

Conciliation emploi – vie personnelle et santé

Conférenciers et auteurs :

Marie-Michèle Mantha-Bélisle, MBA, conseillère scientifique

Michel Vézina, M.D., MPH, FRCPC, médecin-conseil

Direction des risques biologiques et de la santé au travail (DRBST)

Analyse statistique :

Marc-André Dubé, statisticien

Bureau d'information en santé des populations (BIESP)

Avec la collaboration de :

Mariève Pelletier, Ph.D, conseillère scientifique, DRBST

Marie-Claude Boisclair, statisticienne, BIESP

3 novembre 2016

www.inspq.qc.ca

Plan de la présentation

❖ Introduction

❖ Méthodologie

❖ Résultats

1. Conciliation et caractéristiques sociodémographiques
2. Conciliation et mesures facilitantes
3. Conciliation et risques psychosociaux au travail
4. Conciliation et santé (détresse psychologique)

❖ Conclusion

Introduction

Contexte de l'étude



Réalisée dans le cadre d'une demande d'entreprise pour la réalisation d'un sondage

- Démarche Entreprise en santé : collecte de données dans 4 sphères
- Diagnostic de l'INSPQ : identification des besoins et évaluation de l'état de santé des travailleurs
- Intérêt des sections : Pratiques de gestion (RPS), Équilibre travail – vie personnelle, Indicateurs de santé
- Sondage destiné à tous les employés
- Participation volontaire des employés
- Entreprise en voie d'implanter un programme de santé et mieux-être
- Culture d'entreprise favorable à la santé et au mieux-être du personnel

Méthodologie

Population ciblée



- Six entreprises
 - Sondage effectué entre novembre 2014 et juin 2016
 - Total de répondants : 3702 employés
 - Taux de réponse moyen : 75 %
 - Secteur d'activité : services gouvernementaux et parapublics
 - Employés syndiqués, permanents et à temps plein
 - Principales catégories d'emploi : gestionnaire, professionnel, technicien, personnel de bureau et col bleu

Question

Conciliation emploi – vie personnelle

- Question de base :

« J'arrive à maintenir un équilibre entre mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles »

Jamais

De temps en temps

Souvent

Tout le temps

- Classification selon les choix de réponse

- Difficulté à concilier = Jamais / De temps en temps
- Facilité à concilier = Souvent / Tout le temps

Résultats

1. Conciliation et caractéristiques sociodémographiques

www.inspq.qc.ca

*Institut national
de santé publique*
Québec 

Caractéristiques sociodémographiques

Sexe	
Femme	46%
Homme	54%
Scolarité	
Secondaire ou moins	25%
Collégial	32%
Universitaire	43%
Groupe d'âge	
Moins de 45 ans	46%
Entre 45 et 54 ans	35%
55 ans et plus	19%

Répartition hommes/femmes similaire à la population active*

Population plus scolarisée comparativement à la population active*

Population plus âgée comparativement à la population active*



Conciliation : global et selon le sexe, l'âge et la scolarité

	Difficulté à concilier	Facilité à concilier
Global	15%	85%
Sexe		
Femme	14%	86%
Homme	16%	84%
Scolarité		
Secondaire ou moins	13%	87%
Collégial	15%	85%
Universitaire	16%	84%
Groupe d'âge		
Moins de 45 ans	17%	83%
Entre 45 et 54 ans	15%	85%
55 ans et plus	12%	88%

(1) Pour l'âge, une différence significative est détectée entre les Moins de 45 ans et les 55 ans et plus, ainsi qu'entre les Entre 45 et 54 ans et les 55 ans et plus.

Conciliation et caractéristiques sociodémographiques

Faits saillants :

- La population de cette étude par rapport à la population active comporte les caractéristiques suivantes : répartition similaire de femmes et d'hommes, population plus scolarisée et plus âgée.
- Environ 15 % des travailleurs ont de la « difficulté à concilier ».
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont plus de « facilité à concilier » que les autres travailleurs.

