

Le marché du travail, l'emploi et la vie familiale ont connu ces dernières décennies d'importantes transformations. Ces changements ont favorisé une modification fondamentale de la répartition « traditionnelle » du temps consacré au travail hors du foyer, au travail rémunéré à la maison, aux tâches domestiques non rétribuées et aux loisirs. D'où l'intensification du débat dans les milieux politiques et la sphère publique sur une possible érosion de la qualité de la vie, tant au travail qu'au foyer. L'équilibre travail-vie s'est-il transformé en conflit travail-vie ?

Dans cette étude, Richard Chaykowski examine les données canadiennes et recense les différents problèmes liés à cette recherche d'équilibre. Il vise ainsi à clarifier les enjeux politiques qui en découlent pour mieux définir le rôle des gouvernements par rapport à celui des entreprises et des individus.

Il cherche d'abord à établir si les problèmes d'équilibre travail-vie touchent toute la population active selon qu'elle est jeune ou âgée, de sexe masculin ou féminin et qu'elle travaille à des heures normales ou atypiques. La difficulté d'équilibrer sa vie professionnelle et ses autres responsabilités obéit-elle à différentes caractéristiques selon l'âge, le sexe ou le type d'emploi ? Certains conflits vie-travail sont-ils provoqués par la faiblesse des revenus plutôt que par un horaire trop chargé ? Ainsi l'étude permet donc d'explorer plusieurs questions et de préciser quel est le profil de ceux qui disent manquer de temps, de mieux identifier les personnes qui sont les plus susceptibles de se dire stressées, et pourquoi, d'examiner en quoi y a-t-il un problème d'équité dans ce domaine, et dans quelle mesure cette réalité est-elle documentée par les diverses enquêtes sur le marché du travail ?

L'auteur aborde ces questions à l'aide d'un cadre d'analyse mettant l'accent sur l'« offre » et la « demande » de travail, de même que sur certains facteurs institutionnels. Sur le plan de la « demande », il s'intéresse aux conséquences de certaines transformations du marché de l'emploi et du milieu de travail sur la capacité des salariés d'équilibrer vie professionnelle et exigences quotidiennes. Des transformations qui englobent la modification de la taille des entreprises, la polarisation de la main-d'œuvre entre ceux qui occupent des emplois permanents à plein temps et des emplois atypiques, le vieillissement des travailleurs ainsi que l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

Sur le plan de l'« offre », il observe que l'une des principales sources de stress réside dans les trop nombreuses exigences auxquelles les salariés ont à faire face tant dans la sphère du travail rémunéré que dans la vie familiale. Pour y voir plus clair, l'auteur examine les préférences des travailleurs en ce qui concerne les heures de travail, les contraintes qui pèsent sur l'atteinte de l'équilibre, et les exigences changeantes qui les affectent au cours de leur vie.

Pour déterminer l'étendue du conflit travail-vie et mieux identifier ceux qui risquent le plus d'en souffrir et dans quelle mesure, il passe en revue diverses statistiques canadiennes sur les congés de maladie, sur les soins non rémunérés prodigués aux enfants et aux personnes âgées, le stress, le temps consacré aux tâches ménagères et la satisfaction au travail. Il en conclut qu'une grande majorité de gens ont atteint l'équilibre désiré. Le genre, la taille de l'entreprise, le type d'emploi et les horaires de travail sont des facteurs clés dans l'émergence du conflit travail-vie. En terminant l'auteur examine comment certaines politiques du travail pourraient favoriser un meilleur équilibre vie-travail.

Quatre grandes conclusions se dégagent. Premièrement, il faut multiplier les recherches sur l'estimation des coûts du conflit travail-vie, surtout parmi les employés du secteur privé. Deuxièmement, nous devons mieux évaluer les coûts et les avantages de diverses politiques et réglementations visant l'équilibre travail-vie. Troisièmement, nous devons déterminer avec plus de précision les segments de la main-d'œuvre qui vivent un conflit travail-vie afin d'élaborer des politiques mieux adaptées à leurs besoins. Enfin, les politiques mises au point à l'intention des secteurs public et privé doivent s'insérer dans le contexte élargi du cycle de vie plutôt que dans la perspective strictement familiale.