

L'INFLUENCE DU MILIEU DE TRAVAIL SUR LE SOUTIEN ORGANISATIONNEL PERÇU À L'ÉGARD DE LA CONCILIATION EMPLOI –FAMILLE

Diane-Gabrielle Tremblay

Directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux

Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Conférence du 9 février 2010 (séminaire ARUC)

① sites web:

① [http:// www.telug.quebec.ca/aruc-gats](http://www.telug.quebec.ca/aruc-gats)

① <http://www.telug.quebec.ca/ chaireecosavoir/>



Plan

- I-Problématique
- II-Observations dans 3 secteurs
- III-conclusions, paradoxes; discussion, recherches à poursuivre



Évolution de la recherche

- Du conflit emploi-famille (années 90):
les sources de difficultés
- À la conciliation ou l'articulation emploi-famille : l'existence de mesures (2000...)
- A l'analyse des mesures et politiques mises en place (2000...), de l'accès, etc.



Au-delà des mesures, le soutien organisationnel, informel

- Travaux de Behson (2005) ont mis en évidence le rôle du soutien informel
- Mumford et Budd (2006) soulignent écart entre existence ou accès aux mesures et utilisation comme telle
- De plus en plus d'intérêt pour les facteurs qui influent sur la perception et l'accès réel aux mesures
- Médiations organisationnelles et professionnelles



Organisations et culture organisationnelle

- il semble que les organisations, jouent un **rôle médiateur favorable ou défavorable** à la mise en œuvre et à l'application de dispositifs facilitant l'articulation emploi-famille (Fusulier et al., 2008).
- Plusieurs recherches attirent l'attention sur **l'importance de la culture organisationnelle et des comportements ou attitudes des collègues et des supérieurs** (Haas, Allard, & Hwang, 2002; Lewis, 2001).



Soutien et culture organisationnelle

- Guérin et al. (1997) ont trouvé que la culture organisationnelle influence le niveau de conflit emploi-famille ; ainsi, lorsque l'employé-e ne se sent pas pénalisé-e à cause de ce qu'il/elle fait pour sa famille, il/elle ressent moins de difficultés de conciliation.
- Le conflit est aussi réduit lorsque l'employé-e considère que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.
- études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité du supérieur sur l'employé et le conflit emploi-famille : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stresse l'employé, le rend insatisfait et a pour conséquence qu'il s'absente plus souvent de son travail. (Chenevier (1996)
- Selon les résultats de l'étude de Caussignac (2000), l'appui organisationnel aide significativement à diminuer le conflit emploi-famille.



Comparaisons professions et hommes-femmes

- Certains travaux mettant en évidence le rôle du % de femmes chez les cadres, nous avons voulu comparer des milieux masculins et féminins (FAMILIES AND WORK INSTITUTE, 1998)
- ET MILIEUX PROFESSIONNELS DIFFÉRENTS



Méthodologie

- résultats d'une enquête réalisée essentiellement via Internet (mais aussi dans certains cas avec des questionnaires postaux)
- menée en 2007-2008
- auprès de policiers, d'infirmières de la Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux (TS), employés par les Centres de santé et de services sociaux (CSSS), adhérents de l'Ordre Professionnel des Travailleurs Sociaux du Québec (OPTSQ).
- 800 réponses utilisables (détails ds tableaux)
- Quanti ici, mais du quali (policiers) ; TS et infirmières à venir quali; + données quanti-quali sur Eco sociale en traitement



Constats globaux

- le milieu *infirmier* semble se caractériser par des *difficultés plus importantes*, peut-être dues à la *pénurie* de personnel, mais aussi imputables au fait que cette *majorité féminine* rend les problèmes plus criants, puisque ce sont encore aujourd'hui les femmes qui assument l'essentiel des tâches liées à la famille (Tremblay, 2008).
- Par contre, à notre étonnement, *le milieu policier, fortement masculin, semble offrir un meilleur soutien à la conciliation et être plus ouvert à la prise de congés aux fins familiales.*
- Le milieu du *travail social présente un bon nombre de difficultés*, mais parfois *moins marquées que ce n'est le cas dans le secteur infirmier.*



Tableau 1 : Sexe des répondants

	Non réponse	Femmes	Hommes	Total
Infirmières	0	143	14	157
Policiers	3	100	106	209
Travailleurs Sociaux	17	345	72	434
Total	20	588	192	800

Tableau 4 :
Sentiment d'arriver à bien concilier vie professionnelle et vie familiale

