



Conciliation travail-famille : Quelle conciliation? Quelle vie?

Question à l'étude

La “ conciliation travail-famille ” est sans aucun doute la question d'actualité sur les lieux de travail canadiens ces jours-ci. Il est en effet difficile de parcourir un quotidien sans y trouver un article sur la difficulté de concilier son travail et sa vie personnelle.

Pour la plupart d'entre nous, ressentir le stress et avoir l'impression d'être surchargé de travail, n'est pas véritablement quelque chose de nouveau. Toutefois, pour ce qui est des membres du Syndicat de l'Agriculture, le déséquilibre entre leur travail et leur vie à la maison n'a jamais été aussi prononcé. Nous ressentons toujours l'impact des terribles compressions dont a été victime la fonction publique fédérale durant les années 1990. Bien que l'on ait constaté des embauches dans certains domaines, elles sont en fait une réponse à la demande publique et politique pour des services nouveaux ou améliorés. La plupart d'entre nous sommes toujours confrontés au problème d'en faire plus mais avec moins.

L'un des principaux obstacles vient du décalage entre les points de vue des employé(e)s et ceux du personnel chargé des ressources humaines des employeurs. Par exemple, selon un sondage en ligne des attitudes envers la conciliation travail-famille, publié en novembre 2007 par *Monster*, principal recruteur sur le Web en Amérique du Nord, en Europe et en Asie, bien que 89 % des employé(e)s sondé(e)s soient d'avis que les programmes de conciliation travail-famille – tels que les horaires variables et le télétravail – sont importants, moins de la moitié des spécialistes des RH considèrent l'équilibre travail-famille comme une initiative importante que leur entreprise devrait prendre.

Entre-temps, au lieu de nous faire économiser du temps, la technologie sur les lieux de travail n'a fait qu'accentuer notre charge de travail. Pour la plupart, cette technologie a été introduite sur les lieux de travail sans tenir compte de la façon dont elle peut être utilisée le plus efficacement possible. Les employé(e)s non plus d'ailleurs, qui se servent de cette technologie, n'ont eu la possibilité de suivre une formation suffisante

ou d'améliorer leurs compétences. Maintenant que les services du gouvernement fédéral s'orientent de plus en plus vers le Web et les centres d'appels, la population s'attend tout naturellement à ce que ces services leur soient disponibles 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Pendant ce temps, à la maison, la vie de tous les jours est pleine de ses propres complications. Nous toutes et tous ressentons le rythme infernal et les énormes pressions sociales et économiques de notre société de consommation. Les ménages à deux revenus – résultat d'une nécessité économique ainsi que de l'égalité des sexes – sont confrontés à des horaires encore plus difficiles et à une diminution des heures disponibles pour la famille. Les enfants ont accès à une gamme beaucoup plus vaste d'activités en dehors de l'école, avec tout ce que cela entraîne au niveau de la participation des parents. La plupart de nos membres, qui font partie de la génération des baby boomers, sont dorénavant confrontés à un autre problème : s'occuper de parents âgés et d'autres proches parents.

Tout ceci, pris ensemble, crée un " orage parfait " mêlant stress et angoisse. Les membres du Syndicat de l'Agriculture ne peuvent se permettre de supporter des pressions supplémentaires à leur lieu de travail, particulièrement lorsqu'elles peuvent être évitées.

Une situation gagnante sur toute la ligne

De nombreuses études en sont d'ailleurs arrivées à une conclusion identique. Le rééquilibrage des obligations professionnelles et personnelles comporte bien des avantages que ce soit pour l'employeur comme pour les travailleurs et travailleuses, notamment :

- une plus grande capacité à attirer, conserver et motiver les employé(e)s,
- une diminution de l'absentéisme,
- un renforcement de l'énergie, de la créativité et de la capacité des employé(e)s à faire face au stress, et
- une grande satisfaction au travail.

En outre, l'employeur répond à sa responsabilité sociale en permettant à ses employé(e)s d'améliorer leurs responsabilités à l'extérieur de leur travail.

La responsabilité de l'employeur

On pourrait parier qu'il existe une telle divergence d'opinion au sein de la fonction publique fédérale. Et pourtant, l'employeur assume la responsabilité principale du rééquilibrage entre la vie professionnelle et personnelle sur les lieux de travail des membres du Syndicat de l'Agriculture.

