

Stratégies pour gérer l'interface travail-famille : cas dans les secteurs de l'alimentation et du transport

Mélanie Lefrançois

Doctorante, Programme interdisciplinaire en santé et société

Université du Québec à Montréal

Des horaires flexibles pour qui?

- Horaires imposés, atypiques, imprévisibles et variables... flexibles pour l'employeur
- Une marge de manœuvre limitée
 - Caractéristiques d'emploi
 - Caractéristiques sociodémographiques
 - Décalage : accès aux services et soutien social



Articuler famille et horaires atypiques

- Des différences...
 - Ressources et contraintes des milieux de travail et dans la famille
 - Pratiques surtout informelles à la discrétion du supérieur immédiat
- À l'intersection de la famille et du travail : une question de santé ou de survie financière
- Rendre visibles certains mécanismes qui interviennent entre les « facteurs de risque » et les effets sur la santé



DEUX RECHERCHES EN PARTENARIAT

33. Quel est votre horaire de travail cette semaine ?

Jour	Heures
Lundi	de <u>17</u> h à <u>9</u> h
Mardi	de <u>17</u> h à <u>9</u> h
Mercredi	de <u>17</u> h à <u>9</u> h
Jeudi	de 17 h à 9 h
Vendredi	de <u>17</u> h à <u>9</u> h 4
Samedi	de 7 h à <u>9</u> h
Dimanche	de _____ h à _____ h

Je ne veux pas de cet horaire...



Milieu 1 - Résultats

MARCHÉS D'ALIMENTATION

Marchés d'alimentation

- Difficultés, mesures formelles et pratiques informelles de conciliation emploi-famille
- Analyse thématique de 30 entretiens semi-dirigés
- Neuf établissements différents :
 - 13 travailleuses (caissières et commis d'épicerie)
 - 6 gestionnaires (propriétaire, direction corporative, responsable d'horaires)
 - 11 représentants-es syndicaux

« Leur façon de punir, c'est les horaires »

- Mode établissement des horaires
 - Affichage 48h à l'avance
 - Ce qui est conventionné...
- Perception d'injustice et d'arbitraire patronal
 - Ce qui n'est pas conventionné (à la discrétion du gestionnaire)
- Plus de marge de manœuvre pour les départements spécialisés qu'aux caisses

« S'organiser sans trop en parler »

- Échanges d'horaires entre collègues?
- Stratégies
 - Donnant-donnant : « jouer le jeu »
 - S'impliquer dans le syndicat
 - Se résigner ou... se retirer
- Surtout individuelles, informelles, voire clandestines
 - Affectent les rapports avec les collègues
 - Contribuent à l'invisibilité des enjeux

0001	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA	X
0002	B	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA
0003	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSCA
0004	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0005	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0006	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0007	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0008	C	06:30-14:30 800	X	X	06:30-14:30 800	06:30-14:30 800	06:30-14:30 800

Milieu 2 : Résultats

NETTOYAGE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

Nettoyage dans le secteur des transport

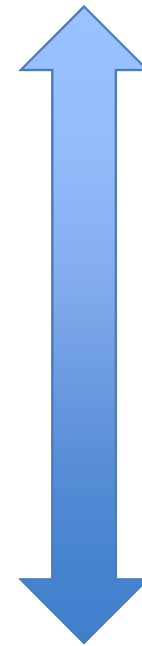
- Marge de manœuvre pour concilier
- Département : 125 personnes (38% de femmes)
- Données sur 69 personnes (41H, 28F)
 - Nettoyeurs-ses (37H, 28F)
 - Gestionnaires (3H)
 - Représentant du syndicat (1H)
- Analyse thématique : journaux de bord d'observations (100h), entretiens semi-dirigés (25), et analyse de réseaux d'interactions

« À tous les 6 mois, c'est un stress »

- Horaires 24/7, travail en équipes
- Choix d'horaire aux 6 mois, par rang d'ancienneté
« ... parce que tu sais pas de quoi aura l'air ton horaire, ni avec qui tu vas travailler »
- Pas de quart « idéal » pour la CTF
« Travailler la nuit, c'est la seule option pour les mamans. »

Stratégies liées au temps et au travail

- Temps de travail
 - Type de quart (jour/soir ou nuit) et famille
 - Échange d'horaire
 - Demande de congé/accommodement individuel
- Exécution du travail
 - Type de quart (jour/soir ou nuit) et travail
 - Satisfaction au travail (posture, cadence, qualité)
 - Gestion collective au sein de l'équipe
- Atténuer le cumul de contraintes (horaires + pénibilité du travail + rapports entre collègues)

