

# **Vers un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle – Que font les autres pays?**

*Par :* Sheri Todd

Programme du travail

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Les opinions exprimées dans cette étude sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou la politique officielle des Ressources humaines et Développement des compétences Canada ou du Programme du travail.

**2004**



# Table des matières

---

	<i>Page</i>
Sommaire .....	5
<b>1. Introduction .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Examen du conflit travail-vie personnelle en dehors du Canada .....</b>	<b>13</b>
<i>Union européenne</i> .....	14
<i>Royaume-Uni</i> .....	15
<i>Australie</i> .....	16
<i>États-Unis</i> .....	17
<b>3. Exemples de démarches adoptées dans d'autres pays en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Campagnes ciblées à l'appui de l'équilibre travail-vie personnelle .....</b>	<b>19</b>
<i>Royaume-Uni</i> .....	20
Fonds Partenariat et Défi .....	21
Soutien aux employeurs .....	21
Droit des parents de demander des aménagements de travail flexibles .....	23
Élaboration de normes de gestion pour atténuer le stress professionnel .....	25
<i>Nouvelle-Zélande</i> .....	25
Programme de prix .....	27
Dispositions clés dans la législation actuelle – Congé parental et stress professionnel .....	27
<i>Australie</i> .....	28
Prix nationaux de l'Australie sur le travail et la famille .....	28
Guide d'évaluation des employeurs .....	29
Rôle de la loi dans l'application des pratiques de conciliation travail-vie personnelle .....	29
<b>3.2 Appui à l'équilibre travail-vie personnelle grâce à une approche globale en matière de responsabilités familiales .....</b>	<b>31</b>
<i>Pays-Bas</i> .....	32
Loi d'aménagement du temps de travail .....	32

---

	<i>Page</i>
Loi sur le travail et la garde des enfants .....	33
Congé pour soins à long terme .....	34
Modulation des jours fériés et banque de congés .....	34
Une politique axée sur le cycle de vie .....	34
<b>Danemark</b> .....	35
Prolongation et assouplissement du congé de maternité ou du congé parental .....	35
Modifications à la Loi sur le travail à temps partiel .....	35
Discussions récentes sur l'équilibre travail-vie personnelle .....	36
<b>Suède</b> .....	36
Prolongation et assouplissement du congé parental .....	36
Équilibre travail-vie personnelle et congé de maladie – plan d'action visant à améliorer la santé durant la vie professionnelle .....	37
Modulation du temps de travail .....	38
Congé sabbatique .....	39
<b>3.3 Autres initiatives favorisant l'équilibre travail-vie personnelle</b> .....	39
<b>France</b> : réduction du temps de travail .....	39
<b>Belgique</b> : mise en place du crédit temps .....	40
<b>Irlande</b> : aménagements de travail favorables à la famille et à l'équilibre travail-vie personnelle pour tous .....	40
<b>État-Unis</b> : résolution proclamant le « Mois national du travail et de la famille » .....	41
<b>4. Conclusion</b> .....	43
<i>Possibilités pour de futures recherches</i> .....	45
<b>Notes de bas de page</b> .....	47
<b>Références</b> .....	59

# Sommaire

---

Le gouvernement du Canada s'est engagé à doter le pays d'une solide assise sociale en prenant des mesures qui répondent aux besoins des familles et offrent aux enfants le meilleur départ possible dans la vie. L'une des démarches adoptées à cette fin consiste à favoriser la vigueur et la cohésion des familles en apportant un appui aux parents qui travaillent. Le Programme du travail des Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC), encourage la mise en œuvre de mesures dans les milieux de travail, afin d'aider les employés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et de soutenir les parents qui travaillent.

Le Programme du travail a publié plusieurs études pour contribuer à l'élaboration des politiques gouvernementales sur l'équilibre travail-vie personnelle et aider les organisations à concevoir et à mettre en œuvre des programmes et des politiques efficaces dans le domaine. Le présent rapport, qui fait partie de ces études, a pour but de fournir aux gestionnaires, aux syndicats, aux employés et aux spécialistes des ressources humaines une information utile sur différents aspects de la conciliation travail-vie personnelle.

Le rapport brosse un aperçu de différents types de mesures prises dans plusieurs pays industrialisés de toutes les régions du monde, afin d'aider les travailleurs à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations personnelles. Il montre que les gouvernements de ces pays sont de plus en plus déterminés à atténuer les répercussions du conflit travail-vie personnelle dans le domaine social ainsi que sur le plan des affaires et de la santé.

Les données provenant de l'Union européenne, du Royaume-Uni, de l'Australie et des États-Unis indiquent que le conflit travail-vie personnelle représente une question de plus en plus importante dans ces pays. De nombreux travailleurs se disent insatisfaits de leurs horaires et stressés par l'intensité de leur travail, et ils éprouvent des problèmes de santé liés aux exigences de leur emploi. Pour pouvoir mieux concilier leur travail et leur vie personnelle, ils préféreraient travailler moins d'heures et bénéficier d'un horaire plus souple.

---

Certains pays, notamment le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, appuient vigoureusement l'équilibre travail-vie personnelle et en ont fait un de leurs objectifs stratégiques. Ils ont lancé des campagnes de promotion et d'application volontaire afin d'inciter les employeurs à élaborer des pratiques en la matière et à les mettre en œuvre au sein de leurs organisations.

Ces trois pays ont créé des sites Web, sur l'équilibre travail-vie personnelle, qui proposent des bulletins, des études de cas, des publications, ainsi que des liens permettant de consulter les lois et d'autres renseignements utiles. Ils appuient également l'équilibre travail-vie personnelle au moyen de programmes de prix. Ainsi, la Nouvelle-Zélande et l'Australie décernent des prix aux organismes qui ont mis en œuvre des pratiques exemplaires. En outre, certains gouvernements ont introduit des lois à l'appui de la conciliation travail-vie personnelle. L'exemple du Royaume-Uni, où les parents peuvent demander à leur employeur des aménagements de travail flexibles, mérite d'être souligné.

Les campagnes de promotion de l'équilibre travail-vie personnelle proposent tout un éventail de ressources pour aider les employeurs. Au Royaume-Uni et en Australie, des guides les aident à déterminer si leurs politiques en la matière sont bien intégrées aux plans d'activités globaux de l'entreprise et si les programmes en place sont effectivement utilisés par les employés. Ces guides ont également pour but de faire valoir les avantages financiers de la conciliation travail-vie personnelle – en montrant aux employeurs que les conflits à ce chapitre se soldent par des coûts substantiels pour les entreprises en raison des taux d'absentéisme et de rotation du personnel. Le Royaume-Uni propose en outre aux employeurs des programmes d'aide

financière et de consultation pour faciliter la mise en place de pratiques favorables à l'équilibre travail-vie personnelle.

Plutôt que de mener des activités de promotion, d'autres pays – notamment les Pays-Bas, le Danemark et la Suède – préfèrent aider les travailleurs à concilier leur travail rémunéré et leurs responsabilités personnelles en adoptant des mesures législatives ou autres qui contribuent aux objectifs globaux de leurs politiques sociales. Pour eux, l'amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle passe d'abord par un redressement des inégalités entre les sexes sur le marché du travail et en ce qui concerne la division des tâches non rémunérées, en particulier les soins aux enfants et aux proches.

Dans ces pays, au premier chef au Danemark et en Suède, les régimes de congé parental sont conçus de manière à encourager les parents à s'occuper activement de leurs enfants tout en continuant de faire partie de la population active. Ainsi, ces deux pays permettent aux parents de travailler à temps partiel et de prolonger le congé parental au-delà de la période habituelle de prestations. Le régime suédois mène une campagne de sensibilisation qui fait valoir l'importance de la participation du père dans les soins aux enfants.

Certaines initiatives donnent aux travailleurs un plus grand contrôle sur leur temps de travail, notamment la *Loi d'aménagement du temps de travail (Adjustment of Hours Law)* des Pays-Bas et les modifications apportées à la *Loi sur le travail à temps partiel (Act on Part-time Work)* du Danemark, et les aident à mieux équilibrer leur travail et leur vie familiale. D'autres initiatives, par exemple les « banques de congés » aux Pays-Bas et les congés sabbatiques en Suède, accordent aux

---

travailleurs plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et explorer leurs intérêts extra-professionnels.

La Suède a mis en place un plan d'action afin de réduire les coûts associés aux congés de maladie et d'atténuer les répercussions des problèmes de santé sur l'équilibre travail-vie personnelle. Le gouvernement vise aussi à réduire les inégalités entre les sexes. Les recherches menées dans le pays sur le travail rémunéré et les tâches non rémunérées montrent en effet que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler dans un milieu peu favorable et à assumer une charge de travail plus lourde.

Enfin, plusieurs pays ont adopté différentes lois ou politiques traitant précisément de certains aspects de la conciliation travail-vie personnelle. Ces mesures n'entrent pas forcément dans un cadre général de politiques ou de programmes visant à atteindre l'équilibre, mais elles peuvent être perçues comme des initiatives permettant d'améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle des travailleurs. Par exemple, la France a réduit la durée légale de la semaine de travail,

la Belgique a introduit le crédit temps, l'Irlande a inauguré une « Journée de l'équilibre travail-vie personnelle » et les États-Unis ont promulgué une résolution proclamant le « Mois national du travail et de la famille ».