Résultats

www.inspq.qc.ca

2. Conciliation et mesures facilitantes

Mesures facilitantes



Mesures	Mesure non accessible qui...		Mesure en place qui...	
	Serait non facilitante %	Serait facilitante %	Est facilitante %	Est non facilitante %
Horaire flexible	3	26	61	10
Échange d'heures avec un collègue	42	29	24	5
Semaine de travail réduite	14	57	22	7
Banque de temps ou heures accumulées	3	24	63	10
Travail à domicile	28	51	15	6
Garderie en milieu de travail	37	53	5	5
Congé sans solde/traitement différé	9	34	49	8

Mesures facilitantes en fonction du sexe



Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Femme %	Homme %
Horaire flexible	61	68	57
Échange d'heures avec un collègue	24	22	27
Semaine de travail réduite	22	24	21
Banque de temps ou heures accumulées	63	59	65
Travail à domicile	15	16	15
Garderie en milieu de travail	5	5	6
Congé sans solde/traitement différé	49	54	47

Mesures facilitantes en fonction de la facilité à concilier



Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Difficulté à concilier %	Facilité à concilier %
Horaire flexible	61	46	64
Echange d'heures avec un collègue	24	16	26
Semaine de travail réduite	22	15	23
Banque de temps ou heures accumulées	63	53	65
Travail à domicile	15	13	16
Garderie en milieu de travail	5	4	6
Congé sans solde/traitement différé	49	42	51

(1) Les proportions sont ajustées selon le sexe et le groupe d'âge.

15 (2) Différence significative au seuil de 5 % pour cette mesure entre ceux ayant de la difficulté à concilier par rapport à ceux ayant de la facilité à concilier

Mesures facilitantes en fonction de la facilité à concilier



Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Difficulté à concilier %	Facilité à concilier %
Horaire flexible	61	46	64
Échange d'heures avec un collègue	24	16	26
Semaine de travail réduite	22	15	23
Banque de temps ou heures accumulées	63	53	65
Travail à domicile	15	13	16
Garderie en milieu de travail	5	4	6
Congé sans solde/traitement différé	49	42	51

Mesures facilitantes en fonction de la facilité à concilier

Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Difficulté à concilier %	Facilité à concilier %
Horaire flexible	61	46	64
Échange d'heures avec un collègue	24	16	26
Semaine de travail réduite	22	15	23
Banque de temps ou heures accumulées	63	53	65
Travail à domicile	15	13	16
Garderie en milieu de travail	5	4	6
Congé sans solde/traitement différé	49	42	51

(1) Les proportions sont ajustées selon le sexe et le groupe d'âge.

17 (2) Différence significative au seuil de 5 % pour cette mesure entre ceux ayant de la difficulté à concilier par rapport à ceux ayant de la facilité à concilier

Mesures facilitantes en fonction de la facilité à concilier



Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Difficulté à concilier %	Facilité à concilier %
Horaire flexible	61	46	64
Échange d'heures avec un collègue	24	16	26
Semaine de travail réduite	22	15	23
Banque de temps ou heures accumulées	63	53	65
Travail à domicile	15	13	16
Garderie en milieu de travail	5	4	6
Congé sans solde/traitement différé	49	42	51

(1) Les proportions sont ajustées selon le sexe et le groupe d'âge.

18 (2) Différence significative au seuil de 5 % pour cette mesure entre ceux ayant de la difficulté à concilier par rapport à ceux ayant de la facilité à concilier

Mesures facilitantes en fonction de la facilité à concilier



Mesures	Mesure en place qui est facilitante		
	Global %	Difficulté à concilier %	Facilité à concilier %
Horaire flexible	61	46	64
Échange d'heures avec un collègue	24	16	26
Semaine de travail réduite	22	15	23
Banque de temps ou heures accumulées	63	53	65
Travail à domicile	15	13	16
Garderie en milieu de travail	5	4	6
Congé sans solde/traitement différé	49	42	51

(1) Les proportions sont ajustées selon le sexe et le groupe d'âge.

