

Organiser le bien-être au travail

Conciliation travail et vie personnelle

Données contextuelles

cahier n°

3

document préparé par
Grégoire Bédard

SEECD
4 juin 2018

La conciliation travail et vie personnelle ¹

Qu'il s'agisse d'obligations, de responsabilités ou de besoins parentaux, familiaux ou personnels, tout travailleur peut, à un moment ou à un autre de son parcours professionnel, ressentir un conflit entre sa vie personnelle et son travail. [...]

La conciliation travail et vie personnelle est une dimension du climat de sécurité psychosocial dans l'organisation. En plus de favoriser l'attraction et la rétention de personnel, les pratiques organisationnelles visant à diminuer le conflit entre la vie personnelle et le travail peuvent avoir des effets positifs sur la santé au travail. À l'inverse, de mauvaises conditions de conciliation sont associées à des risques pour la santé.

Certaines recherches ont démontré que les travailleurs qui ont de lourdes responsabilités familiales sont plus nombreux proportionnellement à rapporter des indicateurs de mauvaise santé que d'autres. Parmi les causes, on note que les personnes ayant les responsabilités familiales les plus importantes se classeraient davantage dans les catégories de revenus du ménage les plus faibles. Aussi, ces personnes auraient des exigences plus élevées associées à leur double rôle et souvent, un nombre d'heures de loisirs moindre, ce qui aurait un effet néfaste sur leur santé (détresse psychologique, symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail, présentéisme).*

Quelles pratiques privilégier?

Voici des exemples :

Permettre l'aménagement d'horaires pour des fins personnelles :

- réduction du temps de travail (temps partiel, travail partagé),
- horaires de travail adaptés (horaire variable, à la carte),
- prévisibilité des horaires et des lieux de travail,
- semaine de travail comprimée (semaine de 35 heures effectuée en 4 jours),
- accumulation de banques d'heures utilisables au besoin (crédits horaires),

Offrir la possibilité de travailler à temps partiel;

- Permettre l'accès à certains congés :
- congés et traitements différés,
- congés maladie pour les enfants et les parents,
- congés parentaux,
- retour progressif post maternité ou paternité,
- retraite progressive,

Favoriser le travail à domicile lorsque les conditions du travail le permettent;

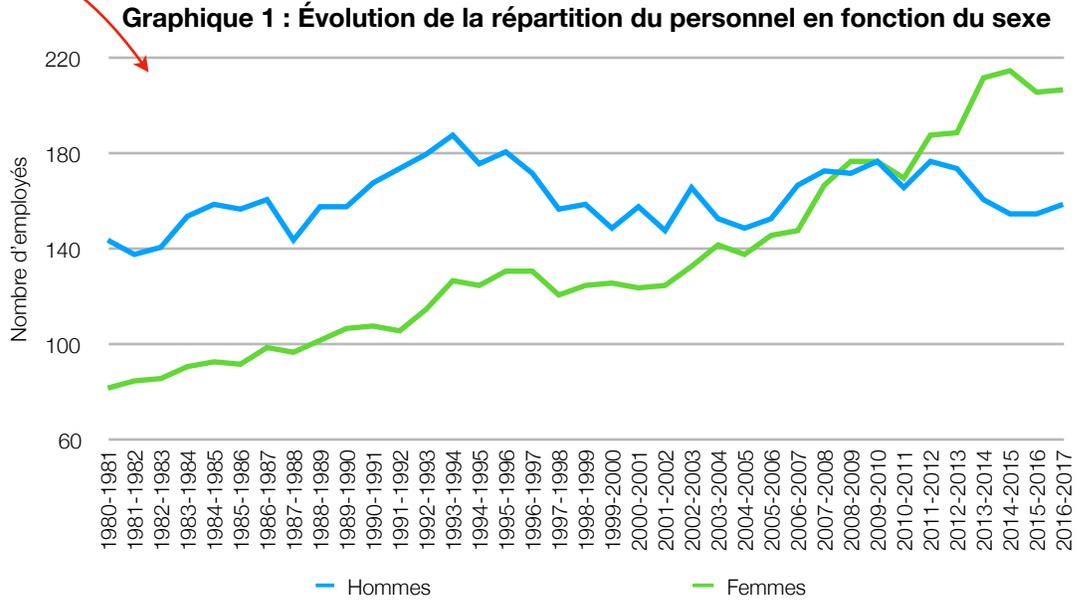
Favoriser l'accès à des conditions particulières sur les lieux de travail :

- garderies en milieu de travail,
- salle d'allaitement,
- possibilité de traiter de choses personnelles sur les lieux du travail.