Le présent rapport montre qu'il n'existe sans doute aucune solution universelle permettant de régler tous les problèmes. En revanche, diverses démarches aident les travailleurs à mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle – depuis les programmes de promotion soulignant l'importance de cet équilibre et offrant un soutien aux employeurs pour réduire les coûts du conflit travail-vie personnelle, jusqu'aux lois qui aident les parents à prendre soin de leurs enfants.

L'amélioration de la conciliation travail-vie personnelle est d'évidence un élément clé du programme d'élaboration des politiques de nombreux pays industrialisés, et cette question aura probablement une importance croissante à l'avenir. Les Canadiens peuvent s'inspirer des mesures prises dans les autres pays et déterminer si de telles démarches conviennent aux besoins des acteurs en place sur le marché du travail du Canada.



# 1 Introduction

---

À en croire les études et les reportages des médias, les Canadiens ont de plus en plus de mal à concilier leurs responsabilités professionnelles et leur vie personnelle. Et ils ne sont pas les seuls. Le présent rapport donne un aperçu des mesures prises dans d'autres pays industrialisés pour faire face aux répercussions du conflit travail-vie personnelle dans les domaines des interactions sociales, des affaires et de la santé, et il s'efforce de montrer comment on peut mettre en place des initiatives novatrices pour concilier les besoins des employés en matière d'équilibre travail-vie personnelle et les impératifs commerciaux des employeurs.

Qu'entend-on par « conflit travail-vie personnelle »? Il s'agit des difficultés qui surviennent lorsque les exigences cumulatives de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'avèrent incompatibles sur certains plans, de sorte que la participation à l'un de ces rôles nuit à l'autre.<sup>1</sup> Un élément particulièrement important de ce conflit est le stress professionnel, qui est imputable à certaines conditions de travail, notamment une charge de travail élevée, un manque de participation à la prise de décisions, des risques pour la santé et pour la sécurité ou des échéances serrées.

S'agit-il d'un grave problème? Le conflit travail-vie personnelle mine le bien-être mental et physique des travailleurs, il nuit à la qualité de leurs relations interpersonnelles en dehors du travail et il entraîne des coûts pour les entreprises. Les employés aux prises avec un conflit aigu sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé. Le conflit a aussi des effets négatifs sur les relations des employés avec leurs enfants et avec leur conjoint.<sup>2</sup> Il a également des répercussions sur les résultats financiers d'une organisation. En règle générale, les employés très touchés sont plus souvent absents du travail, ils sont moins dévoués à leur organisation et moins satisfaits de leur travail et sont plus susceptibles d'envisager de quitter leur emploi.<sup>3</sup>

---

Quoique des mécanismes d'adaptation individuels, comme les programmes d'aide aux employés, puissent aider certaines personnes à se sentir moins stressées et moins débordées, on se rend de plus en plus compte que le conflit travail-vie personnelle doit être traité à une des sources – c'est-à-dire dans le milieu de travail. Les programmes, politiques, lois et autres initiatives visant les milieux de travail peuvent offrir aux travailleurs l'appui et la sécurité dont ils ont besoin pour concilier leur travail avec leurs responsabilités et intérêts personnels.

D'autres pays s'inquiètent également des effets négatifs du conflit travail-vie personnelle sur la productivité et le bien-être des employés et sur leur capacité à s'occuper de leurs enfants et de leurs proches. Le présent rapport examine d'abord les résultats des enquêtes et d'autres données pour déterminer dans quelle mesure le conflit travail-vie personnelle pose problème dans les pays de l'Union européenne (UE), au Royaume-Uni, en Australie et aux États-Unis. Ensuite, le corps du rapport présente les récentes initiatives de divers gouvernements nationaux.

Ces initiatives reflètent trois démarches distinctes, selon que le gouvernement : 1) a fait de la conciliation travail-vie personnelle un objectif stratégique clair, qu'il appuie avec dynamisme au moyen d'activités de promotion et de mesures d'application volontaire; 2) a élaboré tout un éventail de mesures législatives et autres à l'appui des mêmes objectifs, sans promouvoir dans la même mesure la conciliation travail-vie personnelle; 3) a adopté différentes politiques ou lois qui touchent certains aspects de la conciliation travail-vie personnelle.

Premièrement, le rapport aborde la promotion ciblée de la conciliation travail-vie

personnelle menée au moyen de programmes et de politiques nationaux. Les gouvernements du Royaume-Uni, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie ont mis en œuvre de façon stratégique des programmes de promotion qui ont reçu l'aval des chefs de gouvernement. Ces gouvernements font valoir les avantages de la conciliation travail-vie personnelle sur le plan des affaires et de la santé et ils ont mis au point des programmes, des politiques, des lois et des ressources pour répondre aux besoins des travailleurs, améliorer la productivité et réduire les coûts associés au conflit travail-vie personnelle dans les entreprises.

Deuxièmement, le rapport examine la démarche adoptée par certains gouvernements pour aider les employés à concilier leur emploi rémunéré et leurs tâches non rémunérées au moyen de tout un éventail de mesures. Les Pays-Bas, le Danemark et la Suède ont ainsi adopté des lois et des mesures dans le but d'aider les employés à concilier leur travail et leurs responsabilités personnelles, y compris les soins à leurs proches. Nombre de ces initiatives mettent l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes relativement au travail rémunéré et aux tâches non rémunérées.

Enfin, le rapport se penche sur l'adoption par certains gouvernements d'une politique et d'une loi visant expressément à aider les travailleurs à mieux équilibrer leur travail et leur vie personnelle. La loi française sur la réduction du temps de travail et le système belge de crédit temps en sont des exemples. L'introduction d'une « Journée de l'équilibre travail-vie personnelle » en Irlande et la résolution proclamant un « Mois national du travail et de la famille » aux États-Unis illustrent les efforts déployés par les gouvernements pour prendre en compte la conciliation travail-vie personnelle dans leurs

---

programmes stratégiques, et peuvent être vues comme des initiatives destinées à améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle des travailleurs.

Le rapport examine uniquement des initiatives gouvernementales. Au Canada et dans d'autres pays industrialisés, les employeurs et les syndicats jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques et de programmes qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle. Les employeurs adoptent de plus en plus des politiques et des pratiques permettant à leurs employés de réduire le

conflit entre le travail et la vie personnelle. De leur côté, les syndicats utilisent la négociation collective pour promouvoir des dispositions qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle. Toutefois, le présent rapport n'aborde pas le rôle des employeurs et des relations industrielles.<sup>4</sup> Il n'examine pas non plus les grandes politiques sociales et économiques qui ont une incidence sur la conciliation travail-vie personnelle, notamment l'appui gouvernemental aux garderies et les crédits d'impôt pour enfants. Ces politiques pourront faire l'objet de recherches futures sur l'équilibre travail-vie personnelle.



# 2 Examen du conflit travail-vie personnelle en dehors du Canada

---

On a observé une corrélation entre, d'une part, une lourde charge de travail, l'indifférence des gestionnaires et une culture d'entreprise qui attache de l'importance aux heures de travail et, d'autre part, la prévalence du conflit travail-vie personnelle. Des recherches récentes, réalisées par M<sup>me</sup> Linda Duxbury et M. Chris Higgins et publiées par Santé Canada, indiquent que la majorité des employés canadiens ont du mal à concilier leur travail et leur vie familiale et que leurs difficultés découlent en grande partie de ce type de problème dans le milieu de travail.

Selon l'étude de Duxbury et Higgins, 65 p. 100 des travailleurs canadiens ont fait état en 2001 d'un niveau de conflit moyen ou élevé entre le travail et la famille, alors que 28 p. 100 rapportaient un niveau de conflit élevé.<sup>5</sup> Le Conference Board du Canada a fait des constatations similaires. Dans une de ses enquêtes, effectuée en 1999, plus des deux tiers (68 p. 100) des personnes interrogées ont déclaré avoir au moins « quelques » difficultés à concilier leur travail et leur vie familiale.<sup>6</sup> En outre, 28 p. 100 ont indiqué qu'elles trouvaient difficile ou très difficile de concilier travail et vie familiale. Duxbury et Higgins estiment qu'en ce qui concerne l'absentéisme seulement, les coûts du conflit travail-vie personnelle sont très élevés – de 3 à 5 milliards de dollars chaque année en coûts directs et entre 4,5 et 10 milliards de dollars si l'on tient compte des coûts directs et indirects.<sup>7</sup>

Parallèlement, le nombre d'employés qui font état d'un stress élevé au travail a fortement augmenté – presque triplé – passant de 13 p. 100 en 1991 à 35 p. 100 en 2001.<sup>8</sup> On estime que le coût direct du stress au travail se chiffre pour les entreprises à quelque 16 milliards de dollars par an.<sup>9</sup>

Cependant, les Canadiens ne sont pas les seuls à lutter pour répondre aux exigences de leur travail tout en s'acquittant de leurs responsabilités extraprofessionnelles. Les travailleurs des autres pays industrialisés subissent aussi le stress du conflit travail-vie personnelle.

Il convient de préciser que très peu de recherches ont été menées pour examiner les incidences du conflit travail-vie personnelle sur les travailleurs dans les autres pays. Les études comparatives entre les pays sur la conciliation travail-vie personnelle sont également peu nombreuses. Cependant les données disponibles brossent un tableau similaire du problème dans le monde entier. L'accroissement de l'intensité du travail et du stress a des répercussions sur la capacité des travailleurs à concilier leur travail et leurs autres responsabilités.

