

## COMMENT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE A-T-ELLE ÉVOLUÉ?

Depuis les années 1980, notre conception de la conciliation travail-famille (CTF) s'est transformée au gré des changements qui se sont opérés dans la société. Voici un survol de l'évolution de la CTF au cours des 40 dernières années au Québec.

**1980** – La CTF était considérée comme un problème spécifiquement féminin. M<sup>me</sup> Sylvie Saint-Onge, professeure à l'École des hautes études commerciales de Montréal, explique que les solutions aux problématiques de CTF étaient explorées dans une perspective psychologique et sociale. On aidait les travailleuses à mieux organiser leur vie ou leur relation avec leur conjoint. La nature du travail était également analysée pour vérifier si elle faisait partie du problème<sup>1</sup>.

**1990** – « Tout au long des années 1990, le changement technologique et la nécessité de maintenir la concurrence au plan mondial ont accru les pressions exercées, tant sur les organisations que sur le personnel. Le temps d'emploi a augmenté pour plusieurs, tout comme le recours à des formes d'emploi non traditionnelles. Les exigences associées aux autres sphères de la vie ont aussi connu une hausse durant la décennie, car les structures familiales ont continué d'évoluer et le pourcentage de travailleurs canadiens ayant à charge des enfants ou des aînés, ou les deux [...] a continué de croître<sup>2</sup>. »

Au cours de cette période, on commençait à cerner la responsabilité de l'employeur et les moyens dont il disposait pour mieux harmoniser les responsabilités familiales et professionnelles des employés. Les coûts de l'absentéisme, de la perte de productivité et du roulement du personnel, causés par les difficultés à concilier le travail et la famille, étaient aussi mis en évidence.

La mise en place du réseau de services de garde à contribution réduite, en 1997, a simplifié la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles pour un bon nombre de familles québécoises.

1. Entrevue donnée à Passeport Santé [En ligne] [http://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Entrevues/Fiche.aspx?doc=st\\_onge\\_s\\_20071022\\_ent](http://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Entrevues/Fiche.aspx?doc=st_onge_s_20071022_ent).

2. Linda DUXBURY et Chris HIGGINS, *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1*, Ottawa, Santé Canada, 2002, p. VII.

**2000** – M<sup>me</sup> Diane-Gabrielle Tremblay, titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, écrivait en 2003 : « La problématique du temps de travail, des temps de vie et de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle sera sans aucun doute un des principaux défis à relever en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, non seulement parce que nombre d'enquêtes démontrent que les parents concilient de plus en plus difficilement les obligations parentales et professionnelles, mais aussi parce que, dans nombre de secteurs économiques liés à l'économie du savoir, les entreprises cherchent à développer la motivation et la loyauté de leurs employés [...]»<sup>3</sup>. »

La main-d'œuvre, comptant aujourd'hui plus de femmes, de proches aidants, de travailleurs âgés et d'hommes voulant s'investir auprès de leurs familles, impose une adaptation de la part des employeurs. Une professeure en management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, M<sup>me</sup> Hélène Lee-Gosselin, faisait remarquer, en 2005, combien les perceptions à l'égard du travail et de la famille avaient évolué<sup>4</sup>. Par le passé, le modèle traditionnel de répartition des rôles dans les familles était plutôt généralisé. Une diversité d'options s'offre dorénavant aux travailleurs et aux travailleuses. Selon la chercheuse, il est nécessaire que les organisations respectent les choix diversifiés des individus et les accommodent.

À partir de décembre 2006, le plan d'action de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* a permis d'inscrire la CTF dans les priorités gouvernementales. Outre les mesures de ce plan d'action, le Québec compte aujourd'hui deux grands piliers en matière de CTF : les services de garde éducatifs à l'enfance et le Régime québécois d'assurance parentale.

**2010** – Le vieillissement de la population engendre des besoins accrus au regard du soutien aux personnes en perte d'autonomie. De plus en plus d'employés doivent prodiguer des soins à des parents vieillissants et nombreux sont ceux qui combinent cette responsabilité avec les soins à leurs propres enfants.

Les mesures visant à favoriser la CTF semblent aujourd'hui incontournables, notamment pour recruter et retenir les employés qualifiés. Le défi des prochaines décennies consistera sans doute à favoriser cette conciliation pour l'ensemble du personnel dans tous les secteurs de l'activité économique.

---

3. Diane-Gabrielle TREMBLAY, « Avons-nous besoin de temps? », *Options politiques*, vol. 24, n° 7, août 2003, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, p. 53-57.

4. Hélène LEE-GOSSELIN, « Quelle est la place de l'entreprise privée et celle de l'État dans le développement politique de conciliation? », *Le travail tentaculaire : existe-t-il une vie hors du travail?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2005.