J'ai le sentiment d'arriver à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale	Infirmières	Policiers	TS	Total
Tout à fait en désaccord	7 4,6%	5 2,7%	14 3,3%	26 3,4%
Assez en désaccord	41 27,0%	31 16,6%	69 16,5%	141 18,6%
Ni d'accord, ni en désaccord	36 23,7%	33 17,6%	136 32,5%	205 27,1%
Assez d'accord	56 36,8%	79 42,2%	116 27,8%	251 33,2%
Tout à fait d'accord	12 7,9%	39 20,9%	83 19,9%	134 17,7%
Total	152 100,0%	187 100,0%	418 100,0%	757 100,0%

Tableau 5 : Difficultés à concilier responsabilités professionnelles et familiales

Éprouvez-vous de la difficulté à concilier vos responsabilités professionnelles et familiales?	Infirmi	Policie		
	ères	rs	TS	Total
Non réponse	7	18	16	41
	4,5%	8,6%	3,7%	5,1%
non	79	134	304	517
	50,3%	64,1%	70,0%	64,6%
oui	71	57	114	242
	45,2%	27,3%	26,3%	30,3%
Total	157	209	434	800
	100,0	100,0	100,0	100,0
	%	%	%	%

Tableau 6 : Sentiment que le milieu professionnel est attentif à la question de la conciliation travail et famille

J'ai le sentiment que mon milieu professionnel est attentif à la question de la conciliation travail et famille	Infirmières	Policiers	TS	Total
Tout à fait en désaccord	65 <i>41,9%</i>	20 <i>10,8%</i>	88 <i>21,1%</i>	173 <i>22,8%</i>
Assez en désaccord	42 <i>27,1%</i>	53 <i>28,6%</i>	117 <i>28,0%</i>	212 <i>28,0%</i>
Ni d'accord, ni en désaccord	24 <i>15,5%</i>	44 <i>23,8%</i>	134 <i>32,1%</i>	202 <i>26,6%</i>
Assez d'accord	22 <i>14,2%</i>	54 <i>29,2%</i>	64 <i>15,3%</i>	140 <i>18,5%</i>
Tout à fait d'accord	2 <i>1,3%</i>	14 <i>7,6%</i>	15 <i>3,6%</i>	31 <i>4,1%</i>
Total	155 <i>100,0%</i>	185 <i>100,0%</i>	418 <i>100,0%</i>	758 <i>100,0%</i>

Tableau 7 : Perception de l'organisation comme un milieu de travail qui facilite la conciliation travail / famille

Votre organisation est un milieu de travail qui facilite la conciliation travail / famille	Infirmières	Policiers	TS	Total
	es			
Tout à fait en désaccord	41 <i>26,1%</i>	19 <i>10,3%</i>	70 <i>16,7%</i>	130 <i>17,1%</i>
Assez en désaccord	47 <i>29,9%</i>	49 <i>26,6%</i>	86 <i>20,6%</i>	182 <i>24,0%</i>
Ni d'accord, ni en désaccord	44 <i>28,0%</i>	43 <i>23,4%</i>	178 <i>42,6%</i>	265 <i>34,9%</i>
Assez d'accord	23 <i>14,6%</i>	61 <i>33,2%</i>	72 <i>17,2%</i>	156 <i>20,6%</i>
Tout à fait d'accord	2 <i>1,3%</i>	12 <i>6,5%</i>	12 <i>2,9%</i>	26 <i>3,4%</i>
Total	157 <i>100,0%</i>	184 <i>100,0%</i>	418 <i>100,0%</i>	759 <i>100,0%</i>

Tableau 8 :
Sentiment que le supérieur / les collègues sont attentifs
à la question de la conciliation travail et famille

J'ai le sentiment que :	Infirmières	Policiers	TS	Total
Mon supérieur est attentif à la question de la conciliation travail et famille				
Tout à fait en désaccord	45 <i>29,2%</i>	7 <i>3,8%</i>	69 <i>16,5%</i>	121 <i>16,0%</i>
Assez en désaccord	46 <i>29,9%</i>	23 <i>12,4%</i>	89 <i>21,3%</i>	158 <i>20,9%</i>
Ni d'accord, ni en désaccord	26 <i>16,9%</i>	49 <i>26,5%</i>	121 <i>28,9%</i>	196 <i>25,9%</i>
Assez d'accord	35 <i>22,7%</i>	67 <i>36,2%</i>	116 <i>27,8%</i>	218 <i>28,8%</i>
Tout à fait d'accord	2 <i>1,3%</i>	39 <i>21,1%</i>	23 <i>5,5%</i>	64 <i>8,5%</i>
Total	154 <i>100,0%</i>	185 <i>100,0%</i>	418 <i>100,0%</i>	757 <i>100,0%</i>

