

Courir du travail à la maison

Ariane Lacoursière

La Presse

Soir après soir, le même scénario se répète pour Sylvie. À 17h, elle quitte son travail à la hâte. Une fois dans sa voiture, elle peste contre les bouchons de circulation en regardant frénétiquement sa montre arrivera-t-elle à temps à la garderie? Une fois fiston récupéré, c'est la course folle. Le souper, le bain, le dodo... Et le lendemain ça recommence.

Des histoires comme celle-ci, Éveline Marci-Denault en entend des centaines par année. «Plusieurs travailleurs manquent de temps. Ils sont très stressés. Ils font de l'insomnie. Au travail, ils tournent les coins ronds. À la maison, ils sont impatientés», affirme Mme Marci-Denault qui est psychologue organisationnelle chez PROACT Solutions humaines.

En 2007, concilier travail et famille est difficile pour plusieurs employés. Pour mieux cerner le phénomène, Santé Canada a décidé de produire six rapports sur la question. Hier, le cinquième volet de la série intitulé «Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle. Quoi faire? Quoi éviter?» a été publié.

Pour produire le document, plus de 30 000 employés d'entreprises privées et publiques de partout au pays ont été interrogés. Premier constat le quart

d'entre eux font plus de 50 heures de travail par semaine. Près de 30% des Canadiens sondés indiquent que leur vie professionnelle entrave leur capacité d'assumer leurs responsabilités familiales. Par exemple, 75% des sondés jugent difficile d'être de retour à la maison lorsque leurs enfants reviennent de l'école.

Cela n'est pas sans conséquence. Surchargés de travail, 17% des hommes et 24% des femmes décident de ne pas avoir d'enfants. Plusieurs autres sacrifient

leur vie personnelle et dorment moins. Souvent, la dépression les guette, dit Santé Canada. «Faire la superwoman, ça dure un moment. Mais ensuite, on met notre santé en jeu», confirme Mme Marci-Denault.

À travers ses recherches, Santé Canada a réalisé que les personnes qui peinent le plus à accorder leur horaire de travail avec leurs exigences familiales sont celles qui ont un enfant ou un aîné à leur charge. «Avec le vieillissement de la popula-

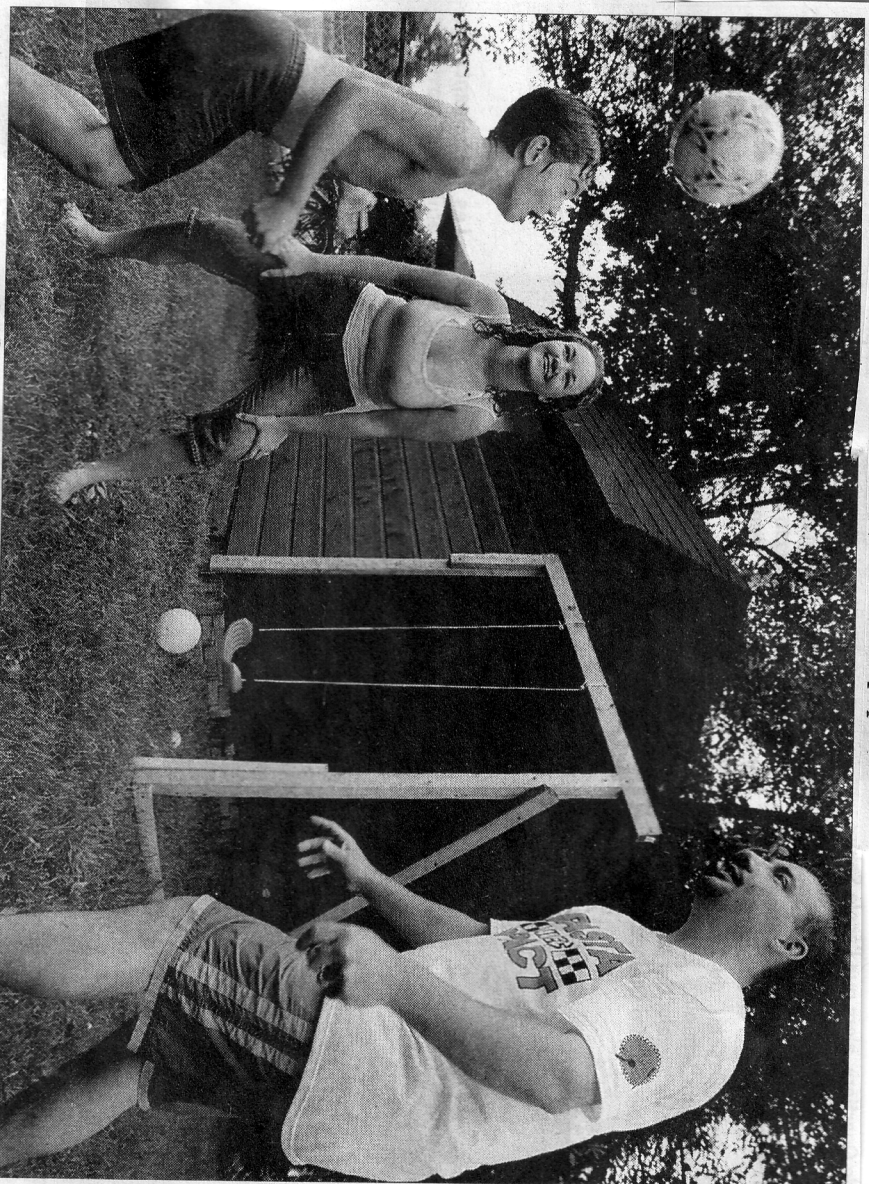
tion, de plus en plus d'employés s'occuperont de leurs parents. L'importance d'avoir des horaires de travail souples sera d'autant plus grande», observe Tania Saba, professeure titulaire en relations industrielles à l'Université de Montréal.