Les diverses lois fédérales sur les relations de travail donnent carte blanche à la direction en ce qui a trait aux questions ayant des répercussions sur la charge de travail : responsabilité unilatérale en matière de dotation; contrôle sur l'allocation du travail et des heures supplémentaires; décisions sur les dispositions en matière d'heures variables. Qui plus est, les gestionnaires ambitieux – à quelque niveau que ce soit – refusent de repousser les demandes irréalistes de leurs supérieurs ou de leurs maîtres politiques.

L'employeur n'ignore certainement pas le déséquilibre croissant entre la vie professionnelle et personnelle sur les lieux de travail des membres du Syndicat de l'Agriculture. Les sondages auprès des fonctionnaires dont se targue la direction, ne cessent de citer la charge de travail comme étant le problème numéro un chez les employé(e)s du gouvernement fédéral. Cette question a bien été discutée aux niveaux les plus élevés de la direction, par exemple lors de réunions périodiques d'administrateurs(rices) généraux(ales) ou de directeurs(rices) d'agences.

Ces mandarins de haut niveau ont bien offert un soutien puissant pour que des mesures soient prises afin de régler le problème du déséquilibre travail-famille. Malheureusement, comme cela se produit généralement, les bons mots ne se sont pas matérialisés. La culture de la fonction publique fédérale marquée par des priorités en évolution constante, des délais très stricts et des heures supplémentaires volontaires est fortement enracinée. Ceux et celles qui ont le courage de bousculer cette réalité, se voient vite affublé(e)s d'une étiquette de râl(e)urs ou râl(e)uses ou de mauvais(es) partenaires.

Lorsque la direction décide de prendre des mesures -- même si elles sont bien intentionnées --, elle se fourvoie généralement. Le simple fait d'accorder un congé pour assister à des colloques dont le temps est géré par la direction, n'est pas pour autant un substitut à une solution cherchant à s'attaquer directement au rééquilibrage travail-famille. De telles mesures ne traitent que les symptômes d'une situation véritablement dysfonctionnelle en matière de charge de travail, et mettent le blâme sur le travailleur ou la travailleuse, dont on attend qu'il ou elle maîtrise mieux la situation.

Il n'y a pas d'autre choix que celui de s'adapter

Aussi triste que tout cela puisse paraître, il y a néanmoins un véritable espoir que les choses changent pour le mieux, au fil du temps. Les raisons pour cela n'ont rien à voir avec la fonction publique fédérale, mais plutôt avec les tendances sociales de façon plus générale.

La population active du Canada est sur le point de vivre une transformation majeure... et cela inclut la fonction publique fédérale!

En effet, au cours de la prochaine décennie, des dizaines et des dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux – la plupart de la génération des baby boomers – vont prendre leur retraite. La plus grande difficulté à laquelle va faire face la haute direction va consister à trouver et à recruter des personnes pour remplacer ces employé(e)s expérimenté(e)s ayant de longues années de service. À cause d'une succession de gouvernements libéral et conservateur, et de leurs attaques contre les services gouvernementaux et les travailleurs et travailleuses qui rendent ces services, ils sont parvenus à tracer un portrait de la fonction publique fédérale comme étant un choix de carrière moins que désirable.

Il y aura donc une forte concurrence pour attirer et embaucher les jeunes d'aujourd'hui. Leurs options de carrière sont ainsi beaucoup plus vastes. Ils ou elles sont moins concerné(e)s par un emploi pour la vie, mais davantage préoccupé(e)s par l'apprentissage permanent. Ils(elles) accordent beaucoup plus d'importance au temps qu'ils(elles) passent à l'extérieur de leur lieu de travail, pour satisfaire leurs intérêts et activités personnelles. Ils(elles) sont moins disposé(e)s à accepter la culture hiérarchique, rigide et descendante de la fonction publique fédérale.

Ainsi, confronté(e) à cette réalité, même le (la) cadre supérieur(e) ou moyen(ne) aux vues les plus étroites devra aborder les problèmes de la conciliation travail-famille. Malheureusement, ces tendances sociales font bien peu pour se pencher sur le déséquilibre travail-famille de nos jours.

