vie personnelle ?

Nathalie Jauvin, Ph.D., conseillère scientifique spécialisée

[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

microbiologie

prom

urité et prévention des traumatismes

recherche

santé au tra

Institut national  
de santé publique  
Québec 

# Plan de la conférence



1. Présenter les faits saillants d'une étude faite en 2018-19 auprès de travailleuses québécoises.
2. Comment résonnent ces résultats dans le contexte de la pandémie actuelle ?
3. Sur quoi miser pour une meilleure conciliation travail et vie personnelle ?

# La conciliation travail - vie personnelle (CTVP), c'est quoi ?

La **CTVP** réfère à un effort d'harmonisation entre les exigences du milieu professionnel et celles issues des **divers rôles familiaux et personnels** (Barber, 2016)

Le terme « **vie personnelle** » renvoie à toutes les activités effectuées de manière non-rémunérée :

- les tâches domestiques et celles liées aux responsabilités familiales
- les activités de loisirs
- les déplacements
- toutes autres tâches connexes



# Une étude sur la CTVP chez les femmes



**Mandat** : réaliser une étude afin de **documenter la perception qu'ont les femmes** à l'égard des **mesures de conciliation travail-vie personnelle** en place dans leur milieu de travail, les **facteurs de l'organisation** du travail et leur état de **santé mentale**.

**Objectif principal** : Documenter **les liens entre les mesures de conciliation travail-vie personnelle** présentes en milieu de travail, **l'organisation du travail** et **la santé mentale** des travailleuses.

# Pourquoi s'intéresser aux travailleuses ?

- ✓ Problématique **en hausse** et qui **touche davantage les femmes** que les hommes;
- ✓ En 2018, les femmes occupent 48% du total des emplois au Québec :
  - 75% d'entre elles travaillent à temps plein et 25% à temps partiel;
- ✓ Elles sont **encore les principales responsables des tâches domestiques et des obligations familiales**, alors que les hommes allouent plus de temps aux activités professionnelles.



Sources : Institut de la Statistique du Québec, 2013; Boulet et Le Bourdais, 2016

# Un problème important



- ✓ 40 à 47% des travailleurs du Québec occupant un emploi à temps plein ont un **niveau modéré à important d'interférence** entre leur travail et leur vie personnelle;
- ✓ 21% des travailleurs de 25 ans et plus ont des **conditions de conciliation travail-vie personnelle non-satisfaisantes** ou des horaires contraignants ayant un impact négatif sur leurs obligations personnelles.

# Volet quantitatif



[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

## Profil des participantes et résultats retenus

# Profil des milieux de travail - volet quantitatif

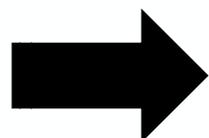
- Bases de données analysées (période de 2015 à 2018)
  - Sondage dans le cadre de démarche « Entreprise en santé »
  - 14 organisations :
    - 7 entreprises privées (510 répondantes)
    - 7 organisations publiques (1728 répondantes)
  - 2238 répondantes ♀



# La difficulté à concilier a-t-elle un impact sur la détresse psychologique ?



  
Taux moyen de détresse psychologique :  
**35%**



Taux de détresse psychologique chez celles qui ont de la difficulté à concilier:  
**62 %**

+

Charge de travail ÉLEVÉE

**68%**

+

Autonomie décisionnelle FAIBLE

**68 %**

+

Reconnaissance FAIBLE

**74%**

+

Soutien du supérieur FAIBLE

**77 %**

+

Soutien des collègues FAIBLE

**79 %**

# Volet qualitatif



[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

## Résultats



# Profil des milieux de travail



- **7 focus groups** réalisés
  - ✓ 6 groupes dans 6 organisations distinctes
  - ✓ 1 groupe combinant 4 employeurs (restauration)
- **Secteurs** : fonction publique, municipal, enseignement, technologie, fabrication, manufacturier, restauration
- **Privés et publics**
- **Régions** : Montréal, Québec et régions rurales
- **Syndiqués et non-syndiqués**
- **Petites et grandes entreprises** : de 10 à plus de 1000 employé(e)s
- **Mesures formelles et informelles de conciliation**

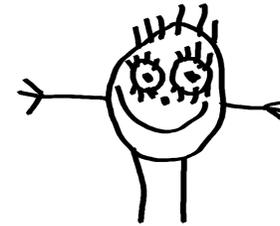
# Concilier c'est...