De nombreux employés préféreraient travailler moins d'heures et avoir accès à des aménagements de travail flexibles. C'est le cas en particulier des travailleurs qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de proches, et on observe à cet égard une différence marquée entre les hommes et les femmes. Le manque de souplesse au travail s'avère particulièrement astreignant pour les femmes, qui ont tendance à participer plus activement que les hommes aux tâches non rémunérées liées aux responsabilités domestiques et aux soins apportés aux proches.

La présente section examine les données de l'Union européenne, du Royaume-Uni, de l'Australie et des États-Unis pour montrer que les travailleurs du monde entier se préoccupent de plus en plus de l'équilibre travail-vie personnelle.

## Union européenne

De nombreux travailleurs européens sont insatisfaits de leur horaire et de l'intensité de leur travail, ce qui a probablement une incidence sur leur capacité à concilier leur emploi et les autres impératifs de leur vie.

Une enquête réalisée en 1998 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a révélé que les femmes et les hommes préféreraient travailler une semaine de 30 et 37 heures respectivement, ce qui correspond à une réduction moyenne de 4 heures par semaine pour les femmes, et de 6 heures pour les hommes. Toujours selon cette enquête, plus de 80 p. 100 des personnes qui ont un horaire chargé (50 heures par semaine et plus) aimeraient travailler moins.<sup>10</sup>

En moyenne, les femmes préfèrent travailler moins d'heures que les hommes, parce qu'elles consacrent davantage de temps aux soins aux enfants et aux tâches domestiques non rémunérées. Dans les ménages comptant deux adultes qui travaillent à temps plein et un enfant de moins de cinq ans, la mère consacre en moyenne plus de deux fois plus de temps que le père aux soins aux enfants et aux autres tâches domestiques.<sup>11</sup> De plus :

- 16 p. 100 des femmes s'occupent d'un parent âgé ou handicapé au moins une ou deux fois par semaine, contre 8 p. 100 des hommes;
- 41 p. 100 des femmes consacrent chaque jour une heure ou plus aux soins et à l'éducation des enfants, par rapport à 24 p. 100 des hommes;
- 63 p. 100 des femmes effectuent des tâches ménagères au moins une heure par jour, par rapport à 12 p. 100 des hommes; et
- 85 p. 100 des femmes, contre seulement 25 p. 100 des hommes, se chargent des courses et contribuent à d'autres tâches ménagères.<sup>12</sup>

Il est évident que la préférence des femmes pour un horaire moins chargé et leur désir de concilier leur travail et les autres impératifs de leur vie sont liés à leur plus grande

participation aux tâches non rémunérés. Cette préférence ressort des recherches récentes selon lesquelles la majorité des femmes qui travaillent à temps partiel ont choisi cette solution afin de s'occuper de leurs enfants ou d'assumer d'autres responsabilités domestiques. Sur l'ensemble des travailleurs à temps partiel de l'Union européenne, environ deux tiers des femmes et un tiers des hommes indiquent qu'ils ne veulent pas travailler à temps plein. De plus, 23 p. 100 des femmes et 19 p. 100 des hommes qui travaillent à temps plein préféreraient avoir un emploi à temps partiel.<sup>13</sup>

Le degré de flexibilité des horaires de travail joue également un rôle essentiel dans la lutte que mènent de nombreux travailleurs pour concilier leur travail et leurs autres responsabilités. Dans une enquête effectuée en 2000 sur les conditions de travail, la Fondation européenne a constaté que de nombreux travailleurs disposaient d'une latitude limitée ce qui concerne le temps de travail. Dans les 15 pays actuellement membres de l'Union européenne, environ un tiers des employés considèrent qu'ils n'ont aucune influence sur leurs heures de travail ou même sur le moment où ils peuvent prendre leurs congés annuels.<sup>14</sup>

La même enquête fait ressortir une corrélation étroite entre l'intensité du travail (caractérisée par des cadences très élevées et des délais serrés) et les problèmes de santé ainsi que les absences attribuables aux accidents. Près des deux tiers des travailleurs signalent qu'ils ont travaillé à une cadence très élevée pendant au moins un quart de leur temps de travail en 2000, tandis qu'un travailleur sur quatre fait état de rythmes élevés pendant tout son temps de travail ou presque. De même, près des deux tiers des travailleurs signalent avoir été soumis à des délais rigoureux pendant au moins un quart de leur temps de travail en 2000, alors que plus d'un sur quatre rapporte avoir subi des

délais stricts pendant tout son temps de travail ou presque. En outre, près des trois quarts de ces répondants affirment que leur travail a eu des effets sur leur santé tout le temps ou presque. Une proportion importante des travailleurs fait état de douleurs dorsales (42 p. 100), de stress (40 p. 100), de douleurs musculaires dans le cou et les épaules (31 p. 100) et de fatigue générale (31 p. 100).<sup>15</sup>

## Royaume-Uni

Dans une enquête effectuée en 2003, 69 p. 100 des répondants – dont 77 p. 100 des parents ayant de jeunes enfants et 81 p. 100 des répondants s'occupant de proches – ont convenu que la conciliation travail-vie personnelle était un facteur important à considérer pour un nouvel emploi.<sup>16</sup>

Au Royaume-Uni, les employés à temps plein travaillent en moyenne 44 heures par semaine, soit plus que la plupart de leurs voisins européens.<sup>17</sup> En outre, ils travaillent en moyenne six heures de plus par semaine que l'horaire normal à temps plein établi par les conventions collectives – écart plus élevé que dans n'importe quel autre pays de l'UE.<sup>18</sup>

D'après les résultats d'autres enquêtes, les employeurs invoquent des augmentations temporaires de la charge de travail et des arriérés de travail pour expliquer le dépassement des horaires normaux. Selon ces enquêtes, les employés à temps plein qui ont dépassé le nombre d'heures prévu par leur contrat ont travaillé en moyenne 9,6 heures supplémentaires par semaine. La plupart n'ont touché aucune rémunération pour ce travail. Dans près des deux tiers des milieux de travail où les cadres supérieurs ou les spécialistes

ont travaillé au-delà de leur horaire normal, ils n'ont reçu aucun paiement ni aucun congé en contrepartie. Les employés les plus susceptibles de travailler de nombreuses heures sont les hommes vivant dans un ménage composé d'un couple avec des enfants – plus de 14 p. 100 d'entre eux travaillent 60 heures par semaine ou plus.<sup>19</sup>

Les résultats des enquêtes publiés par le ministère du Commerce et de l'Industrie (*Department of Trade and Industry, DTI*) du Royaume-Uni (2003) indiquent que les travailleurs préféreraient avoir un horaire flexible pour mieux équilibrer leur travail et leur vie personnelle. De nombreux travailleurs estiment qu'il est plus important d'avoir un horaire flexible que de gagner un salaire plus élevé ou de profiter d'autres avantages indirects. Pour près de la moitié des répondants (46 p. 100), la flexibilité de l'horaire représente l'avantage le plus recherché dans un nouvel emploi. Plus de la moitié des femmes interrogées préfèrent la flexibilité, tout comme les travailleurs ayant des enfants de moins de six ans. Un répondant sur trois déclare qu'il préférerait avoir la possibilité de travailler selon un horaire flexible plutôt que de toucher chaque année l'équivalent de plus de 2 000 \$ supplémentaires en salaire.<sup>20</sup>

## Australie

Au cours de l'année qui a précédé l'Enquête de 1995 sur les relations industrielles en Australie, la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle a diminué chez 27 p. 100 des travailleurs australiens.<sup>21</sup>

Une augmentation du temps de travail hebdomadaire observée pendant l'année qui a

précédé l'Enquête sur les relations industrielles en Australie (*Australian Workplace Industrial Relations Survey*) menée en 1995 a donné lieu à une baisse de satisfaction en matière de conciliation travail-vie personnelle. Cette baisse a été signalée plus souvent par les gestionnaires, les spécialistes et les employés appelés à s'occuper de leurs enfants ou de proches. L'intensité du travail a également augmenté – 28 p. 100 des employés ont subi plus de stress au travail, déployé plus d'efforts dans leur travail et travaillé à un rythme plus rapide.<sup>22</sup>

Tout comme les travailleurs d'autres pays dont le temps et l'intensité de travail ont augmenté, un pourcentage important de travailleurs australiens (26 p. 100) préféreraient travailler moins d'heures, particulièrement les femmes qui travaillent à temps plein – 43 p. 100 d'entre elles préféreraient un horaire moins chargé étant donné qu'elles assument une plus grande part de responsabilité sur le plan des tâches domestiques non rémunérées et des soins aux enfants et aux proches.<sup>23</sup> Dans les ménages où les deux conjoints travaillent à temps plein, les mères se sentent particulièrement débordées : 70 p. 100 des femmes travaillant à temps plein se sentent toujours ou souvent débordées, par rapport à 56 p. 100 des pères et 52 p. 100 des femmes sans enfants.<sup>24</sup>

De nombreuses Australiennes – notamment celles ayant des enfants de moins de 12 ans – préféreraient travailler à temps partiel, mais les philosophies de gestion n'y sont pas favorables et le travail à temps partiel freine l'avancement professionnel.<sup>25</sup> Cependant, malgré des cultures d'entreprise peu favorables, plus de la moitié des mères qui travaillent (57 p. 100) le font à temps partiel, contre seulement 5 p. 100 des pères qui travaillent. Deux tiers des employés qui ont pris un congé de six mois ou plus étaient des

---

femmes. En outre, de nombreux travailleurs australiens ont du mal à concilier leur travail et leurs responsabilités en matière de soins aux enfants et aux proches. Soixante-deux pour cent des femmes qui ont pris un congé de six mois affirment que le motif principal était « des raisons familiales » et plus de la moitié ont un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.<sup>26</sup>

