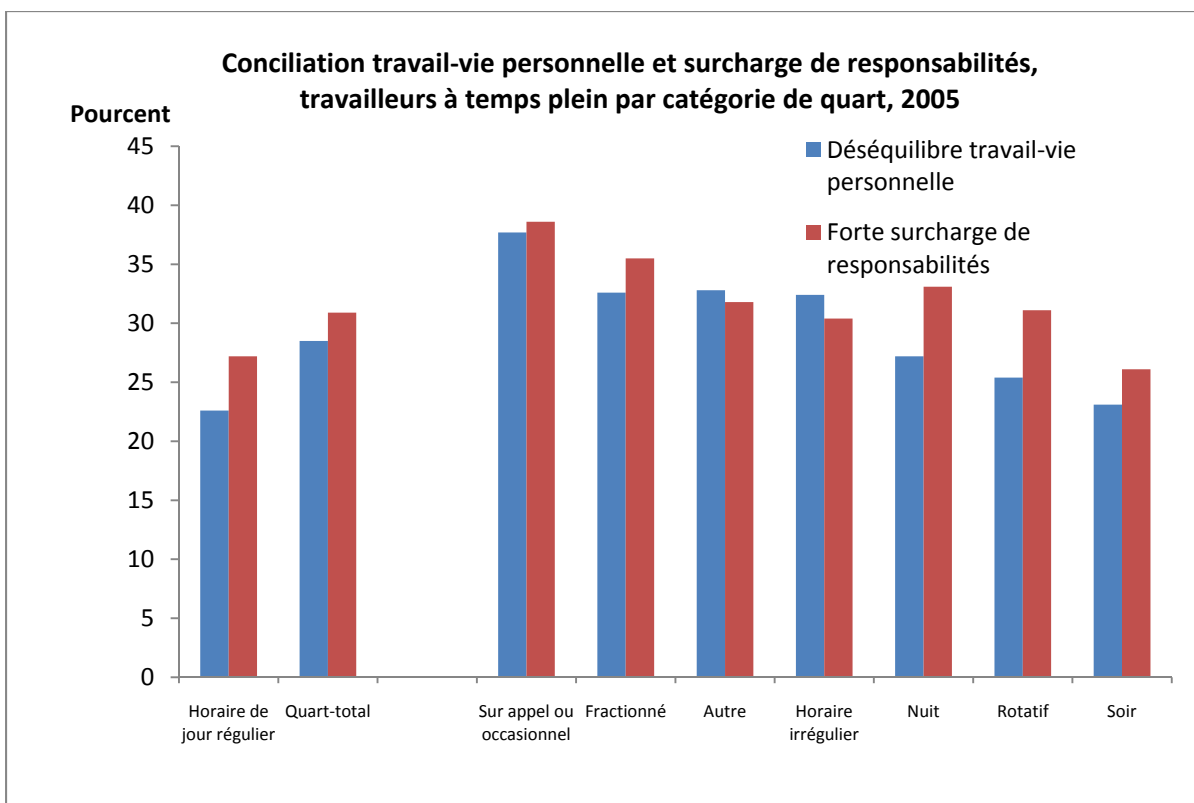


Les familles et le travail par quarts

Le travail par quarts (ou postes) fait maintenant partie intégrante de l'économie canadienne. En 2005, 28 % des travailleurs âgés de 19 à 64 ans travaillent par postes¹. C'est également le cas du quart des travailleurs à temps plein (26 %) et de près de la moitié des travailleurs à temps partiel (48 %). De plus, les emplois par quarts à temps plein sont occupés à 63 % par des hommes, alors que presque 7 travailleurs de quarts à temps partiel sur 10 sont des femmes (69 %).

Les quarts rotatifs et les quarts irréguliers représentent les types les plus répandus de travail par quarts, employant le tiers des travailleurs par quarts (hommes et femmes à 33 %). Un travailleur sur cinq (20 %) travaille régulièrement le soir ou la nuit. Les femmes, surtout celles à temps plein, sont plus susceptibles d'avoir des quarts rotatifs que les hommes, qui, eux, sont plus susceptibles d'avoir des quarts irréguliers. Ces différences reflètent, en partie, la concentration du travail par postes selon le sexe dans certaines industries.

Pour bien des familles, travailler par quarts constitue une bonne façon de concilier travail et vie familiale². Cependant, comme l'indique le tableau, les travailleurs par postes présentent de plus faibles niveaux de satisfaction par rapport à leur conciliation travail-vie personnelle que les personnes travaillant de 9 h à 17 h et sont plus susceptibles de se plaindre d'une surcharge de responsabilités, c'est-à-dire avoir trop à faire en trop peu de temps.



Note : La surcharge des responsabilités constitue un indicateur composite de cinq mesures. On considérerait que ceux qui avaient répondu « oui » à quatre questions ou plus souffraient d'une surcharge de responsabilités.

Source : Enquête sociale générale 2005. Cara Williams (2008), *L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts, L'emploi et le revenu en perspective*, catalogue n° 75-001-X.

¹ Les données présentées dans ce document d'information sont tirées de l'Enquête sociale générale de 2005. Voir Cara Williams (2008), *L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts, L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-X. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/pdf/10677-fra.pdf>

² Katherine Marshall (1998), *Les couples qui travaillent par postes, L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-XPE. <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/f-pdf/3943-fra.pdf>

« Pas assez de temps pour la famille » et « trop de temps au travail » constituent les deux causes les plus fréquentes d'insatisfaction chez les travailleurs par quarts. Par exemple, ceux qui travaillent par quarts irréguliers ou sur une base occasionnelle passent moins de temps par jour avec leurs enfants que les personnes travaillant de 9 h à 17 h : 3,1 et 3,3 heures, comparativement à 3,9 heures.

Le degré de contrôle de sa vie au travail est un prédicteur important de la satisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle. « Lorsque les horaires de travail sont réguliers ou lorsque les travailleurs ont un certain contrôle à l'égard de leurs quarts de travail, il est beaucoup plus facile de réduire les conflits liés à la famille et au travail³ ». On ne saurait s'étonner que, selon l'Enquête sociale générale de 2005, les personnes qui travaillent par postes irréguliers et les travailleurs occasionnels présentent la plus faible sécurité économique et la plus faible capacité à planifier leurs activités hors travail.

COUP D'ŒIL SUR LA FAMILLE

Étant donné la croissance que connaissent certains secteurs comme les soins de santé, l'alimentation et l'hébergement, l'information ainsi que la culture, le travail par postes est de plus en plus courant au Canada. Bien que beaucoup de gens optent pour des métiers qui nécessitent un travail par postes, ce choix demeure difficile et coûteux sur le plan personnel. De plus, la prévalence du travail par postes constitue un autre mouvement qui alimente la demande de meilleurs programmes et politiques de travail afin de permettre la conciliation travail-vie personnelle, comme une plus grande flexibilité du temps de travail, des programmes de service de garde le soir et les fins de semaine ainsi que des programmes de santé et de bien-être pour les employés.

³ Williams (2008), p. 8.