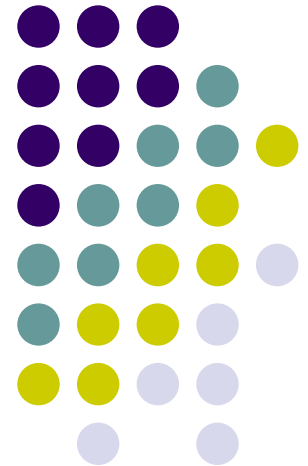
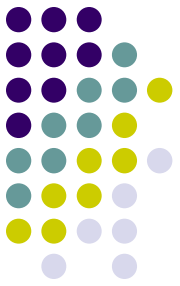


Quel rôle joue l'entreprise privée...

dans le développement des
politiques de conciliation travail-
famille?

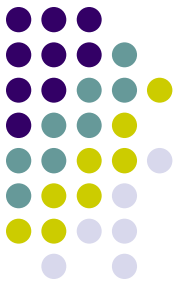




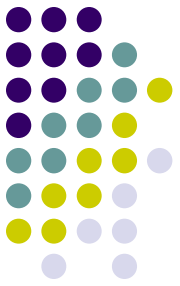
Plan

- Des mots ... des réalités ... des projets
- 4 types de programmes – et leurs caractéristiques
- Impact des programmes
- La culture organisationnelle et les programmes de conciliation: synergie ou contradiction? Enjeux
- Le rôle des divers acteurs
 - les paradoxes de l'organisation
 - les paradoxes de l'État
- 3 dilemmes à résoudre

Des expressions qui en disent long!



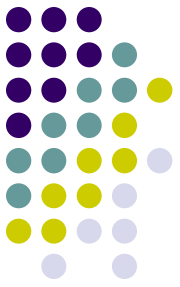
- Conciliation
- Équilibre
- Articulation
- Travail - famille
- Famille - travail
- Travail - vie personnelle
- Travail - vie
- Travail et style de vie
- « Life-choices »
- Santé et bien-être
- Qualité de vie
- Aménagement des temps sociaux



Des mots et des réalités

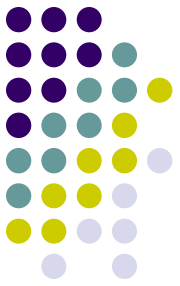
- Mesures correctives ou préventives
 - Réponses aux conflits constatés ou anticipés
- Porteurs de sens ou même de projet
 - Reflet d'une culture
 - Outil de transformation de la culture
- Un mythe, une mode ou un réel effort de transformation de la culture?
- Une réalité individuelle, organisationnelle ou locale?

4 types de programmes organisationnels de «conciliation»



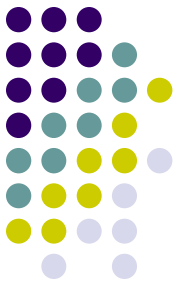
1. Soins aux personnes dépendantes
 - Enfants
 - Parents handicapés, malades ou en perte d'autonomie
2. Gestion du stress des employés et de leur famille
3. Modalités de travail flexibles
 - Temps
 - Lieu
4. Congés divers

Caractéristiques des programmes



- Apparition progressive depuis plusieurs décennies
- Diversité de motifs
 - Besoins de l'organisation
 - Demandes du marché
 - Demandes des employés
- Réponse variable aux besoins des employés
- Implantation discutable

Impact des politiques et programmes...



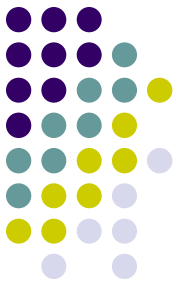
- Ils peuvent aider mais ne garantissent rien
- Leur inexistence ne signifie pas l'absence d'accommodement, mais elle comporte
 - des risques
 - arbitraire dans la décision
 - Iniquités
 - inefficacités – peu d'apprentissage organisationnel
 - inhibition des demandes
 - des effets pervers
 - maintien de l'illégitimité des préoccupations « de soin »

Des politiques, des programmes et une culture ...



Dimensions importantes:

1. la légitimité au travail de préoccupations autres que le travail
2. la capacité des acteurs à concevoir autrement l'organisation du travail et les contraintes techniques
3. la volonté des acteurs:
 - a) le soutien des gestionnaires et de la haute direction
 - b) la nature des relations avec les gestionnaires et les collègues

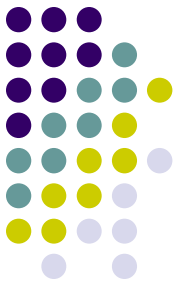


...