Près du tiers des employées devant s'occuper de leurs enfants ou de proches déclarent que cette responsabilité a été la cause d'interruptions de travail répétées et qu'elle les a obligés à travailler moins d'heures. Près de 25 p. 100 des employées dans cette situation ont pris des congés sans solde, 16 p. 100 ont choisi un poste comportant moins de responsabilités et 13 p. 100 ont refusé des promotions.<sup>27</sup>

## États-Unis

Le pourcentage de travailleurs ayant des enfants de moins de six ans et qui font état d'un conflit important entre leur travail et leur vie familiale est passé de 16 p. 100 en 1992 à 34 p. 100 en 1997.<sup>28</sup>

Selon les données de 2002 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les travailleurs américains travaillent plus d'heures en moyenne que leurs homologues de la plupart des économies industrielles avancées.<sup>29</sup> Une enquête réalisée par l'Institut de la famille et du travail (*Families and Work Institute*) montre que la plupart des travailleurs américains aimeraient réduire leur temps de travail. En 1997, près des deux tiers (63 p. 100) faisaient état d'une préférence dans ce sens, par rapport à seulement 46 p. 100 dans une enquête similaire effectuée en 1992. L'enquête de 1997 signale que les Américains aimeraient réduire leur temps de travail hebdomadaire de 11 heures en moyenne.<sup>30</sup>

Non seulement la majorité des parents qui travaillent préféreraient travailler moins d'heures mais, en outre, ils ne souhaitent pas assumer de nouvelles responsabilités professionnelles. En 1997, seulement 41 p. 100 des mères sur le marché du travail déclaraient vouloir assumer plus de responsabilités au travail, par rapport à 50 p. 100 en 1992. En 1997, 50 p. 100 des pères souhaitaient avoir plus de responsabilités au travail, contre 63 p. 100 en 1992.<sup>31</sup>

Le grand nombre d'heures de travail, la baisse d'intérêt à l'égard de nouvelles responsabilités et une augmentation du conflit travail-vie personnelle ont entraîné une augmentation des demandes pour les aménagements de travail flexibles. Dans un sondage effectué en 2002, des spécialistes des ressources humaines affirmaient qu'un horaire flexible était le meilleur moyen de motiver un employé. Soixante-six pour cent des répondants ont fait état d'une augmentation des demandes d'horaire flexible au cours des 12 derniers mois. Les deux principales raisons données pour justifier ces demandes étaient l'équilibre travail-vie personnelle en général (raison principale dans 76 p. 100 des cas) et le souhait des mères qui travaillent de passer plus de temps avec leurs enfants.<sup>32</sup>

Les employés qui ne bénéficient pas d'aménagements de travail flexibles se sentent plus souvent surmenés : 45 p. 100 de ceux qui disent ne pas pouvoir modifier leur horaire de travail à leur convenance se disent très surmenés, par rapport à 33 p. 100 de ceux qui peuvent le faire. En outre, près de la moitié des employés qui font état d'un niveau élevé de surmenage déclarent qu'il est possible ou probable qu'ils cherchent un autre emploi au cours de l'année à venir, contre seulement 30 p. 100 de ceux qui signalent un faible degré de surmenage.<sup>33</sup>



# Exemples de démarches adoptées dans d'autres pays en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle

---

La suite du rapport présente trois types de démarches adoptées par les gouvernements pour favoriser l'équilibre travail-vie personnelle. Nous analysons en premier lieu les campagnes ciblées menées au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie pour promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle. Nous examinons ensuite la panoplie de mesures mises en place aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède pour aider les travailleurs à mieux concilier leur emploi et leurs responsabilités non professionnelles. Enfin, nous présentons certaines lois et initiatives adoptées en France, en Belgique, en Irlande et aux États-Unis.

## 3.1 Campagnes ciblées à l'appui de l'équilibre travail-vie personnelle

Un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les personnes qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de proches. De simples changements peuvent faire une grande différence pour tous les employés qui cherchent à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle [...]

On peut réaliser des économies grâce à une diminution des congés de maladie, du stress et des coûts de recrutement et de formation, alors que la productivité augmente du fait que les employés ont meilleur moral [...] ce qui est avantageux pour les entreprises. Ainsi, tout le monde y gagne et nous espérons que les organisations seront plus nombreuses à adopter des mesures à cet égard dans leur milieu de travail.

– Margaret Hodge, ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances du Royaume-Uni<sup>34</sup>

---

Le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont, dans une plus ou moins large mesure, lancé des campagnes ciblées pour améliorer l'équilibre travail-vie personnelle. Les campagnes mettent cet équilibre au cœur même des politiques visant à aider les travailleurs à mieux répondre aux exigences de leur emploi tout en assumant leurs tâches non rémunérées.

Les gouvernements de ces trois pays ont créé à l'intention des analystes des politiques, des employeurs et des syndicats des sites Web dans lesquels ils diffusent de l'information sur l'importance d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Des bulletins, des publications, des liens donnant accès à d'autres sites Web et des renseignements sur les politiques, les lois et les programmes pertinents font valoir la conciliation travail-vie personnelle comme un moyen grâce auquel les entreprises peuvent s'épargner certains coûts et améliorer leur productivité, tandis que leurs employés profitent d'un meilleur équilibre entre leur travail et leurs responsabilités et intérêts extraprofessionnels. Nombre de ces initiatives ne sont pas réservés aux parents. Contrairement à ce qui se passe dans la plupart des pays, ces campagnes ont, de façon générale, pour but de faire en sorte que tous les travailleurs puissent bénéficier d'aménagements de travail flexibles et d'autres politiques, quelles que soient leurs responsabilités en matière de soins aux enfants et aux proches.

Ces gouvernements mettent en œuvre des initiatives visant notamment l'intégration de toutes les politiques et activités en matière de conciliation travail-vie personnelle; la promotion auprès du public de la conciliation travail-vie personnelle au moyen de programmes de prix; un soutien aux employeurs; et l'élaboration de projets visant à réduire le stress lié au travail.

## Royaume-Uni

En mars 2000, le Premier ministre Tony Blair et le secrétaire d'État à l'Éducation et à l'Emploi David Blunkett ont officiellement lancé la campagne du gouvernement britannique sur la conciliation travail-vie personnelle. Cette campagne s'inscrit dans le cadre de la politique gouvernementale dans le domaine des relations employeurs-employés; elle est pilotée par le ministère du Commerce et de l'Industrie (*Department of Trade and Industry*, DTI), lequel élabore également les politiques et les lois sur les droits en matière d'emploi. La campagne s'attaque à une culture qui favorise un horaire de travail chargé, au moyen de mesures de soutien et d'une orientation ciblant les secteurs où le problème est le plus aigu.

Une équipe du DTI est chargée de sensibiliser les entreprises aux avantages des politiques et pratiques favorisant la conciliation travail-vie personnelle. Le site Web du DTI sur cette conciliation propose des études de cas, des lignes directrices sur la mise en œuvre, des recherches, de l'information sur les pratiques exemplaires et des conseils pour demander une aide gouvernementale. Il propose également des liens donnant accès aux sites d'organismes en mesure de fournir de l'information et un soutien aux personnes qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches, aux handicapés, aux parents célibataires, aux femmes, aux travailleurs autonomes et aux télétravailleurs. D'autres liens permettent d'obtenir des renseignements sur les droits relatifs à la maternité et les soins aux enfants, les agences de placement spécialisées dans le travail à temps partiel ou les aménagements de travail flexibles ainsi que des organisations d'employeurs et d'autres ministères et services du gouvernement.<sup>35</sup>

---

### *Fonds Partenariat et Défi*

Dans le cadre de sa campagne, le Royaume-Uni a créé deux fonds à l'intention des employeurs. Le Fonds Partenariat (*Partnership Fund*), créé en 1999, fournit jusqu'à 110 335 \$ en financement jumelé pour des projets qui améliorent les relations employeurs-employés, et qui accroissent la productivité et la satisfaction des employés au travail. Le Fonds a financé des projets qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle et des projets qui cernent les causes à l'origine du stress afin d'en minimiser les conséquences.<sup>36</sup>

Le Fonds Défi (*Challenge Fund*), lancé en 2000, est une ressource offerte aux employeurs pour mettre en œuvre des stratégies favorisant la conciliation travail-vie personnelle qui profitent à l'entreprise, à la clientèle et aux employés. Ce fonds s'adresse aux secteurs public et privé ainsi qu'aux organismes de bienfaisance. Il rémunère des spécialistes pour conseiller les employeurs qui souhaitent introduire des pratiques de travail novatrices qui soient avantageuses pour l'organisation tout en aidant les employés à concilier travail et vie personnelle. Ces spécialistes aident les employeurs à évaluer les avantages financiers des aménagements de travail flexibles, à définir les besoins des employés et à trouver des solutions qui répondent aux besoins des employeurs, des clients et des employés.

De plus, les employeurs peuvent obtenir une trousse d'information (*Specific Solution*), renfermant des documents utiles aux organisations qui cherchent à atténuer le conflit entre le travail et la vie personnelle. Cette trousse aide les entreprises à déterminer les aménagements de travail que souhaitent obtenir les employés et à étudier des solutions répondant autant aux besoins des employés qu'à

ceux de l'entreprise; elle permet d'élaborer des politiques en matière de conciliation travail-vie personnelle; elle appuie la mise en œuvre efficace des politiques déjà en place dans le domaine grâce à la formation des gestionnaires et du personnel; et elle favorise l'évolution de la culture organisationnelle afin d'inciter les entreprises à profiter davantage des possibilités en matière d'équilibre travail-vie personnelle.