1 - INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. 2018. Recueil de fiches portant sur les indicateurs de la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail, pages 15-16.

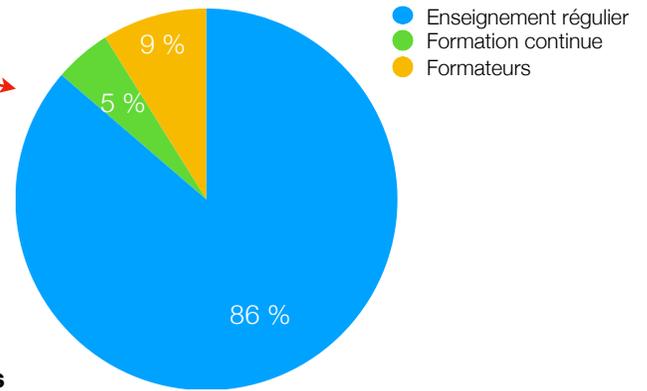
* voir définition p. 7

Comme le montre le **Graphique 1**, au sein du personnel, les hommes ont longtemps été majoritaires, mais la tendance s'est inversée en 2008-2009. En 2016-2017, les femmes constituaient 57 % de l'ensemble du personnel.



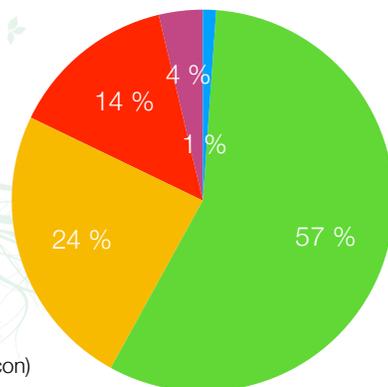
Graphique 2 : Répartition des enseignants par classe d'emploi

Tel que le montre le **Graphique 2**, à l'automne 2016, la formation régulière constitue 86 % de la communauté enseignante, la formation continue 5 % et les différents formateurs 9 %.



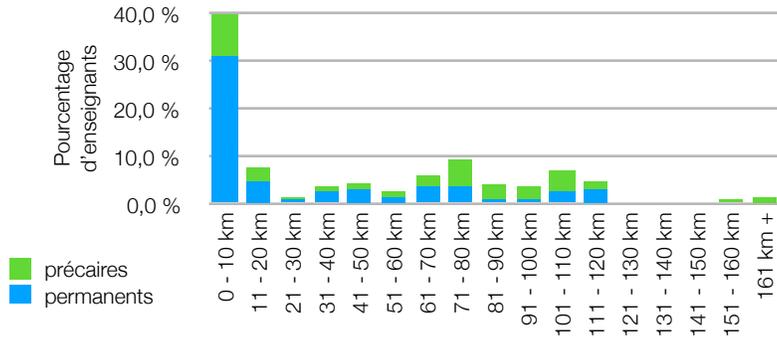
Graphique 3 : Statut des enseignants

- Permanents temps partiel
- Permanents temps plein
- Précaires temps partiel
- Précaires temps plein
- Chargés de cours (rémunérés à la leçon)



Le **Graphique 3** illustre qu'à l'hiver 2018, 58 % des enseignants ont un statut permanent, 38 % ont un statut précaire et 4 % sont des chargés de cours. Environ les deux tiers des enseignants précaires sont à temps partiel, et l'autre tiers à temps plein.

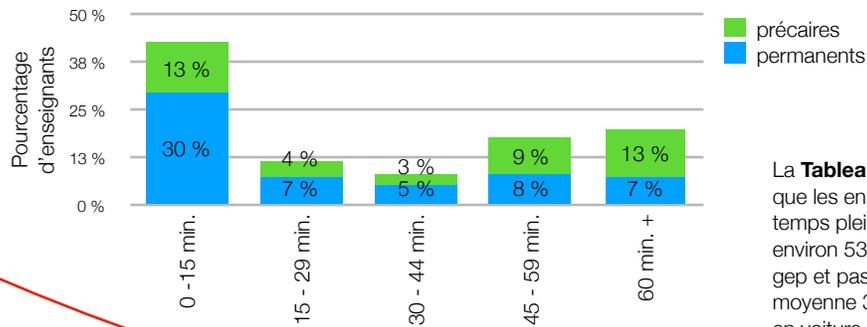
Graphique 3 : Kilométrage du trajet domicile-cégep



Le **Graphique 3** montre qu'en 2018, 40% des enseignants vivent à Drummondville (dans un rayon de 10 km) et que 60% d'entre eux vivent à l'extérieur. Les enseignants à statut précaire viennent davantage de l'extérieur de la ville, principalement de la région de Montréal, de Sherbrooke et de Trois-Rivières.