Mes collègues sont attentifs à la question de la conciliation travail et famille	inf	pol	ts	total
Tout à fait en désaccord	13 8,4%	5 2,7%	13 3,1%	31 4,1%
Assez en désaccord	19 12,3%	20 10,8%	39 9,3%	78 10,3%
Ni d'accord, ni en désaccord	33 21,3%	41 22,2%	115 27,5%	189 24,9%
Assez d'accord	71 45,8%	89 48,1%	160 38,3%	320 42,2%
Tout à fait d'accord	19 12,3%	30 16,2%	91 21,8%	140 18,5%
Total	155 100,0%	185 100,0%	418 100,0%	758 100,0%
		%	%	

Tableau 9 : Soutien du supérieur / des collègues pour prendre un congé pour raisons familiales

J'ai le soutien:	Infirmières	Policiers	TS	Total
De mon supérieur				
Tout à fait en désaccord	35 <i>22,7%</i>	8 <i>4,4%</i>	38 <i>9,1%</i>	81 <i>10,8%</i>
Assez en désaccord	55 <i>35,7%</i>	19 <i>10,5%</i>	182 43,5%	256 <i>34,0%</i>
Assez d'accord	54 <i>35,1%</i>	114 63,0%	150 <i>35,9%</i>	318 <i>42,2%</i>
Tout à fait d'accord	10 <i>6,5%</i>	40 <i>22,1%</i>	48 <i>11,5%</i>	98 <i>13,0%</i>
Total	154 <i>100,0%</i>	181 <i>100,0%</i>	418 <i>100,0%</i>	753 <i>100,0%</i>
De mes collègues				
Tout à fait en désaccord	13 <i>8,5%</i>	10 <i>5,5%</i>	9 <i>2,2%</i>	32 <i>4,2%</i>
Assez en désaccord	26 <i>17,0%</i>	26 <i>14,3%</i>	128 <i>30,6%</i>	180 <i>23,9%</i>
Assez d'accord	86 <i>56,2%</i>	106 <i>58,2%</i>	170 <i>40,7%</i>	362 <i>48,1%</i>
Tout à fait d'accord	28 <i>18,3%</i>	40 <i>22,0%</i>	111 <i>26,6%</i>	179 <i>23,8%</i>
Total	153 <i>100,0%</i>	182 <i>100,0%</i>	418 <i>100,0%</i>	753 <i>100,0%</i>

Tableau 12 : Impacts négatifs pour la carrière

Il n'y a pas d'impacts négatifs pour ma carrière	Infirmi	Policie		
	ères	rs	TS	Total
Tout à fait en désaccord	40	22	53	115
	25,8%	12,0%	12,7%	15,2%
Assez en désaccord	57	47	162	266
	36,8%	25,5%	38,8%	35,1%
Assez d'accord	40	81	132	253
	25,8%	44,0%	31,6%	33,4%
Tout à fait d'accord	18	34	71	123
	11,6%	18,5%	17,0%	16,2%
Total	155	184	418	757
	100,0	100,0	100,0	100,0
	%	%	%	%



Conclusion: paradoxes et défis

- **Les *responsabilités familiales demeurent la responsabilité première des femmes* et les *entreprises n'ont pas adapté l'offre de mesures aux besoins* du personnel.**
- **Les mesures et les congés parentaux ne suffisent pas ; il faut assurer un milieu de travail qui soutient les individus: climat de confiance, info sur les mesures, soutien réel des supérieurs..et collègues éventuellement (semble assez fréquent, et compense parfois l'absence de soutien de l'organisation)**
- **Québec: sentiment de pouvoir prendre les congés, mais craintes d'effets négatifs sur la carrière persistent.**



Conclusion (2)

- Dans une perspective d'équité H-F, et compte tenu de leurs demandes à cet égard, il faut favoriser participation des pères aux responsabilités parentales et familiales (parents âgés): *faut des mesures dans les organisations et un climat favorable à l'utilisation des mesures*
- ...Et peut-être un congé parental de type islandais, avec encore plus de temps pour les pères,
- quoique déjà bonne réception dans les milieux de travail québécois en général...même si ceux qui ont pris le congé ont une vision plus négative que ceux qui n'en ont pas pris (Tremblay, Genin, à paraître)



Quelques sites web...questions ??

- Www.telug.quebec.ca/aruc-gats
- Www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir
- www.labour.hrhc-drhc.gc.ca/travailvie/work-life-balance-fr.cfm
- www.vifamily.ca/ (Institut Vanier de la famille)
- www.servicevie.com/02Sante/Sante_enfants/Enfants10092001/enfants10092001.html
- www.travail.gouv.qc.ca
- www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/Cas/Scenarios.html