Organiser son temps et son énergie en « **tricotant** » pour trouver un **équilibre** entre le travail et la vie personnelle, principalement la famille, en tentant de respecter du mieux possible ses valeurs et ses priorités.



# Qu'est-ce qui doit être concilié ?

- Les soins ou responsabilités aux enfants
  - Les jeunes enfants
  - Les enfants ayant des défis particuliers
- Les petits-enfants
- Les autres membres de la famille
- La poursuite des études
- Les loisirs et l'activité physique
- Les autres activités professionnelles



# Concilier c'est l'affaire de qui ?



- Des femmes
- Des hommes



- De l'employeur
- Du supérieur immédiat

Conciliation « genrée »

« La personne doit organiser son temps, mettre ses limites, mais c'est aussi l'employeur qui doit percevoir l'employé comme un humain, une maman, avec ses propres réalités. »

# Quelques exemples de mesures de conciliation dans les organisations



## Aménagement de l'horaire de travail

- Horaire flexible;
- Accès à une banque de temps;
- Accès à une semaine réduite (sur une base volontaire) ou accès à une semaine comprimée;
- Possibilité de faire du télétravail.

## Accès à des congés

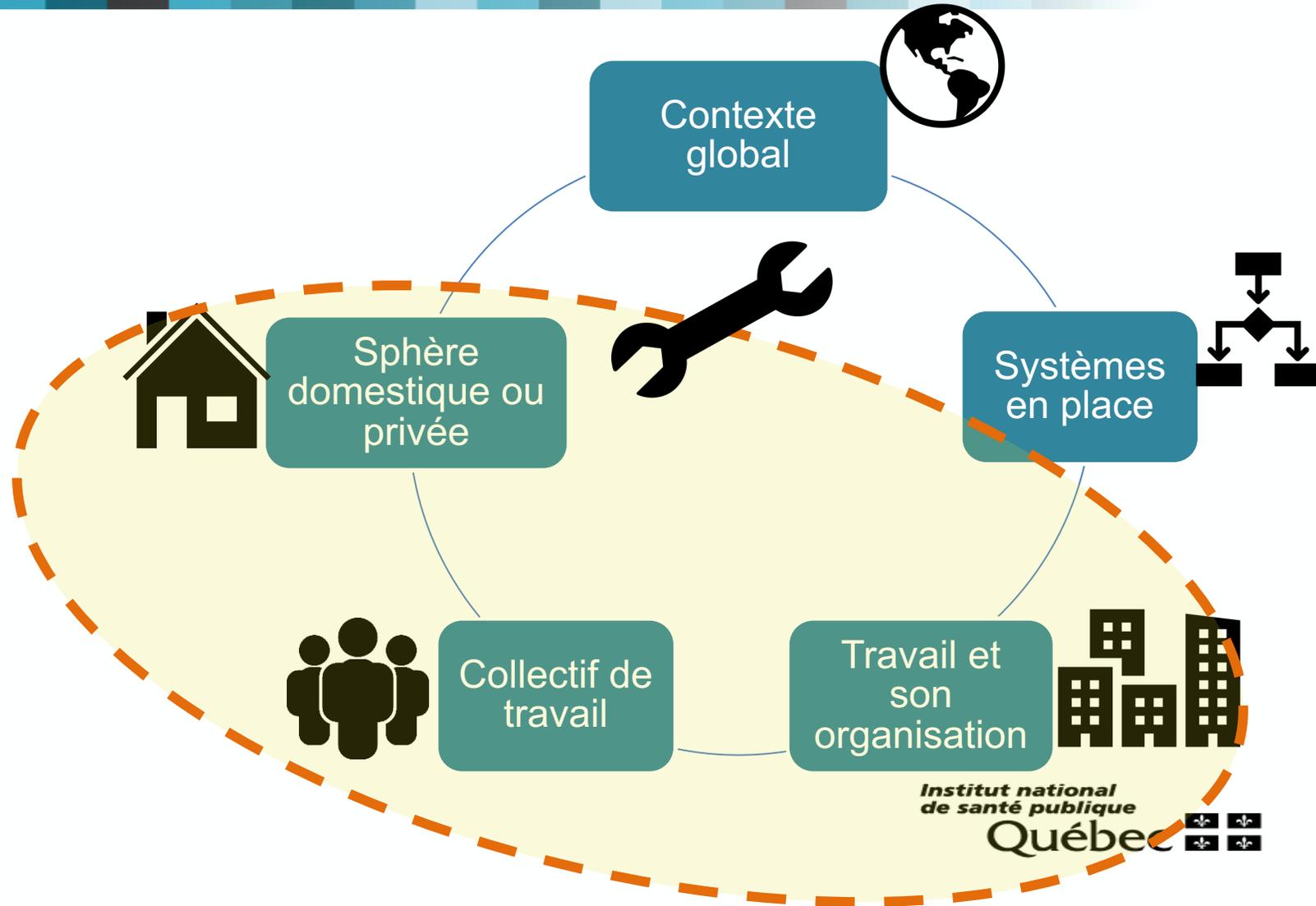
- Congés payés pour raisons familiales;
- Congés sans solde ou traitement différé;
- Vacances annuelles.