Le **Graphique 4** montre le temps passé à voyager. Si, en moyenne, 43 % des enseignants et des enseignantes prennent 15 minutes ou moins pour se rendre au cégep, 45 % consacrent quant à eux plus de 30 minutes pour faire un aller simple. Parmi ces voyageurs, 25 % sont des précaires. Environ 20 % des enseignants doivent faire plus d'une heure pour se rendre à leur lieu de travail.

Graphique 4 : Durée du trajet domicile-cégep en fonction de la distance



Le **Tableau 1** indique que les enseignants à temps plein habitent à environ 53 km du cégep et passent en moyenne 33 minutes en voiture pour un aller simple. Les enseignants précaires à temps partiel habitent en moyenne à 61 km du cégep et passent en moyenne 45 minutes sur la route pour se rendre au travail. La mobilité est davantage problématique pour les chargés de cours. Ils habitent en moyenne à 83 km du cégep et passent en moyenne 58 minutes à voyager pour s'y rendre. On notera que les quelques femmes chargées de cours habitent en moyenne à 120 km et voyagent pendant 81 minutes pour se rendre au travail.

Tableau 1 : Kilométrage et durée du trajet

	nombre	km	durée
Permanents	157	33,3	28 minutes
Précaires temps plein	40	52,5	33 minutes
Précaires temps partiel	67	61,25	45 minutes
Chargés de cours	11	83,1	58 minutes

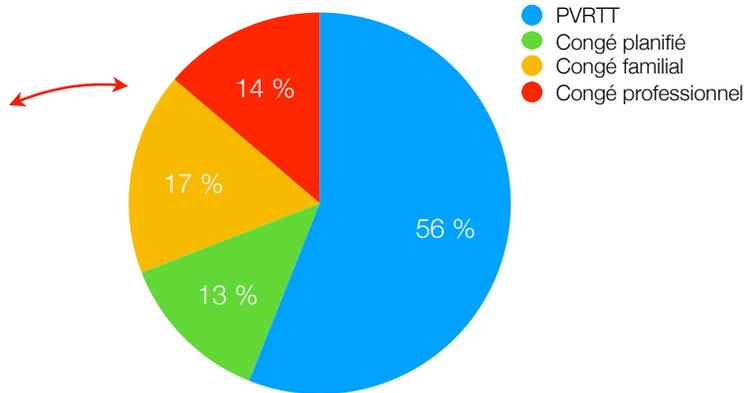
Catégories de congés

Les données compilées par la DRH indiquent plus d'une vingtaine de types de congés dont peuvent bénéficier les enseignants et les enseignantes. Pour faciliter la vue d'ensemble au fil des ans, nous regroupons ces congés en quatre grandes catégories :

- les congés **planifiés** (anticipés, différés, sans salaire, etc.),
- les congés **familiaux** (maternité, paternité, parentaux, etc.),
- les congés **professionnels** (perfectionnement, prêts de service, échanges inter-collèges, etc.)
- les congés d'un **PVRTT** (Programme volontaire de réduction du temps de travail).

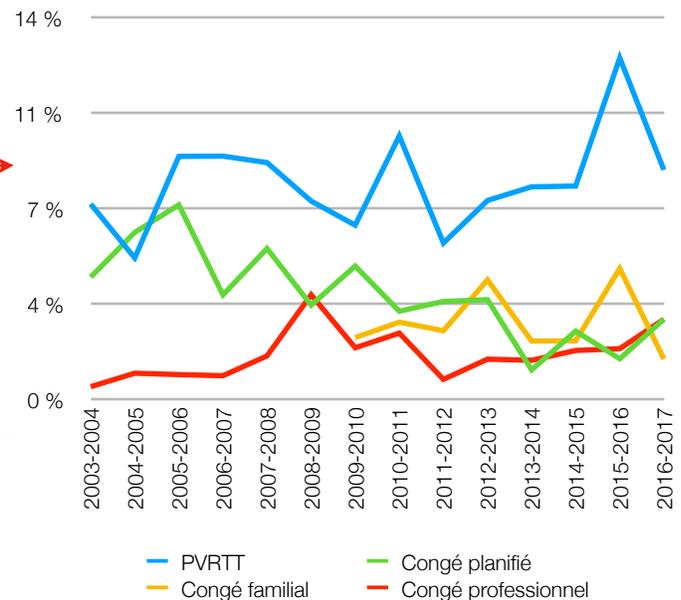
Graphique 5 : Catégories de congés moyennes (2012-2017)