Dimensions importantes ... (suite)

4. les modèles et héros célébrés
5. les mesures considérées comme destinées aux femmes en emploi
6. la définition de l'efficacité et du délai acceptable
7. les conséquences anticipées de l'utilisation des politiques

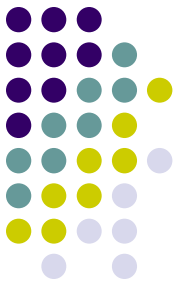
Enjeux:



- Des discours ou une réalité en construction?
- La lenteur du changement
- Les incongruences fréquentes

- Évolution ou révolution?

Justifications des politiques



- Rationalité économique
- Positionnement stratégique
 - parmi les concurrents
 - pour la main-d'œuvre
- Motifs sociaux

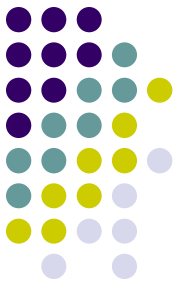
Par les entrepreneurs, les gouvernements, les divers groupes sociaux

Rôle des acteurs dans la diffusion de l'idée de conciliation



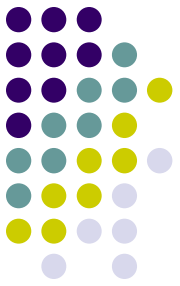
- Diversité d'acteurs
 - Centres de recherche
 - Média
 - Des employeurs et des organisations d'employeurs
 - Syndicats
 - Groupes sociaux divers
 - Agences gouvernementales
- Rôles
 - Information
 - Promotion
 - Incitation

Entreprise – théâtre de paradoxes

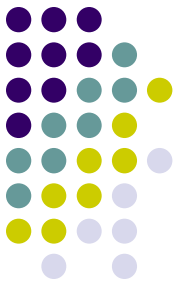


- Demandes accrues sur les membres de l'organisation
 - Gains de productivité
 - Augmentation de la rentabilité
 - Intensification du travail
- Souci du mieux-être des employés
 - Santé au travail
 - Santé mieux-être
- Intégration de la vie au travail
 - Activités de socialisation et de reconnaissance
 - Offre de services à la famille
 - Responsabilité sociale de l'entreprise

Ces paradoxes ...



- Sont-ils temporaires ou continus?
- Quels **sens** leur donnent les employés?
- Quels sentiments engendrent-ils?



Le rôle de l'État

- Jusqu'à maintenant: informer, encourager et subventionner les entreprises
- Est-ce suffisant, étant donné ...?
 - les paradoxes organisationnels
 - les coûts sociaux
 - les iniquités engendrées

Autre rôles pour l'État



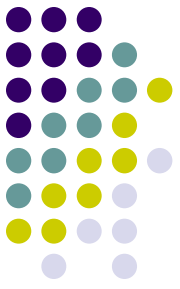
1. Déterminer des moyens comme
 - Forcer la compensation du temps supplémentaire
 - Forcer la compensation en temps du temps supplémentaire
 - Dégager du temps: accorder ou allonger les congés pour convenance personnelle, et les compenser; allonger les vacances annuelles et les congés, etc.
 - Revoir les provisions pour les programmes de retraite
 - Faire assumer par l'entreprise les coûts de santé liés au stress et à l'épuisement

Autres rôles possibles pour l'État



2. Déterminer des résultats
 - Limiter les heures de travail à ...
3. Être un employeur modèle
4. Offrir des services adaptés aux familles dont les adultes ont une activité économique à temps plein
5. Coordonner sur le territoire, des initiatives de révision des temps sociaux

Conclusion: 3 dilemmes à résoudre



1. Des individus:

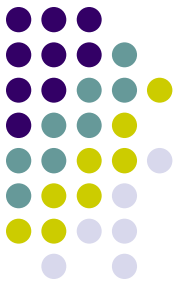
- Reporter le projet de famille
- Choisir la passion qui use ou un certain retrait?
- Choisir la vie en « séquence » ou la multidimensionnalité?
- Inventer des alternatives – seul ou avec d'autres

2. Des organisations

doivent changer mais la lenteur des changements:

- a des coûts sociaux importants
- rend impatient divers acteurs
- incite aux pressions multiples sur les entreprises, leurs organisations et l'État pour forcer le changement

Dilemmes



3. De l'État

- Comme régulateur social invité à agir pour
 - inciter
 - contraindre
- Comme modèle
- Comme fournisseur de services à la population et payeur
- Comme catalyste d'échanges dans la communauté pour revoir les temps sociaux et les contraintes diverses

Quelles réponses leur trouverons-nous?