## Accès à des équipements/des activités

- Accès à des équipements de sport ou à des activités sportives.

# Difficultés de conciliation

« La société s'attend à ce qu'on soit parfaite à 100 %, au travail et à la maison. On essaie d'être toujours parfaite, et ça devient très lourd à porter. C'est difficile de mettre nos limites. »



# Difficultés de conciliation (1/2)



- **Culture organisationnelle** peu ouverte à la réalité des familles;
- **Pression importante à la performance** au travail;
- **Charge élevée** qui génère un débordement dans la sphère personnelle et familiale;
- **Horaires de travail trop lourds** et peu souples;
- **Roulement important** : personnel de gestion et employés;
- **Méfiance d'employeurs** à l'endroit des travailleurs qui souhaitent avoir accès à des mesures de conciliation;

# Difficultés de conciliation (2/2)



- **Manque de soutien de la gestion/du supérieur;**
- **Faible organisation des mesures** de conciliation / peu de formalisation des mesures;
- **Manque d'équité** dans l'accès aux mesures (selon le supérieur immédiat/le secteur);
- **Manque de flexibilité** du milieu de travail ou du supérieur immédiat pour des aménagements du travail;
- ...

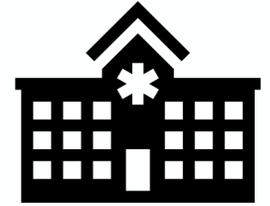
# Des contextes qui fragilisent la santé mentale

- Sphère familiale
  - Charge mentale élevée
- Stress
- Détresse psychologique
- Épuisement



« J'ai vécu un épuisement professionnel. Je l'ai vécu comme une faiblesse... mais ça m'a permis de changer ma perspective, de revoir mes priorités. »

# Des effets qui touchent les milieux de travail



- ✓ Roulement
- ✓ Recrutement
- ✓ Désengagement
- ✓ Absentéisme  PRÉSENTÉISME

# Les mesures de conciliation souhaitées



## Les attentes...

- Une plus grande **flexibilité** liée au temps de travail
- Plus de congés et de vacances
- La capacité de se dégager rapidement du travail
- La capacité de faire du télétravail
- L'aménagement de la charge de travail
- La recherche d'une équité entre les personnes et les secteurs