Le **Graphique 5** montre que le Programme volontaire de réduction du temps de travail est le moyen le plus utilisé. Il représente 56% des congés qu'ont pris les enseignants dans les 5 dernières années. Dans la même période, environ 60% des usagers sont des femmes.



Graphique 6 : Évolution des catégories de prise de congés

Le **Graphique 6** montre que l'adhésion au PVRTT semble en progression. En effet, un minimum de 5 % et un maximum de 13 % des enseignants ont réduit leur temps de travail pendant cette période, pour une moyenne annuelle de réduction de 38 % du temps de travail.



Absentéisme maladie et présentéisme ¹

L'absentéisme est un terme très utilisé, mais difficile à définir de façon consensuelle. Il existe plusieurs types d'absence du travail et tous ne sont pas attribuables au phénomène de l'absentéisme maladie. Par exemple, les vacances annuelles, les congés pour études, ainsi que les congés de maternité et parentaux ne devraient pas être inclus dans le phénomène d'absentéisme maladie. [...] On définit l'absentéisme maladie par différents indicateurs, notamment la fréquence (nombre d'épisodes, au cours des 12 derniers mois, pendant lesquels la personne n'a pu travailler en raison d'un problème de santé) et la gravité (nombre de jours d'absence d'une personne en raison d'un problème de santé, pendant les 12 derniers mois).

Le présentéisme désigne le phénomène où les travailleurs sont présents à leur poste de travail, même s'ils ont des symptômes ou une maladie qui devrait les amener à se reposer et à s'en absenter. Il se manifeste par des symptômes ou comportements liés à une maladie et affectant la productivité, comme une irritabilité croissante entre les travailleurs ou avec la clientèle, une fatigue accrue chez les travailleurs, une augmentation du nombre d'erreurs, des problèmes de ponctualité ou la réduction de la qualité de la production. Les métiers et professions émotionnellement exigeants (ex. : secteur de la santé et services sociaux ou de l'éducation), les travailleurs en situation d'insécurité d'emploi, ceux travaillant 50 heures ou plus par semaine, ainsi que les travailleurs autonomes, sont plus à risque de faire du présentéisme. Ce serait en partie le fait de ne pas pouvoir être remplacé en cas d'absence qui augmenterait les risques de présentéisme.

1- INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. 2018. Recueil de fiches portant sur les indicateurs de la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail, pages 7-8.

Quand on leur demande **ce qui pourrait être amélioré** en ce qui a trait aux moyens facilitant la conciliation entre **le travail et la vie personnelle** qui doivent être maintenus ou qui sont à développer, les enseignants répondent assez massivement : 92 répondants sur 129 (71 %) ont soumis un peu plus d'une centaine de propositions. Nous les avons regroupées autour de centres d'intérêt :

1. Assouplissement de l'horaire (25 %)
 - meilleure prise en compte des contraintes familiales
 - préférence pour certaines périodes
2. Respecter l'autonomie professionnelle (18 %)
 - possibilité de disponibilité ou de travail à distance
3. Commencer la journée à 8h30 ou 9h et / ou finir la journée à 17h (17 %)
4. Aménagement d'horaire particulier (12 %)
 - favoriser le report de disponibilité
 - éviter la reprise des congés de maladie
 - favoriser la planification de congés
 - favoriser la concordance de la semaine de planification avec le secondaire
 - n'avoir aucune activité prévue pendant cette semaine
 - favoriser des plages communes pour les réunions
5. Avoir un horaire sur 4 jours (12 %)
6. Éviter les horaires atypiques et favoriser l'équilibre personnel (9 %)
 - journée morcelée, cours de soir, cours d'été
 - meilleur accès au PAE
 - atelier de relaxation et de gestion du stress
 - local de repos
7. Concevoir un horaire universel pour tous (7 %)