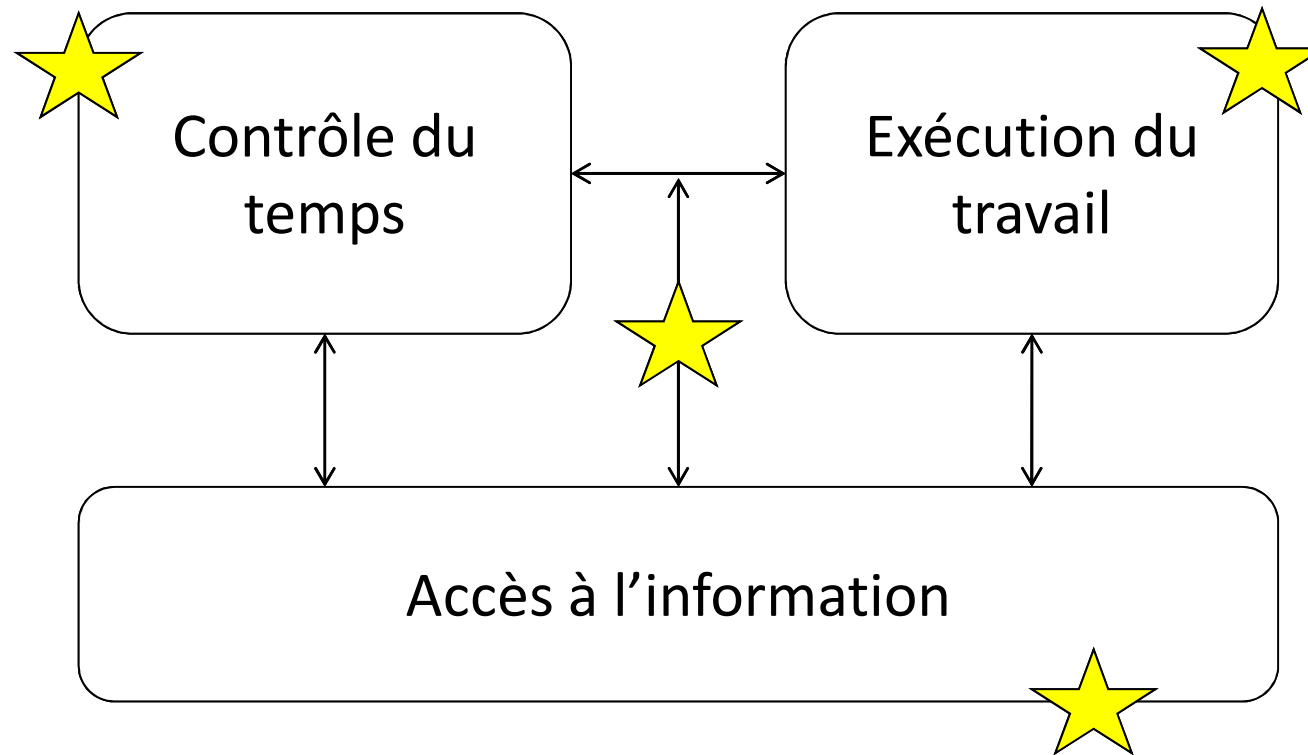


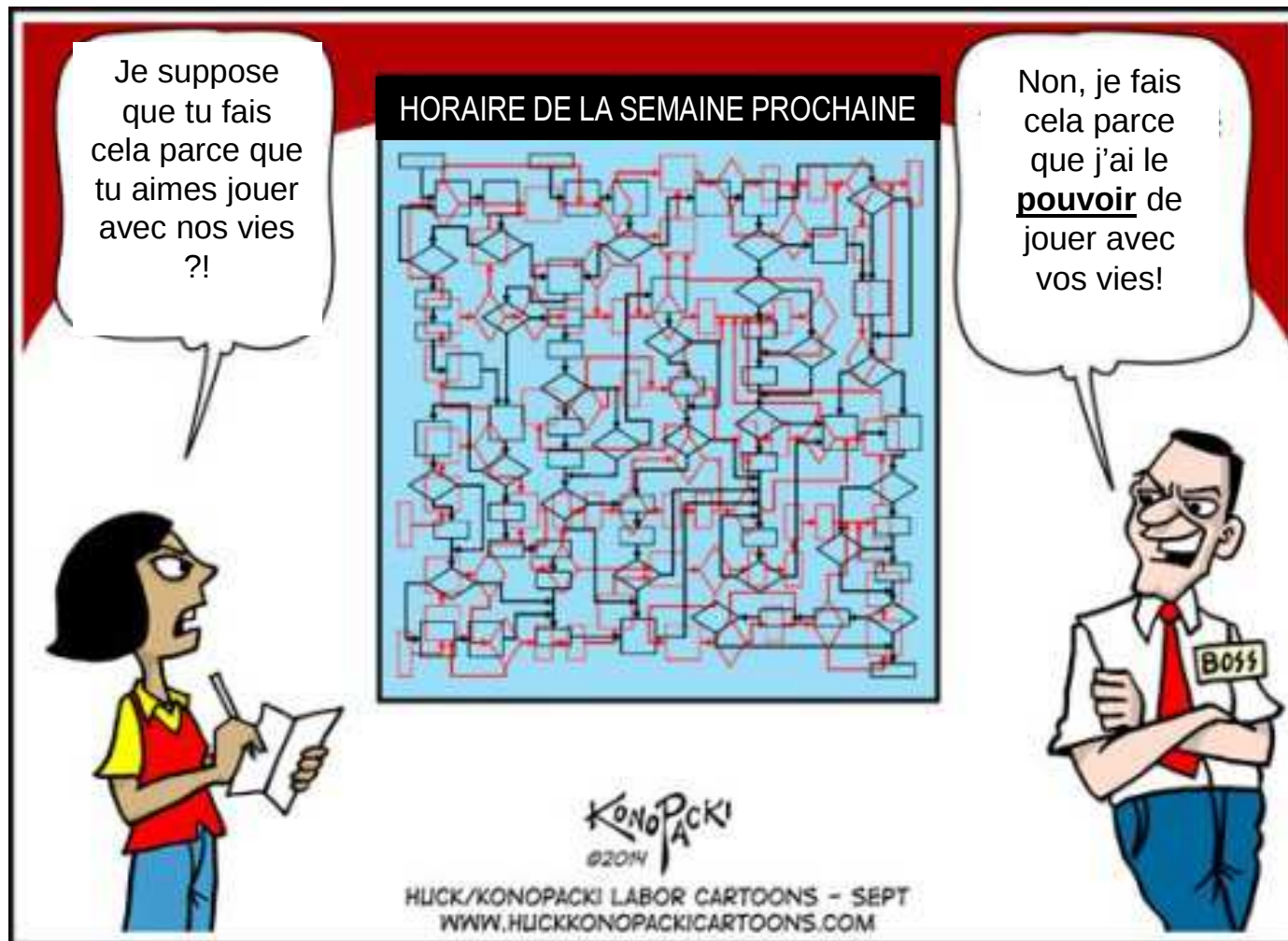
Dynamiques relationnelles

Rôle des relations

- Lors du choix d'horaire (accès à l'information)
 - INFO : Prédire son horaire, *coaching*, comprendre les options
 - ÉMO: Partager ses émotions
 - INST : Collaborer pour partenaires d'échange, ou une bonne équipe
- Inégalités liées aux dynamiques relationnelles
 - Genre (émotions)
 - Ancienneté (information et collaboration)
 - Type de quart occupé (collaboration)

Des leviers pour l'intervention





DISCUSSION

Stratégies + Organisation du travail

- Variabilité, rotation et instabilité des équipes
 - Temps pour développer des comportements de soutien
- Impacts des échanges d'horaires, accommodements individuels, absences et retards
- Faible salaire
 - Mise en disponibilités, prise de congé, entrer travailler malade, second emploi, etc.
- Composante physique du travail affecte la marge de manœuvre pour concilier

Stratégies + Dynamiques relationnelles

- Situation des caissières
 - Poste où il y a le plus d'enjeux, de femmes, et poste le moins valorisé
- Nettoyeuses qui travaillent la nuit
 - Report de toutes les stratégies de CTF hors travail
 - Contexte majoritairement masculin
- Inégalités dans l'accès au réseau d'entraide
 - Donnant-donnant avec supérieur ET avec les collègues
 - Personnes les plus vulnérables : risques d'isolement et autres conséquences de santé au travail

Vers une flexibilité partagée

- Rééquilibrer la flexibilité pour personnes employées et de l'entreprise
 - Responsabilité individuelle, problème invisible
 - Un défi pour l'identification de solutions collectives
- Stratégies complexes et fragiles : attention aux solutions!
 - Horaires : prévisibilité, informations sur les droits et sur le processus
 - Conditions pour la conciliation **ET** sur les conditions de SST

Étudier la CEF en contexte d'horaires atypiques imposés

- Les personnes ont des stratégies : la marge de manœuvre est relative ...
- Un regard multi-perspectives, systémique et longitudinal pour rendre compte...
 - imbrication des stratégies au cœur de l'organisation du travail et des dynamiques relationnelles
 - effet du temps sur les stratégies

Merci de votre attention!

lefrancois.melanie.2@courrier.uqam.ca



- **Remerciements** : Les travailleuses et travailleurs, représentantes et représentants syndicaux locaux, responsable du service de condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, des représentantes et représentants des entreprises qui ont participé aux études
- **Appuis financiers** : Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH); Secrétariat à la condition féminine (Québec); Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH); Ministère de la Famille et des aînés et de la condition féminine (Québec); Programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC-UQAM)