19 (2) Différence significative au seuil de 5 % pour cette mesure entre ceux ayant de la difficulté à concilier par rapport à ceux ayant de la facilité à concilier

Conciliation et mesures facilitantes

Faits saillants :


- Les travailleurs avec « difficulté à concilier » ont moins accès à des mesures satisfaisantes.
- Les travailleurs avec « facilité à concilier » ont plus accès à ces cinq mesures et elles sont facilitantes :
 - ✓ Horaire flexible, échange d'heures avec un collègue, semaine de travail réduite, banque de temps ou heures accumulées, congé sans solde ou traitement différé.
- Des écarts pour certaines mesures sont observés selon le genre (plus d'accès ou mesure plus facilitante).
- Les mesures facilitantes n'auraient pas toutes le même effet bénéfique sur la conciliation.

Résultats

3. Conciliation et risques psychosociaux au travail

www.inspq.qc.ca


Définition : Risques psychosociaux au travail



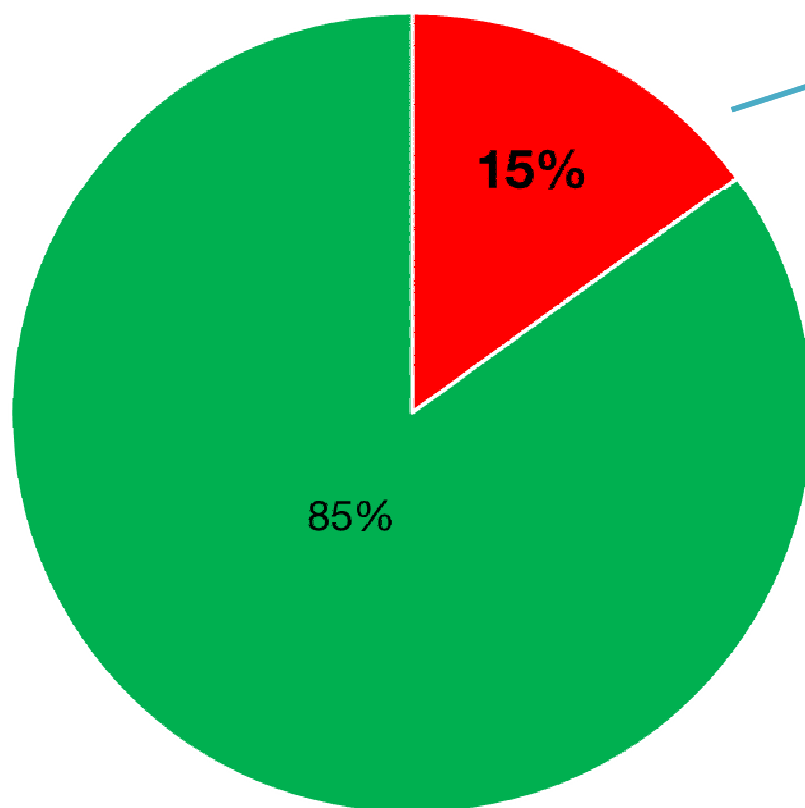
« Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées. »

Source : Grille d'identification de risques psychosociaux au travail, INSPQ (2016)

Quels sont les principaux RPS ?

- 
- Charge de travail élevée et contraintes de temps
 - Faible reconnaissance des efforts et des résultats
 - Peu d'autonomie et d'influence dans le travail
 - Insécurité d'emploi
 - Faible soutien (aide et collaboration) de la part des collègues ou avec le supérieur
 - Harcèlement psychologique
 - Peu de justice et/ou d'équité dans l'organisation

Lien entre Conciliation et Risques psychosociaux au travail



■ Difficulté à concilier ■ Facilité à concilier

Parmi ces répondants :

- Autonomie décisionnelle faible = 59 %
- Charge de travail élevée = 67%
- Reconnaissance faible = 68%

Continuons avec ces 3 RPS...

Conciliation et mesures facilitantes

Faits saillants :

- Plus de la moitié des travailleurs avec « difficulté à concilier » ont aussi une faible autonomie décisionnelle.
- Environ les deux tiers des travailleurs avec « difficulté à concilier » ont aussi une charge de travail élevée et une faible reconnaissance.
- Vérifions les effets de ces RPS, avant de conclure que la difficulté à concilier cause des atteintes à la santé...