Selon elle, les travailleurs sont déjà nombreux à demander une plus grande conciliation entre leur travail et leur famille. «Ceux dans la trentaine veulent plus de temps avec leurs jeunes enfants. Ceux dans la quarantaine veulent du temps pour leurs ados et leurs parents qui sont âgés. Et ceux dans la cinquantaine veulent plus de temps pour profiter de la vie et pour ne pas s'épuiser pour pouvoir travailler plus longtemps», note Mme Saba.

Puisqu'une forte pénurie de main-d'œuvre se profile au pays, les compagnies devront retenir leurs travailleurs le plus longtemps possible, estime Mme Saba. Selon elle, faciliter la conciliation travail-famille est une excellente solution. «C'est une bonne façon d'attirer des travailleurs et de conserver ceux qu'on a plus longtemps. Les entreprises n'auront pas le choix», dit-elle. •

Ubisoft Montréal

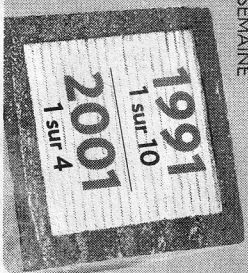
Bien connu pour ses splendides locaux et ses tables de baby-foot, le développeur de jeux vidéo français propose des horaires flexibles. Les travailleurs peuvent arriver à l'heure qu'ils souhaitent, entre 7h et 10h le matin. L'entreprise a aussi conclu une entente avec la garderie du YMCA situé de l'autre côté de la rue pour assurer aux employés un certain nombre de places.



Les travailleurs souhaitent pouvoir consacrer du temps à leurs enfants.

PHOTO: LA PRESSE

NOMBRE DE CANADIENS TRAVAILLANT AU MOINS 50 HEURES PAR SEMAINE



TYPES D'HORAIRES DES CANADIENS



CANADIENS QUI DECIDENT DE NE PAS AVOIR D'ENFANTS A CAUSE DE LEUR TRAVAIL

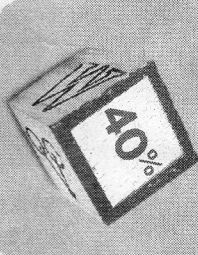


CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

STRATEGIES ADOPTÉES POUR AVOIR PLUS DE TEMPS EN FAMILLE



CANADIENS QUI JUGENT DIFFICILE D'AMÉNAGER LEURS HORAIRES DE TRAVAIL POUR RESPECTER DES ENGAGEMENTS FAMILIAUX



CANADIENS QUI ESTIMENT DIFFICILE D'ÊTRE DE RETOUR A LA MAISON LORSQUE LES ENFANTS REViennent DE L'ÉCOLE



Le bien-être des employés ne nuit pas à l'efficacité

La Presse — Mais une entreprise peut-elle offrir plus de libertés à ses employés sans mettre en péril sa rentabilité?

Absolument, dit Julie Carignan, psychologue organisationnelle à la Société Pierre-Boucher. «C'est un préjugé de croire qu'on sera moins rentable. Le bien-être des employés ne nuit pas à l'efficacité, au contraire», dit-elle.

Pour favoriser la conciliation travail-famille, plusieurs choix s'offrent aux compagnies. Présentement, la majorité des Canadiens (59%) ont un horaire de travail convention-

nel. Les entreprises peuvent offrir des horaires plus souples, comme la semaine de quatre jours.

Elle même chef d'entreprise et mère de trois enfants, Mme Carignan est une ardente défenseuse des horaires souples. «Une nouvelle maman qui est forcée de travailler cinq jours par semaine va s'absenter souvent. Elle sera très fatiguée donc moins productive. Au contraire, si on lui offre de travailler trois jours par semaine, elle sera beaucoup plus utile», dit-elle.

Les compagnies peuvent aussi

adopter des politiques axées sur la famille congés parents, possibilité de s'absenter et de reprendre les heures plus tard...

Actuellement, plusieurs entreprises offrent des congés non payés (84%) ou permettent aux travailleurs de prendre un jour de congé non payé pour cause d'urgence (76%). Mais cela n'est pas suffisant, selon Santé Canada. Car ces avantages ne fournissent aucun soutien économique aux employés qui doivent s'absenter pour des raisons familiales ou personnelles. «Cette

attitude a pour conséquence de pénaliser sur le plan économique des employés déjà aux prises avec des problèmes personnels et devant prendre congé pour cette raison», peut-on lire dans le rapport de Santé Canada.

Même si donner des congés payés semble de prime abord coûteux pour une entreprise, l'investissement en vaut la peine, assure Éveline Marcell-Denault. «Pour un patron, avoir plusieurs employés stressés n'est pas rentable, dit-elle. Différentes études ont prouvé que ces gens prennent de moins bonnes décisions

et sont moins productifs.»

Mme Carignan croit elle aussi que la qualité de vie des employés est primordiale. «Jamais les inconvénients n'ont dépassé les avantages dans le changement de culture d'une compagnie pour favoriser la conciliation travail-famille», assure-t-elle.

Mme Carignan invite les entreprises à faire le virage vers une plus grande souplesse d'horaire. «Ceux qui travaillent le plus d'heures possible cessent d'être les héros. Et tout le monde en sortira gagnant», dit-elle. •