Les projets du Fonds Défi mesurent également les économies réalisées, les réductions au chapitre de la rotation de personnel, les niveaux de fidélisation du personnel et l'utilisation par les employés des options qui s'offrent à eux en matière de conciliation travail-vie personnelle. Par exemple, une entreprise qui produit, récolte et conditionne des champignons et les distribue à de grands supermarchés était aux prises avec de graves problèmes de recrutement, d'absentéisme et de rotation du personnel. Grâce au Fonds, elle a enregistré en six mois une augmentation de productivité de 9 p. 100, une diminution du coût des heures supplémentaires de 26 p. 100, et des baisses au chapitre du taux d'absentéisme (46 p. 100), du taux de rotation du personnel (44 p. 100), des congés de maladie (51 p. 100) et des absences non autorisées (70 p. 100).<sup>37</sup>

### *Soutien aux employeurs*

La conciliation travail-vie personnelle n'est pas un choix facile. Employeurs et employés doivent unir leurs efforts afin de comprendre ce qu'ils ont à gagner en adoptant une démarche plus inventive à l'égard des aménagements de travail [...]  
Dans le monde entier, les employeurs reconnaissent d'eux-mêmes qu'ils ont

tout à gagner en offrant à leur personnel des options pour mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle : le moral des employés s'améliore, ils sont plus efficaces, plus productifs et plus ouverts au changement. Les milieux de travail ont énormément évolué au cours des dix dernières années et les anciennes méthodes sont abandonnées, car les employeurs se rendent compte que leur personnel est leur plus précieux atout [...] Si en tant qu'employeur vous négligez ces questions, vous mettez votre entreprise dans une position nettement désavantageuse – et vous restez fermement enraciné dans le XX<sup>e</sup> siècle alors que d'autres intervenants de votre secteur se dotent d'un avantage concurrentiel pour l'avenir.<sup>38</sup>

Toute une panoplie de mesures de soutien ont été mises en place à l'intention des employeurs qui désirent améliorer les pratiques en matière de conciliation travail-vie personnelle au sein de leur organisation, notamment une alliance d'entreprises résolues à favoriser l'équilibre à cet égard, une norme sur la conciliation travail-vie personnelle et diverses publications.

Lors du lancement officiel de la campagne sur la conciliation travail-vie personnelle, le Premier ministre Tony Blair a annoncé la création d'une alliance indépendante d'employeurs pionniers dans le domaine, déterminés à collaborer avec le gouvernement pour promouvoir de bonnes pratiques dans le

milieu des affaires.<sup>39</sup> Cette alliance – les Employeurs en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle (*Employers for Work-Life Balance*) – est dirigée par la Fondation du travail (*Work Foundation*), groupe d'experts indépendant et sans but lucratif.

Les Employeurs en faveur de l'équilibre travail-vie personnelle proposent des ressources qui aident les employeurs à adopter des pratiques favorables à cet équilibre. Leur site Web présente des études de cas et un lexique du « jargon » utilisé dans le domaine, qui définit des termes tels que « nombre d'heures annualisé » et « interruption de carrière », ainsi qu'un lien (*debate link*) pour permettre aux employeurs de consulter des communiqués de presse et des études, d'obtenir de l'information pour contacter des spécialistes et de consulter une chronologie des derniers développements dans le domaine du travail au Royaume-Uni – notamment les lois que devraient connaître les employeurs.

Le site Web propose en outre un outil de référence, qui permet aux employeurs de tester leurs connaissances dans le domaine des avantages commerciaux des pratiques de conciliation travail-vie personnelle; de savoir si leur stratégie à cet égard est intégrée au plan d'exploitation ou au plan des ressources humaines de leur organisation; de vérifier si l'équilibre travail-vie personnelle est mis en œuvre dans les politiques et pratiques de l'organisation; et de savoir dans quelle mesure cette dernière contrôle les effets qualitatifs et quantitatifs de sa stratégie en la matière. Une section consacrée à la préparation d'un dossier commercial aide les employeurs à comprendre pourquoi la conciliation travail-vie personnelle concerne les entreprises. Cette section présente les cas d'employeurs qui ont enregistré des gains de productivité et réduit

---

les coûts associés aux effets du conflit travail-vie personnelle.<sup>40</sup>

En plus des mesures d'appui aux employeurs, le gouvernement a établi en 2000 une norme sur la conciliation travail-vie personnelle. Cette norme fournit aux employeurs un cadre de référence pour l'élaboration de politiques et de pratiques favorables à cette conciliation; des repères par rapport auxquels l'organisation peut se mesurer; et un moyen de reconnaître les bonnes pratiques de travail. La norme comprend quatre éléments :

1. Engagement – Dans ses décisions en matière de gestion et de politique, l'organisation s'engage dans une démarche systématique en faveur de la conciliation travail-vie personnelle.
2. Systèmes/planification – Des systèmes existent pour mettre en œuvre des aménagements de travail favorisant la conciliation travail-vie personnelle, et ces systèmes sont intégrés aux plans d'affaires, aux plans de formation et à la planification des projets.
3. Action/mise en œuvre – Une démarche claire et systématique régit la mise en œuvre et le déploiement des aménagements favorisant la conciliation travail-vie personnelle.
4. Examen et évaluation – Un examen et une évaluation systématiques des effets des aménagements favorables à la conciliation travail-vie personnelle sont menés, et les réalisations des gestionnaires sur le plan de cette conciliation font l'objet d'un examen périodique.

On peut mesurer chacun de ces éléments à l'aide d'indicateurs clés, et l'organisation doit

montrer dans quelle mesure elle a atteint les différents éléments de la norme. Par exemple, pour prouver son engagement à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle, l'organisation doit pouvoir démontrer qu'elle offre à tous ses employés des aménagements de travail favorisant l'équilibre travail-vie personnelle. Chaque gestionnaire doit être en mesure de décrire comment ces aménagements sont communiqués à l'échelle de l'organisation; l'information décrivant ces aménagements de travail doit être facilement accessible à tous les employés; et ces derniers devraient pouvoir expliquer comment ces aménagements répondent à leurs besoins particuliers.<sup>41</sup> Lorsque l'organisation a fourni les preuves requises, elle est autorisée à utiliser le logo de la norme sur la conciliation travail-vie personnelle sur son papier à en-tête et dans ses messages publicitaires.<sup>42</sup>

#### *Droit des parents de demander des aménagements de travail flexibles*

En avril 2003, le gouvernement britannique a promulgué une loi afin d'aider les parents à assumer leurs responsabilités professionnelles tout en s'occupant de leurs enfants. Les parents ayant des enfants de moins de 6 ans ou des enfants handicapés de moins de 18 ans ont le droit de demander des aménagements de travail flexibles, et l'employeur est tenu de par la loi de considérer sérieusement ces demandes. Pour être admissibles, les employés doivent avoir travaillé sans interruption chez leur employeur pendant au moins 26 semaines, ne pas être au service d'une agence, ne pas appartenir aux forces armées et ne pas avoir présenté une autre demande en vertu de ce droit au cours des 12 mois précédents. Les employés admissibles peuvent demander par écrit un changement du nombre d'heures de travail ou un changement d'horaire. Ils peuvent également demander à travailler à leur domicile. Les aménagements dont ils peuvent

---

bénéficiaire comprennent notamment un horaire annualisé, un horaire comprimé, un horaire variable, un emploi partagé, un travail par poste, des congés sans solde pendant les vacances scolaires et un étalement d'horaire. Si la demande est acceptée, les conditions d'emploi de l'employé sont modifiées de manière permanente à moins qu'une autre entente ne soit conclue entre les deux parties.

L'employeur dispose de 28 jours pour rencontrer l'employé après avoir reçu la demande afin de discuter de la meilleure façon d'aménager ses conditions de travail. Après cette réunion, l'employeur a 14 jours pour aviser l'employé qu'il accepte les nouveaux aménagements de travail et lui donner la date de mise en œuvre de ces arrangements, ou pour lui signifier son refus en indiquant clairement les motifs ayant trait aux affaires de l'entreprise sur lesquels se fondent le rejet de sa demande. Ces motifs comprennent notamment les coûts supplémentaires; les conséquences nuisibles à la capacité de l'organisation de répondre à la demande des clients; l'incapacité de répartir le travail entre les autres employés; l'incapacité de recruter du personnel supplémentaire; des effets négatifs sur la qualité ou le rendement; une insuffisance de travail durant les périodes pendant lesquelles l'employé propose de travailler; et des changements structurels planifiés.