Résultats

www.inspq.qc.ca

4. Conciliation et santé (détresse psychologique)

Définition de détresse psychologique

La « détresse psychologique » est le résultat d'un ensemble d'émotions négatives ressenties par les individus qui, lorsqu'elles se présentent avec persistance, peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété.

Source : Camirand, H. et V. Nanhou (2008)

**Prévalence : 26,4 %
EQSP 2014-2015**

**Proportion des travailleurs
québécois présentant un
niveau élevé de détresse
psychologique**

Comment évaluer la détresse psychologique?

« Au cours du dernier mois à quelle fréquence vous êtes-vous senti(e)? »

- Nerveux/nerveuse
- Désespéré(e)
- Bon(ne) à rien
- Si déprimé(e) que je ne pouvais vous faire savoir comment je me sentais
- Que tout était un effort
- Agité(e) ou ne tenant pas en place

Kessler
6 questions

L'échelle de détresse correspond à la somme des

réponses fournies aux questions ci-dessous :

■ Jamais (0)

■ Rarement (1)

■ Souvent (2)

■ Presque tout le temps (3)

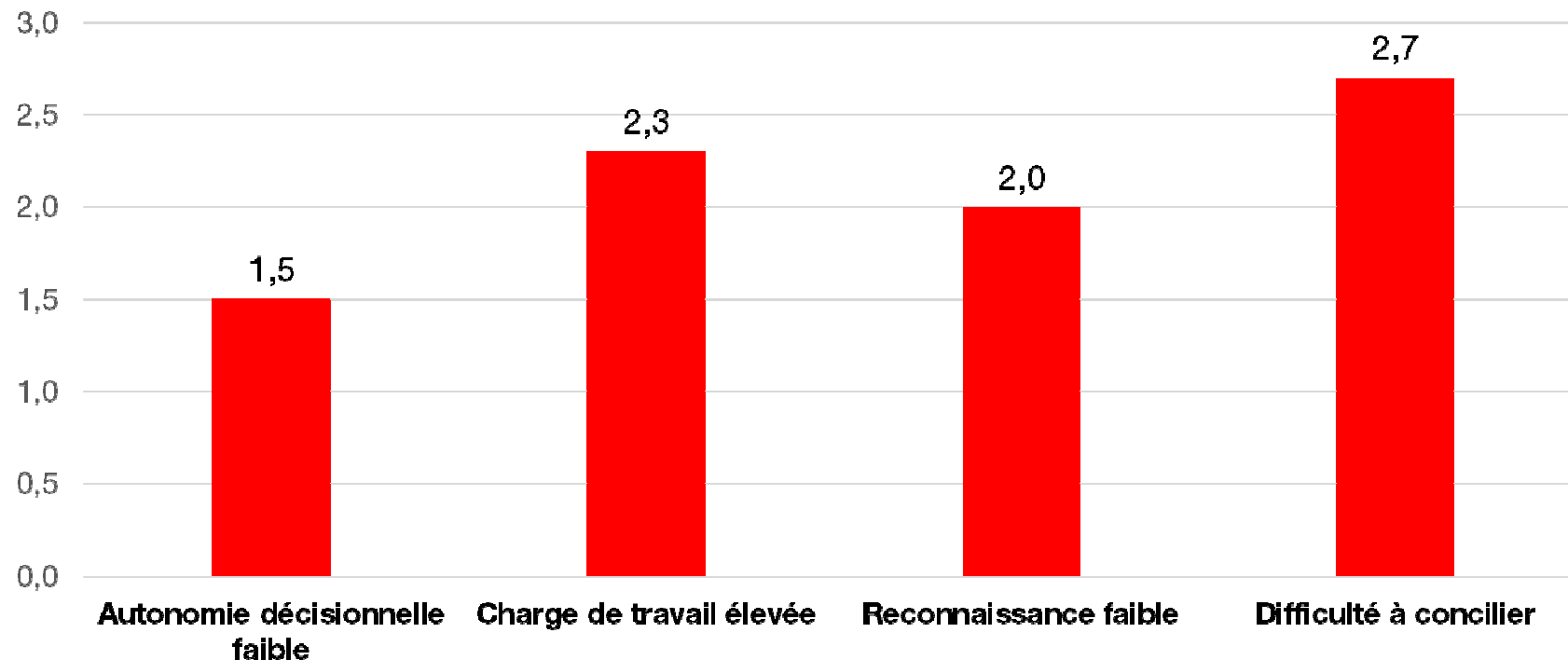
■ Tout le temps (4)