« C'est mieux d'avoir les employés à différentes heures et de les voir tous là mentalement. Avoir une plus grande flexibilité permet aussi que les employés ne soient pas en retard! Donc une petite flexibilité c'est un plus. C'est une partie de la paye. C'est une belle récompense »

# Stratégies déployées dans la sphère domestique ou privée



- Organisation minutieuse du temps et des tâches
- Sollicitation de l'aide du réseau familial
- Remise en question des décisions importantes

## Les attentes...

- Contribution plus équitable du conjoint

« La conciliation, c'est une affaire de femmes... on doit tenir notre bout comme femme, même au niveau du couple. Il faut mettre des balises et que l'organisation revoit les processus. »



[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

# Et la conciliation en contexte de pandémie ?

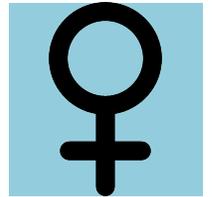
# Des enjeux de conciliation encore plus grands



## Des défis majeurs pour les travailleurs du RSSS et leurs familles :

- **Ceux qui doivent se rendre au travail**

- Devoir aller travailler malgré tout
  - La peur (se mettre en danger / mettre en danger sa famille)
  - Les bouleversements d'horaires (retour hâtif, horaires modifiés, heures de travail + longues, t.s.o., perte des vacances, etc.)
  - Prendre soin des enfants tout en travaillant (fermetures des écoles, CPE...)
    - Trouver des ressources pour y parvenir
  - Prendre soin de membres de la famille qui ont besoin d'aide et de soutien (aidants naturels)



- **... et ceux qui sont en télétravail**

- Tous ne sont pas égaux face au télétravail
- Juxtaposition du travail avec des obligations familiales et parentales

# Protéger ses proches

« ... mon fils est à haut risque (...) si j'envoie son grand frère (au service de garde) il ramènera un truc c'est sûr. Donc j'irai travailler mais je vais organiser ma maison si possible pour que mes enfants soient en sécurité. Et sache que j'ai pas beaucoup d'entourage donc encore des sacrifices 🙋😊 »

[en lien avec la mise en place des services de garde] Je comprends totalement le geste et la nécessité de vouloir mettre toutes les ressources sur le terrain mais les enfants souffrent déjà du TSO et je devrais les mettre à risque d'attraper le COVID ?

Certes je n'ai pas d'enfant, mais j'ai autant d'inquiétudes que vous en ce qui concerne les gens que j'aime. Oui j'ai peur pour ma famille et même pour moi (étant donné une santé physique défaillante).



# Des enjeux de « logistique »

« Ce n'est pas le virus qui me stresse mais bien quoi faire avec ma fille lorsque mes parents travaillent 😞😞 (...) mère monoparentale si je ne travaille pas alors les comptes ne se payent pas seuls 🙄 »

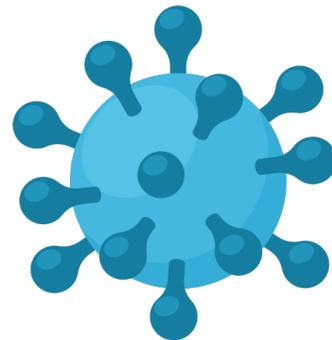
« En étant une maman seule ce ne sera pas facile en cette période où les services de garde sont fermés. Malgré que nous sommes des passionnés envers notre métier ce moment nous occasionne des maux de tête car la planification devient un casse-tête ».