Une fois que l'employé est avisé de la décision, il dispose de 14 jours pour la contester. Il peut interjeter appel lors d'une discussion informelle, en utilisant la procédure de grief de l'employeur ou encore par l'intermédiaire d'une tierce partie comme un représentant syndical ou un représentant du Service Acas (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*). Si la décision de

l'employeur s'avère fondée sur des faits inexacts, l'employé a un motif pour porter plainte auprès d'un tribunal du travail ou il peut s'en remettre à l'arbitrage du Service Acas. Le tribunal ne peut pas contester les motifs ayant trait aux affaires de l'entreprise, mais il demandera à voir les preuves de tout fait invoqué pour rejeter la demande ainsi que des preuves que l'employeur a bien expliqué à l'employé pourquoi les motifs donnés s'appliquaient à sa demande. Si le tribunal du travail ou l'arbitre de l'Acas statue en faveur de l'employé, il peut ordonner à l'employeur de réexaminer la demande ou de verser un dédommagement pécuniaire à l'employé.<sup>43</sup>

Pour faire connaître la loi, la Commission des possibilités d'emploi (*Employment Opportunities Commission*) du Royaume-Uni a mené une campagne de promotion des aménagements de travail flexible. Des affiches arborant les slogans *Je ne peux plus continuer (I Can't Carry On)* à l'intention des employés et *Ils ne peuvent plus continuer (They Can't Carry On)* pour les employeurs font valoir le droit des parents à des aménagements de travail flexibles. Les affiches ont été distribuées aux centres de santé, et des annonces ont été publiées dans les revues juridiques et comptables afin d'informer les avocats et les comptables de cette évolution du droit du travail. La campagne a pour objectifs généraux de donner aux parents la confiance nécessaire pour s'adresser à leur employeur lorsqu'ils ont besoin d'un changement d'horaire pour des raisons familiales; de rappeler aux employeurs que les horaires de 9 à 17 heures ne répondent plus aux besoins de nombreux employés et de nombreux clients; et de renseigner les parents et les employeurs sur la Commission et d'autres sources d'information sur les régimes de travail flexibles.

### *Élaboration de normes de gestion pour atténuer le stress professionnel*

Le gouvernement britannique reconnaît que le stress professionnel constitue un problème croissant et coûteux. La Direction de la santé et de la sécurité (*Health and Safety Executive*, HSE) affirme qu'il existe un lien clair entre une mauvaise organisation du travail et des problèmes de santé. Ses messages clés portent sur le fait que ce stress représente un grave problème au sein des organisations, mais que celles-ci peuvent prendre des mesures de prévention et de contrôle, et que la loi les oblige à intervenir.<sup>44</sup>

Dans son interprétation de la loi, la HSE estime que l'obligation d'un employeur d'atténuer le stress professionnel de ses employés et d'évaluer leurs risques à ce chapitre est incluse dans l'obligation légale de protéger la santé et la sécurité des employés – en vertu de la *Loi de 1974 sur la santé et la sécurité au travail (Health and Safety at Work Act 1974)* – et d'évaluer les risques auxquels ils sont exposés sur le plan de la santé et de la sécurité – conformément aux dispositions des *Règlements de 1999 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)*.

Pour fournir aux employeurs des ressources qui les aideront à s'acquitter de cette obligation, la HSE est en train d'élaborer des normes de gestion qui formeront éventuellement la base législative d'un « code du stress », lequel établira des normes minimales en matière de stress. À l'heure actuelle, la HSE mène des essais pilotes et les organisations peuvent mettre en œuvre ces normes ou d'autres normes pour mesurer le stress au travail. Dans leur version actuelle, les normes prévoient au minimum que :

- 85 p. 100 des employés doivent indiquer qu'ils parviennent à répondre aux exigences de leur poste; qu'ils ont leur mot à dire en ce qui concerne leur poste; et qu'ils reçoivent une information et un soutien adéquats de leurs collègues et de leurs superviseurs; et
- 65 p. 100 des employés doivent indiquer qu'ils ne sont pas en butte à des comportements inacceptables (c.-à-d. des brimades) au travail; qu'ils comprennent leur rôle et leurs responsabilités; et qu'ils sont fréquemment consultés lors de la mutation des structures de l'organisation.<sup>45</sup>

### Nouvelle-Zélande

La politique gouvernementale a une influence marquée sur la capacité de concilier travail et vie personnelle. Elle fixe notamment les règles de base du fonctionnement des milieux de travail, de la rémunération du personnel et du soutien à la recherche d'un emploi, des systèmes d'éducation et de la structure de la garde d'enfants. Le gouvernement est aussi un important employeur. Il n'est pas là pour dire aux employeurs comment gérer leur entreprise ni pour dire aux employés comment mener leur vie, mais il joue un rôle important pour promouvoir la conciliation travail-vie personnelle et travailler de concert avec d'autres agents pour trouver des solutions non imposées qui profitent à tous.<sup>46</sup>

---

La Nouvelle-Zélande fait valoir l'importance de la conciliation travail-vie personnelle aux plus hauts échelons de l'administration publique. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a fait connaître sa position selon laquelle le travail n'est qu'un aspect de la vie et qu'il ne doit ni envahir ni dénaturer la vie familiale, les loisirs ou le développement personnel. Il a également affirmé que les initiatives en matière de conciliation travail-vie personnelle devraient mettre en valeur d'autres activités que le travail et contribuer aux objectifs du gouvernement sur la croissance économique et l'instauration d'une société ouverte et novatrice.

Le Programme Avenir du travail (*Future of Work*) du ministère néo-zélandais du Travail offre des ressources sur la conciliation travail-vie personnelle. Le volet du Programme consacré à la conciliation travail-vie personnelle opère un site Web renfermant une mine de renseignements sur les pratiques exemplaires et les recherches récentes, des exemples de dispositions de conventions collectives relatives à la conciliation travail-vie personnelle et des liens permettant de consulter les politiques gouvernementales et lois pertinentes.<sup>47</sup> Le Programme fournit en outre de l'information sur l'évolution de l'économie, des milieux de travail, de la main-d'œuvre et des compétences, de l'éducation et de la formation.

Le Programme a pour objectif général de mieux faire comprendre les tendances futures en matière de travail et leurs répercussions sur les milieux de travail, la main-d'œuvre et les possibilités d'emploi en Nouvelle-Zélande. Cette démarche situe les objectifs gouvernementaux en matière de conciliation travail-vie personnelle dans un contexte social et économique plus large. Elle reconnaît que des tendances telles que le nombre croissant

de familles à deux revenus, le vieillissement de la population, l'incidence accrue de conditions de travail s'écartant des normes usuelles et l'évolution des relations de travail sont des facteurs susceptibles d'aggraver le conflit travail-vie personnelle et les niveaux de stress.<sup>48</sup>

Pour poursuivre les efforts déployés au chapitre de la conciliation travail-vie personnelle, la ministre du Travail, Margaret Wilson, a annoncé en août 2003 la mise en place d'un programme stratégique intégré visant l'élaboration de politiques favorables à la famille et à l'équilibre travail-vie personnelle. Elle a précisé que plusieurs organismes gouvernementaux effectuaient des recherches et élaboraient des politiques dans le domaine, et que leurs travaux devaient être mieux coordonnés. Le plan annoncé prévoit la création d'un groupe directeur sous l'égide du ministère du Travail. Au sein de ce groupe, des représentants de divers organismes gouvernementaux collaboreront à l'élaboration d'options stratégiques et mèneront de vastes consultations publiques, mettant l'accent sur les familles à faible revenu, les parents célibataires et les travailleurs occupant un emploi précaire ne répondant pas aux normes.<sup>49</sup>

Depuis cette annonce, un projet de conciliation travail-vie personnelle a été mis sur pied afin d'informer le public de la création du groupe de direction, de fournir d'autres renseignements relatifs à la conciliation travail-vie personnelle et de promouvoir les activités connexes. Le projet comprend une phase de consultations auprès d'organisations ainsi qu'une invitation, adressée à tous les Néo-Zélandais, à faire connaître au gouvernement leur position relativement aux grands enjeux de la conciliation travail-vie personnelle et aux solutions qui pourraient

---

atténuer le conflit. De mars à mai 2004, le gouvernement recueillera ces données et s'efforcera de déterminer comment soutenir les pratiques favorables à la conciliation travail-vie personnelle.<sup>50</sup>

### *Programme de prix*

Chaque année, la Coalition pour l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi (*Equal Employment Opportunities Trust*) de la Nouvelle-Zélande décerne des prix afin d'encourager et de récompenser les pratiques exemplaires en matière d'équilibre travail-vie personnelle. Ces prix sont présentés par le Premier ministre à l'occasion d'un dîner de gala. Les candidats sont présentés dans une publication (*New Zealand's Best Employers*), qui décrit leurs politiques et pratiques en matière de conciliation travail-vie personnelle. On compte cinq catégories de prix, notamment le prix *Walk the Talk*, décerné à un chef d'entreprise ou un cadre supérieur qui a appuyé la cause des employés et les a aidés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Les organisations en lice doivent faire la preuve que leurs politiques en matière de conciliation travail-vie personnelle profitent à leurs employés. Dans les grandes organisations, les initiatives doivent être intégrées à la stratégie de l'entreprise, à sa culture, à ses pratiques, à la responsabilisation des cadres et aux mesures de réussite.<sup>51</sup>

### *Dispositions clés dans la législation actuelle – Congé parental et stress professionnel*

Dans le cadre des activités de promotion de l'équilibre travail-vie personnelle par le programme Avenir du travail (*Future of Work*), le gouvernement néo-zélandais a retenu plusieurs dispositions législatives clés qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle. En vertu de la *Loi de 2002 sur la protection*

*de l'emploi et du congé parental – Congé parental payé (Parental Leave and Employment Protection – Paid Parental Leave – Act 2002)*, une femme enceinte a droit à un maximum de 10 jours de congé spécial non rémunéré pour ses rendez-vous médicaux; tout homme dont la conjointe de fait ou l'épouse vient d'avoir un enfant a droit à un maximum de deux semaines de congé sans solde à titre de congé de paternité ou de conjoint; après la naissance ou l'adoption d'un enfant, les parents peuvent se partager jusqu'à 52 semaines de congé supplémentaire sans solde; et les employés qui sont au service de leur employeur depuis au moins un an et qui travaillent au moins 10 heures par semaine ont droit à un congé parental payé pouvant aller jusqu'à 12 semaines.<sup>52</sup>

