



Institute for
Research on
Public Policy
Institut de
recherche
en politiques
publiques

Pour diffusion immédiate
Le 20 juin 2006

COMMUNIQUÉ

Une étude de l'IRPP évalue l'étendue du conflit travail-vie

Quoique circonscrit, le phénomène du conflit travail-vie concerne une importante minorité de travailleurs

Montréal – Au cours des dernières décennies, l'entrée en force des femmes sur le marché du travail et la multiplication des familles à deux revenus ont entraîné des conflits travail-vie de plus en plus préoccupants pour les salariés, les entreprises et les décideurs. Des conflits susceptibles d'agir sur le moral des travailleurs, d'accroître leur absentéisme et leur niveau de stress, avec les conséquences qui s'ensuivent sur la productivité. D'où l'importance de viser un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle pour le mieux-être économique et social des Canadiens. L'étude de Richard Chaykowski (Université Queens) que l'IRPP publie aujourd'hui tente de démêler les enjeux complexes de cette question.

L'auteur y examine les facteurs liés au conflit travail-vie et relève d'intéressants paradoxes :

- ◆ « La nécessité de remplir un trop grand nombre d'exigences par rapport au temps dont on dispose est la source la plus courante de stress (le stress menant aux conflits travail-vie) selon près de 35 % des répondants », écrit-il.
- ◆ Les conflits travail-vie sont aussi liés à la « contrainte des heures », qui renvoie à l'incapacité de travailler suffisamment d'heures pour assurer sa sécurité financière mais aussi, paradoxalement, au surcroît d'heures qu'on doit parfois passer au travail.

Pour ce qui est des gens les plus touchés, l'auteur souligne que plus de 70 p. 100 des travailleurs à temps plein et 80 p. 100 des travailleurs à temps partiel se disent satisfaits du partage des heures consacrées à leur vie professionnelle et personnelle. Une minorité significative de travailleurs est donc touchée par le phénomène. Il remarque que :

- ◆ Les femmes y sont plus exposées car elles consacrent à tous âges plus de temps aux tâches ménagères. Elles tendent aussi à s'occuper davantage des enfants et des personnes âgées.
- ◆ Les gens qui n'ont pas de bonnes conditions de travail ou d'avantages sociaux sont aussi plus exposés aux conflits travail-vie. Les petites et les grandes entreprises présentent à cet égard autant d'avantages que d'inconvénients.
- ◆ On observe ici un autre paradoxe : les travailleurs atypiques (autonomes, à temps partiel ou contractuels) profitent plus souvent d'horaires flexibles mais rarement d'avantages sociaux. Inversement, les salariés ayant de « bons emplois », et donc plus de sécurité et d'avantages, jouissent d'une moindre flexibilité et travaillent parfois de plus longues heures.

L'auteur note qu'il sera difficile de résoudre les problèmes liés aux conflits travail-vie, mais les gouvernements devraient selon lui commencer par les mesures suivantes :

- ◆ Mener une évaluation rigoureuse des coûts liés aux conflits travail-vie.

- ◆ Évaluer ensuite tous les coûts de mise en œuvre d'une variété de politiques.
- ◆ Et déterminer les segments de la main-d'œuvre les plus exposés afin de mieux cibler les solutions au problème.

Intitulée *Toward Squaring the Circle : Work Life Balance and the Implications for Individuals, Firms and Public Policy*, l'étude de Richard Chaykowski peut être téléchargée au www.irpp.org.

-30-

Pour tous renseignements ou demandes d'entrevue, prière de contacter l'IRPP.

Pour recevoir par courriel les avis aux médias et communiqués de l'IRPP, prière de s'abonner à notre service de distribution en ligne au www.irpp.org.

Fondé en 1972, l'IRPP est un organisme sans but lucratif national et indépendant basé à Montréal.

Renseignements :

Jackson Wightman (jwightman@irpp.org),

Directeur des communications de l'IRPP

Bureau : (514) 985-2461, poste 324

Cellulaire : (514) 235-8308