# Un équilibre encore plus difficile à atteindre



- Charge mentale accrue, tout comme la charge émotionnelle (beaucoup de demandes, peu de ressources)
- Préoccupations grandissantes pour la santé mentale des travailleurs
- **Des risques psychosociaux du travail exacerbés**
  - Charge de travail ↑
  - Reconnaissance ↓
  - Autonomie décisionnelle ↓
  - Soutien social des collègues ↓
  - Soutien social des supérieurs ↓



<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2988-reduction-risques-psychosociaux-travail-covid19.pdf>

santé  
recherche  
innovation  
centre d'expertise et de référence  
maladies infectieuses  
promotion de saine  
santé  
santé environnementale  
se  
microbiologie  
toxicologie  
prévention des maladies chroniques  
innovation  
impact des politiques pub  
services  
santé au travail  
impact des politiques publiques  
développement des personnes et des communautés

[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

# Sur quoi agir ?

évaluation de l'état de santé de la population  
microbiologie  
prom  
sécurité et prévention des traumatismes  
recherche  
santé au tra  
**Institut national  
de santé publique  
Québec** 

# Quatre principaux constats

- ✓ La conciliation **repose encore avant tout sur les épaules des femmes et, plus spécifiquement, des mères**
- ✓ Importance particulière de la **conciliation travail-famille pour la santé mentale des femmes**
- ✓ Importance de **tenir compte des risques psychosociaux du travail** pour favoriser la conciliation travail-vie personnelle et la santé mentale des travailleuses
- ✓ Importance d'**une plus grande équité** pour l'accès aux mesures, sans nuire à la flexibilité d'application et d'ajustement des mesures en fonction des diverses réalités familiales et personnelles

# 4 orientations principales



- **Promouvoir une culture de prévention** qui tient compte des conditions organisationnelles favorisant la conciliation travail-vie personnelle.
- **Ajuster la charge de travail** afin de favoriser le recours aux mesures de conciliation travail-vie personnelle, tout en s'assurant de ne pas surcharger les collègues.
- **Miser sur le soutien des supérieurs immédiats**, en renforçant leurs connaissances et leurs compétences en matière de pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail et en leur offrant soutien et accompagnement.
- **Mobiliser les principaux acteurs concernés par la conciliation travail-vie personnelle et la santé mentale au travail** afin d'engager une discussion sur les moyens à privilégier pour faire face à certains enjeux particuliers.

# Des contextes plus favorables à la santé mentale

Différents facteurs de l'organisation facilitent la conciliation et le bien-être des travailleuses :

- ✓ La reconnaissance des besoins
- ✓ La présence de soutien, particulièrement celui du supérieur immédiat
- ✓ La mise en place de mesures de conciliation adaptées aux besoins du milieu



**INSPQ** INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

**Conciliation travail-vie personnelle : point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale**

RAPPORT DE RECHERCHE

Québec

[https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2618\\_conciliation\\_travail\\_point\\_vue\\_femmes.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2618_conciliation_travail_point_vue_femmes.pdf)

**INSPQ** INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

**Le télétravail en contexte de pandémie**

Mesures de prévention de la COVID-19 en milieu de travail - Recommandations intermédiaires

Mise à jour 1 juillet 2020

Le contexte de pandémie a transformé de façon brusque et inattendue le monde du travail. L'une de ces grandes transformations réside dans le recours élargi et accéléré au télétravail. Pour certains, le fait de passer en mode « télétravail » procure de nombreux avantages alors que, pour d'autres, les défis sont plus grands. Quels sont, justement, les principaux avantages, mais aussi les principaux défis rencontrés par ceux qui sont passés, en contexte d'urgence, en mode télétravail? Et que pourrait-on envisager pour faciliter le télétravail qui risque de demeurer très présent dans les mois, voire les années à venir?

Le contexte de la pandémie de la COVID-19 qui frappe au plan mondial a généré des transformations majeures dans le monde du travail, dans un contexte marqué pour plusieurs par l'inquiétude et la peur que la maladie les affecte personnellement ou touche leurs proches. Certains y ont aussi perdu des personnes de leur entourage.