En outre, le Programme invoque la *Loi de 1992 sur la santé et la sécurité au travail (Health and Safety in Employment Act 1992)*, qui rend les employeurs responsables du contrôle ou de l'élimination des dangers susceptibles de causer des blessures ou des maladies professionnelles, pour englober implicitement le stress professionnel. Bien que la Loi ne définisse pas spécifiquement les dangers présents sur les lieux de travail, elle oblige clairement les employeurs à se doter de systèmes permettant de surveiller le milieu de travail, afin que les dangers présents ne causent aucun préjudice physique ou mental inutile aux employés. Les employeurs doivent aussi mettre en place des systèmes pour combattre le stress de leurs employés. Le Service de la sécurité et de la santé au travail (*Occupational Safety and Health Service, OSH*) de la Nouvelle-Zélande pourrait poursuivre un employeur s'il existe des preuves concrètes que :

- l'employé subit un préjudice, confirmé par un diagnostic médical fiable conforme aux critères d'un diagnostic médical normal;

- l'employeur est au courant du problème de l'employé;
- le lieu de travail comporte un danger substantiel, auquel le préjudice est entièrement imputable (p. ex. un travail difficile en soi; une charge de travail non gérée et irréaliste ou une intimidation persistante); et
- l'employé n'a pas contribué volontairement au préjudice (p. ex. en acceptant plus que sa part de travail bien que la direction lui ait demandé à plusieurs reprises de ne pas le faire).<sup>53</sup>

Pour aider les employeurs à respecter les règlements en matière de santé et de sécurité, l'OSH a publié un guide intitulé *Healthy Work – Managing Stress and Fatigue in the Workplace* en 2003. Ce guide donne de l'information qui aide les employeurs à créer un milieu de travail sain, à cerner les causes de stress susceptibles de créer des dangers au travail et à prévenir de manière proactive le stress professionnel.<sup>54</sup>

## Australie

Au sein du ministère de l'Emploi et des Relations de travail, l'Unité du travail et de la famille (*Work and Family Unit*) informe et conseille les employeurs et les employés sur la manière de mieux concilier travail et vie personnelle, en mettant l'accent sur les aménagements de travail flexibles. L'information fournie vise à encourager les organisations et les personnes à profiter des possibilités de conclure une entente dans le cadre du système des relations de travail et à promouvoir l'adoption de politiques favorisant des pratiques exemplaires pour le travail et la famille.

Par rapport à la Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, l'Australie a adopté une perspective plus strictement définie en termes d'équilibre entre le travail et la famille. Elle met néanmoins toute une panoplie de ressources à la disposition des travailleurs par le truchement du site Web de l'Unité du travail et de la famille, afin de les aider à mieux concilier leur travail et leur vie personnelle. Des fiches d'information et des renseignements sur les lois pertinentes, un programme de prix et d'autres outils ont été mis au point et intégrés dans un seul portail.<sup>55</sup>

### *Prix nationaux de l'Australie sur le travail et la famille*

Les prix revêtent une grande importance parce qu'ils encouragent les commerces et les entreprises du pays à reconnaître l'humanité de tous ceux qui travaillent au sein de leur organisation, à accepter que chaque personne qui travaille dans une entreprise est d'abord et avant tout un être humain et ensuite un travailleur et que la vie professionnelle doit s'adapter à tout ce qui se passe dans une vie humaine ordinaire [...] Nous ne croyons pas à des mesures législatives ou semilégislatives universelles, mais nous croyons qu'il faut donner aux gens la liberté de négocier les meilleurs arrangements possibles.

– Tony Abbott, ministre australien de l'Emploi et des Relations de travail<sup>56</sup>

---

En 1992, le gouvernement australien a lancé les prix nationaux du travail et de la famille, qui sont administrés par la Chambre de commerce et de l'industrie de l'Australie (*Australian Chamber of Commerce and Industry*) et le Conseil commercial de l'Australie (*Business Council of Australia*) et commandités par plusieurs ministères fédéraux. Le ministre de l'Emploi et des Relations de travail dévoile les noms des lauréats de l'année à l'occasion d'une présentation spéciale. Les prix ont pour but :

- de montrer et de promouvoir les avantages des aménagements de travail flexibles sur le plan financier;
- de rendre hommage aux organisations qui ont tenu compte des besoins de leurs employés en matière de conciliation travail-vie personnelle et ont obtenu des résultats favorables;
- d'offrir aux entreprises la possibilité d'examiner et de mesurer leurs aménagements de travail par rapport aux données de référence; et
- de proposer aux autres employeurs des outils qui peuvent leur être utiles, notamment des études de cas, des modèles de politiques et des initiatives.

Les prix sont axés sur le succès de la conciliation travail-vie personnelle. Pour évaluer les organisations candidates, les juges examinent des éléments clés – notamment si les employés sont au courant des politiques et pratiques de l'entreprise à ce chapitre, s'ils se sentent à l'aise pour en profiter et quels sont les avantages pour les employeurs et les employés.

### *Guide d'évaluation des employeurs*

Le gouvernement australien a mis au point un guide pour aider les employeurs à évaluer l'efficacité de leurs stratégies en matière de conciliation travail-vie personnelle. Ce guide aide les employeurs :

- à déterminer quelles initiatives contribuent aux objectifs opérationnels de l'organisation;
- à cerner les forces et les faiblesses de leur stratégie actuelle en matière de conciliation travail-vie familiale, ou de leur stratégie de gestion des employés en général;
- à calculer le rendement des investissements réalisés dans ces initiatives; et
- à recueillir des données pour éclairer les futures stratégies ou initiatives, ou pour mieux adapter leurs stratégies actuelles aux besoins des familles.

Le guide d'évaluation a aussi pour but d'aider les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines à convaincre la haute direction des avantages des stratégies de conciliation travail-vie personnelle. L'évaluation aide en effet les employeurs à déterminer les éléments à mesurer, à recueillir des données, à cerner les grandes questions, à calculer les coûts liés aux problèmes, à atteindre les buts et mesurer les résultats.<sup>57</sup>

### *Rôle de la loi dans l'application des pratiques de conciliation travail-vie personnelle*

Le gouvernement australien joue un rôle limité dans l'élaboration de lois nationales destinées à appuyer la conciliation travail-vie personnelle. L'Australie est en effet dotée d'un système complexe de négociations

industrielles, de sorte que les travailleurs sont couverts par des structures juridiques ou des ententes contractuelles en vertu de diverses lois fédérales ou d'État, de décisions arbitrales et de conventions collectives ou individuelles.

**Décisions arbitrales en matière de relations industrielles :**

Dans le domaine des relations industrielles, les décisions arbitrales sont des instruments à caractère obligatoire qui visent de nombreux employeurs et qui établissent des normes minimales pour un grand nombre de sections d'une profession ou d'une industrie. Elles déterminent les conditions d'emploi des employés directement visés et constituent le fondement d'une clause « sans préjudice » (*no disadvantage*), laquelle protège les employés concluant une entente au niveau de l'entreprise. La *Loi de 1993 sur la réforme des relations de travail (1993 Reform Act)* a restreint l'importance des décisions arbitrales en créant un régime de négociation dans le milieu de travail, dont le but explicite est d'encourager les syndicats et les employeurs à négocier et à conclure des ententes au sein de chaque entreprise. Un cadre de négociation a également été mis en place pour permettre aux employeurs dont les employés ne sont pas syndiqués de négocier directement avec eux. Le système des décisions arbitrales a été

relégué à un rôle de filet de sécurité (prévoyant des normes d'emploi minimales pour chaque secteur industriel). La *Loi de 1996 sur les relations de travail (1996 Workplace Relations Act)* a ramené les décisions arbitrales à 20 conditions minimales et a introduit comme « nouvelle » base contractuelle les Ententes de travail australiennes (*Australian Workplace Agreements*), qui sont négociées individuellement avec chaque employeur.

À l'heure actuelle, le rôle du gouvernement australien dans les pratiques en milieu de travail est en grande partie confiné à la mise en place de cadres législatifs aux fins des négociations. Il fait donc valoir la conciliation travail-vie personnelle principalement par le truchement des activités non législatives présentées ci-dessus.<sup>58</sup>

L'Unité du travail et de la famille, au sein du ministère australien de l'Emploi et des Relations de travail, considère la *Loi de 1996 sur les relations de travail (Workplace Relations Act 1996, WR Act)*, comme le cadre législatif suprême pour aider et encourager les employés à équilibrer leur travail et leur vie familiale. La Loi établit un cadre pour des relations de travail concertées et elle renferme des dispositions visant à aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles

---

et familiales grâce à la mise en place de pratiques de travail qui profitent à l'employeur et aux employés. Elle prévient et élimine la discrimination fondée sur divers facteurs, y compris les responsabilités familiales.<sup>59</sup>

En vertu de la Loi, les employés ont droit à un congé de maternité ou à un congé parental sans solde de 52 semaines. Les deux parents ne peuvent pas prendre ces congés simultanément, sauf pendant une semaine au moment de la naissance d'un enfant. Ensemble, les congés sans solde des deux parents ne peuvent pas dépasser 52 semaines. Dans la plupart des cas, l'employé peut retrouver le poste qu'il occupait avant son congé, et ce congé n'interrompt pas la continuité de ses états de service. Les parents adoptifs ont droit aux mêmes congés.<sup>60</sup>

En plus de ces dispositions minimales, la Loi garantit que les décisions arbitrales prennent en considération les responsabilités familiales, car elle prescrit que la Commission australienne des relations industrielles (*Australian Industrial Relations Commission*) doit exercer son pouvoir de décision conformément aux objectifs de la Loi. Ces objectifs comprennent la nécessité de prévenir et d'éliminer la discrimination pour diverses raisons, dont les responsabilités familiales.<sup>61</sup>

Bien qu'en 1996, les décisions arbitrales aient perdu un peu de leur importance pour les employés compte tenu de l'introduction des Ententes de travail australiennes (*Australian Workplace Agreements, AWA*), elles régissent encore certains aspects de la conciliation travail-vie familiale. Ainsi, les décisions arbitrales prévoient un ensemble de conditions d'emploi portant sur les congés de maladie et les congés parentaux, de maternité et

d'adoption.<sup>62</sup> Les ententes certifiées (ententes conclues collectivement par les employeurs avec les employés ou les syndicats) et les AWA (ententes conclues avec un seul employeur) renferment également des dispositions relatives à la conciliation travail-vie personnelle qui sortent du cadre de la *Loi sur les relations de travail*.