7



Atteinte à la détresse psychologique

Risque significatif de détresse psychologique élevée selon certaines contraintes organisationnelles et la difficulté à concilier



Conciliation – Détresse psychologique

	Détresse psychologique élevée (%)	Détresse psychologique élevée Femme (%)	Détresse psychologique élevée Homme (%)
Global	28	31	26
Difficulté à concilier	52	57	49
Facilité à concilier	24	27	21

Conciliation – Détresse psychologique – Autonomie décisionnelle

	Détresse psychologique élevée (%)
Global	28
Difficulté à concilier	52
Facilité à concilier	24
Difficulté à concilier + autonomie décisionnelle faible	55
Difficulté à concilier + autonomie décisionnelle élevée	49

F	H
31	26
57	49
27	21
61	51
52	46

Conciliation – Détresse psychologique – Reconnaissance



	Détresse psychologique élevée (%)
Global	28
Difficulté à concilier	52
Facilité à concilier	24
Difficulté à concilier + reconnaissance faible	61
Difficulté à concilier + reconnaissance élevée	→ 35

	F	H
	31	26
	57	49
	27	21
	66	56
	38	33

Conciliation – Détresse psychologique – Charge de travail

	Détresse psychologique élevée (%)
Global	28
Difficulté à concilier	52
Facilité à concilier	24
Difficulté à concilier + charge de travail élevée	59
Difficulté à concilier + charge de travail faible	→ 37

	F	H
Global	31	26
Difficulté à concilier	57	49
Facilité à concilier	27	21
Difficulté à concilier + charge de travail élevée	61	58
Difficulté à concilier + charge de travail faible	48	28

Conciliation et santé

Faits saillants :

- La difficulté à concilier augmente le risque de détresse psychologique élevée.
- La reconnaissance élevée et la faible charge de travail feraient diminuer de manière significative l'importance de cette détresse.
- La proportion de détresse psychologique élevée augmente chez les travailleurs ayant de la « difficulté à concilier », particulièrement chez les femmes.

www.inspq.qc.ca

Conclusion

Conclusion

Quelques messages clés à retenir...

- Environ 15 % des travailleurs ont de la « difficulté à concilier ». Cette proportion diminue significativement chez les travailleurs de 55 ans et plus.
- Cinq mesures pouvant faciliter la conciliation sont plus présentes et plus satisfaisantes chez les travailleurs présentant une « facilité à concilier », soit :
 - horaire flexible;
 - échange d'heures avec un collègue;
 - semaine de travail réduite;
 - banque de temps ou heures accumulées;
 - congé sans solde ou traitement différé.
- Ces mesures varient selon le genre.
- Les mesures facilitantes n'auraient pas toutes le même effet bénéfique sur la conciliation.

Conclusion

Quelques messages clés à retenir...



- La « difficulté à concilier » augmente le risque de détresse psychologique, particulièrement chez les femmes.
- Plus de la moitié des travailleurs ayant de la « difficulté à concilier » ont aussi une faible autonomie et le deux tiers ont aussi une faible reconnaissance et une charge de travail élevée.
- Il est important de noter que la détresse psychologique associée à la « difficulté à concilier » est diminuée de manière significative en présence d'une augmentation de la reconnaissance et d'une diminution de la charge de travail.

Merci !



Marie-Michèle Mantha-Bélisle
Conseillère scientifique
Institut national de santé publique du Québec
(418) 650-5115 poste 5242
marie-michele.mantha-belisle@inspq.qc.ca

Site web : <http://www.inspq.qc.ca/promotion-de-la-sante-des-travailleurs>

Michel Vézina
Médecin-conseil
Institut national de santé publique du Québec