- Une des transformations majeures réside dans le déploiement du télétravail en urgence et à grande échelle, sans avoir pu, en amont, planifier toute la préparation nécessaire.
- Une partie de ceux et celles qui sont en télétravail ne le font pas par choix, mais parce que la situation actuelle de crise sanitaire l'exige.
- Alors que les arrangements de télétravail en temps normal sont empreints d'une certaine flexibilité (ex. : alternance entre télétravail et présence en organisation), le télétravail en temps de pandémie occupe, pour la plupart des personnes qui y sont soumises, 100 % de leur temps de travail, et ce toujours à partir de leur domicile.
- Les activités de plusieurs entreprises ont été rapidement transformées et nombreuses sont les personnes qui ont dû prendre de nouveaux mandats, apprendre de nouvelles tâches ou de nouvelles méthodes de travail, et ce à distance.
- L'intégration rapide de nouvelles modalités de travail pose des défis importants tant pour les personnes en emploi, leurs familles et leurs équipes de travail que ceux et celles qui les encadrent ainsi que leurs employeurs.
- Le télétravail, surtout en contexte de pandémie, se déroule dans des conditions personnelles, conjuguées et familiales qui sont très variables.
- Les travailleurs et travailleuses ne sont pas tous égaux devant leur capacité à organiser leur domicile pour le télétravail.
- L'implantation du télétravail s'est faite dans des conditions de confinement dans le cadre duquel plusieurs personnes doivent combiner le télétravail aux obligations familiales et parentales, notamment l'accompagnement des enfants au quotidien, mais, aussi, dans leur supervision scolaire. Ceci implique donc des interactions et des interférences soutenues entre le travail et la vie personnelle et familiale.
- La perspective du maintien du télétravail en période de déconfinement progressif et de post-pandémie interpelle de nombreux acteurs et mérite une attention particulière pour voir à la santé psychologique et physique des travailleurs ainsi que pour favoriser le maintien d'un équilibre au niveau de leur vie personnelle et familiale puisque toutes ces dimensions sont intimement liées.

Québec

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>

**INSPQ** INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

**Recommandations concernant la réduction des risques psychosociaux du travail en contexte de pandémie - COVID-19**

Mesures de prévention de la COVID-19 en milieu de travail - Recommandations intermédiaires

Dernière mise à jour le 25 juin 2020 : modifications apportées en jaune.

**Mesures de prévention à l'intention des employeurs**

**Les risques psychosociaux du travail (RPS), en bref**

Les risques psychosociaux du travail sont définis comme des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées (INSPQ, 2016).

Les principaux RPS reconnus dans la littérature scientifique sont :

- La charge de travail.
- Le soutien social du supérieur et des collègues.
- L'autonomie décisionnelle.
- La reconnaissance.

Dans le contexte d'une pandémie qui modifie considérablement les conditions de travail habituelles, plusieurs de ces risques peuvent être exacerbés. Il est donc recommandé : 1) d'être attentif à la présence de ces facteurs de risque pour ensuite 2) initier le plus tôt possible des actions préventives qui pourront en atténuer les impacts sur la santé psychologique et physique des travailleurs (troubles de santé mentale, troubles musculo-squelettiques, maladies cardio-vasculaires, accidents de travail).

Québec

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/2988-reduction-risques-psychosociaux-travail-covid19.pdf>

santé  
recherche  
innovation  
centre d'expertise et de référence  
maladies infectieuses  
promotion de saine  
santé  
santé environnementale  
se  
microbiologie  
toxicologie  
prévention des maladies chroniques  
innovation  
impact des politiques pub  
santé au travail  
développement des personnes et des communautés

[www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

# Questions, échanges, discussion !

évaluation de l'état de santé de la population  
microbiologie  
prom  
sécurité et prévention des traumatismes  
recherche  
santé au tra  
**Institut national  
de santé publique  
Québec** 