Cela veut dire que les gestionnaires doivent prendre la direction des opérations, et que les politiciens doivent passer aux actes. Lorsqu'il s'agit de la conciliation travail-famille, l'inaction n'est tout simplement pas une option.

Exiger des changements... Dès maintenant!

Et alors, que peut-on faire dès aujourd'hui pour régler ce problème?

On pense en premier lieu à la table de négociation comme l'endroit parfaitement logique où le Syndicat de l'Agriculture et notre agent négociateur, l'Alliance de la fonction publique du Canada, peuvent soulever les préoccupations que nous suscite la conciliation travail-famille. Toutefois, comme nous venons de le voir, tout syndicat représentant les fonctionnaires doit respecter une série extrêmement restrictive de lois sur les relations de travail auxquelles ne sont pas assujettis nos homologues du secteur privé.

Ainsi, bien que certains progrès puissent être faits sur le front de la négociation, nos efforts doivent aussi être dirigés vers l'intérieur, soit les membres du Syndicat de l'Agriculture. Ce dernier doit encourager ses membres à avoir recours aux protections qui existent dans leur convention collective pour lutter contre la culture du surmenage.

Au niveau interne, il y a toute une série de mesures concrètes qui peuvent être prises pour exercer des pressions sur l'employeur afin qu'il apporte les changements nécessaires :

- inscrire les questions touchant la conciliation travail-famille à l'ordre du jour des réunions locales, régionales et nationales de consultation syndicale-patronale;
- appuyer les équipes de négociation au cours de l'actuelle ronde de négociations avec le Conseil du Trésor en vue d'une nouvelle convention collective. Le Syndicat de l'Agriculture devrait expressément demander à notre agent négociateur, l'Alliance de la fonction publique du Canada, de faire le lien entre toutes les questions concernant la conciliation travail-famille avec le plus grand nombre d'enjeux contractuels possibles;
- demander des conditions de travail plus souples – horaires variables, heures de travail réduites, partage du travail et télétravail – lesquelles sont plus largement disponibles;
- promouvoir une interdiction aux heures supplémentaires volontaires. Tout en reconnaissant qu'il s'agit d'une incitation économique puissante pour nos membres afin qu'ils travaillent de plus longues heures, nous devons renforcer le lien direct entre les heures supplémentaires et le déséquilibre travail-famille;
- inclure de façon fort évidente les questions touchant la conciliation travail-famille dans les colloques régionaux du Syndicat de l'Agriculture;
- le Syndicat de l'Agriculture devrait encourager l'Alliance à intégrer les questions liées à la conciliation travail-famille dans le plus grand nombre de cours d'éducation possible, et
- le Syndicat de l'Agriculture et l'Alliance devraient exercer des pressions sur les employeurs et les partis politiques pour qu'il y ait davantage de garderies d'enfants sur les lieux de travail.

Conclusion

Les membres du Syndicat de l'Agriculture sont des professionnels dévoués à leurs tâches. Nous sommes fiers(ères) de servir les besoins du public. Nous voulons remplir nos responsabilités de la façon la plus efficace qui soit. Malheureusement, pour nous comme pour la population, les charges de travail excessives et constantes sapent nos meilleurs efforts.

À la fin de la journée, la seule solution pratique au déséquilibre travail-famille consiste à rééquilibrer les choses – soit à ramener la charge de travail à un nombre approprié d'individus. Le temps des “ belles paroles ” est terminé, le moment de “ passer aux actes ” est arrivé!

Sources de renseignements complémentaires

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html

Réseau canadien de la santé

<http://www.canadian-health-network.ca/servlet/ContentServer?cid=1093450836180&pagename=CHN-RCS%2FCHNResource%2FFAQCHNResourceTemplate&lang=En&c=CHNResource>

L'équilibre entre le travail et la vie personnelle

http://www.canadiansocialresearch.net/work_life_balance.htm

Politiques du Conseil du Trésor sur le travail variable

http://www.tbs-sct.gc.ca/search-recherche/query-recherche.aspx?results=1&searchType=1&Containing=AND&Query=work-life+balance&K2DocKey=&__VIEWSTATEENCRYPTED=

Réseau de la main-d'œuvre des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques

http://www.qualitetravail.ca/home_f.stm

(Mars 2008)