L'Unité du travail et de la famille diffuse de l'information sur les pratiques exemplaires susceptibles d'aider les employeurs et les employés à négocier des ententes renfermant des dispositions favorables à la vie familiale.<sup>63</sup> En outre, une base de données qui contient des clauses favorables à la famille constitue une ressource utile qui permet aux utilisateurs d'accéder à tout un éventail de dispositions faisant partie d'ententes cautionnées par le gouvernement. Le but est de donner à l'industrie la possibilité de consulter des clauses favorables à la famille, selon la taille de l'organisation et le type de clause. Par exemple, un utilisateur peut trouver des exemples de clauses portant sur les congés familiaux rémunérés dans les commerces de détail de taille moyenne.<sup>64</sup>

### 3.2 Appui à l'équilibre travail-vie personnelle grâce à une approche globale en matière de responsabilités familiales

Les Pays-Bas, le Danemark et la Suède ont adopté des politiques et des lois pour aider les travailleurs à concilier leur travail avec leurs autres intérêts et responsabilités, principalement en ce qui a trait aux soins à leurs proches. Bien que ces pays n'aient pas adopté d'approche ciblée en la matière, ils ont

---

recours depuis de nombreuses années à des stratégies de mise en œuvre et à des lois qui aident à atténuer le conflit entre le travail et la vie personnelle et à renforcer la capacité des travailleurs à s'occuper des leurs.

En tant que membres de l'Union européenne (EU), ces pays sont tenus d'adopter des normes minimales dans le domaine de la conciliation travail-vie familiale. L'engagement à renforcer les politiques d'égalité des chances pour les hommes et les femmes, à réduire les écarts entre les sexes sur le marché du travail et à rééquilibrer le travail et la vie familiale constitue l'un des quatre piliers de la Stratégie européenne pour l'emploi (2002). Cet engagement concorde avec des objectifs ambitieux consistant à accroître la participation au marché du travail, en particulier à faire passer le taux d'emploi des femmes de 53 p. 100 à 60 p. 100 d'ici à 2010.<sup>65</sup> À l'heure actuelle, l'UE mise sur plusieurs directives pour promouvoir la conciliation travail-vie personnelle, notamment la *Directive sur les travailleuses enceintes*, la *Directive sur le congé parental* et la *Directive sur l'égalité de traitement dans l'emploi*.

Par rapport à d'autres pays, les écarts entre les sexes au chapitre de l'emploi sont relativement faibles aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède. Chacun de ces pays affiche déjà un taux d'emploi des femmes dépassant l'objectif de 60 p. 100. En 2002, au moins 76 p. 100 des femmes âgées de 25 à 49 ans, c'est-à-dire au cours des principales années où elles sont en âge de procréer, y occupaient un emploi<sup>66</sup> et ce, bien que les femmes continuent d'assumer la responsabilité de la plupart des tâches non rémunérées. Le taux d'emploi élevé des femmes est peut-être attribuable à des politiques et à des lois généreuses, qui permettent aux femmes et aux hommes d'équilibrer le travail rémunéré et les tâches non rémunérées.

La présente section met l'accent sur des initiatives récentes, comme la prolongation du congé parental et l'aménagement du temps de travail.

## Pays-Bas

Parmi les approches stratégiques adoptées aux Pays-Bas, mentionnons le droit d'aménager le temps de travail, le congé parental et les autres congés destinés aux soins des membres de la famille et une initiative stratégique ayant pour objet de faciliter la conciliation entre le travail et les soins aux enfants et d'aider les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail aussi longtemps que possible.

### *Loi d'aménagement du temps de travail*

En vertu de la Loi d'aménagement du temps de travail (*Adjustment of Hours Law*) (2000), les travailleurs néerlandais peuvent demander une réduction ou une augmentation de leurs heures normales de travail. En règle générale, l'employeur est tenu d'accéder à cette demande à moins d'avoir une raison valable de refuser. En outre, il n'a généralement pas le droit d'exiger de connaître les raisons qui motivent la demande.

Dans la pratique, cette loi offre aux Néerlandais la possibilité de travailler à temps plein au début de leur carrière, de passer à un horaire de quatre jours lorsque leurs enfants sont en bas âge, de reprendre le travail à temps plein lorsque leurs enfants grandissent et qu'ils ont moins besoin de surveillance parentale et, enfin, de revenir au travail à temps partiel au cours des années précédant la retraite. Bref, les employés peuvent réduire ou augmenter leur nombre d'heures de travail sans nuire à la qualité de leur emploi. Toutefois, la rémunération et les avantages sociaux sont rajustés au prorata du nombre d'heures de travail.

---

Depuis la mise en œuvre de cette loi, le taux d'emploi à temps partiel a augmenté et le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel contre leur gré a diminué. Entre 1999 et 2001, la proportion de travailleurs à temps partiel est passée de 39,8 à 42,2 p. 100, tandis que le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel contre leur gré chutait de 4,3 à 2,5 p. 100.<sup>67</sup> Enfin, soulignons que, parmi les pays de l'EU, les Pays-Bas enregistrent, et de loin, le taux de travailleurs à temps partiel le plus élevé et le taux de travailleurs à temps partiel involontaire le plus faible.

S'il est impossible d'établir un lien direct entre ces changements et la *Loi d'aménagement du temps de travail*, les statistiques donnent à penser que cette nouvelle loi et d'autres mesures législatives et stratégiques permettent aux travailleurs d'établir l'équilibre qu'ils souhaitent entre leurs heures de travail et le temps consacré à leurs autres responsabilités. Une autre loi néerlandaise, la *Loi sur l'égalité de traitement en matière d'heures de travail (Equal Treatment of Working Hours Act)* (1996), protège les travailleurs à temps partiel contre la discrimination quant à l'accès aux possibilités de formation et de promotion.<sup>68</sup> Il serait intéressant d'étudier les tendances à long terme pour évaluer l'incidence de ces lois et d'autres initiatives sur la fréquence du travail à temps partiel volontaire.

Une application fructueuse de la *Loi d'aménagement du temps de travail* pourrait contribuer à une répartition plus équitable du temps consacré, d'une part, au travail rémunéré et, d'autre part, aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés, que vise le gouvernement néerlandais. Or, on n'observe aucune augmentation du nombre de ménages à deux revenus où les deux partenaires effectuent le même nombre d'heures de travail et

contribuent également aux tâches non rémunérées, de nombreux ménages des Pays-Bas ayant plutôt retenu un « modèle à un revenu et demi ». Cela signifie que les femmes travaillent en majorité à temps partiel pour avoir le temps de s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches et d'assumer d'autres responsabilités familiales. Bien qu'il puisse s'agir d'un choix volontaire pour nombre d'entre elles, cette situation ne favorise en rien une participation accrue des pères aux soins aux enfants.

En outre, le fait d'occuper un emploi à temps partiel sur de longues périodes ne facilite pas l'avancement professionnel vers des postes de cadre supérieur.<sup>69</sup> C'est pourquoi l'équité entre les sexes au sein de la population active ne s'améliorera pas systématiquement si la loi fait en sorte que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel et que l'on s'en remet davantage à elles pour s'occuper des leurs et assumer les responsabilités familiales. Il faudra suivre de près les effets de cette loi au fil des ans pour déterminer si elle améliore la conciliation travail-vie personnelle pour les hommes et pour les femmes.

#### *Loi sur le travail et la garde des enfants*

La *Loi sur le travail et la garde des enfants (Work and Care Act)*, promulguée en décembre 2001, prévoit différents types de congés pour permettre au travailleur de s'occuper de ses enfants et d'autres membres de sa famille, de son mari ou de sa femme ou encore de son conjoint ou de sa conjointe de fait. Elle donne droit à un congé de maternité rémunéré (16 semaines payées par le gouvernement à un taux maximal légèrement supérieur au taux de rémunération national moyen), un congé de paternité rémunéré (deux jours payés

---

entièrement par l'employeur), un congé parental sans solde pendant une période de six mois ainsi que des dispositions concernant l'adoption et les naissances multiples.

Outre les congés relatifs aux enfants, d'autres dispositions prévoient un congé d'urgence sur une brève période pour faire face à une situation imprévue, et un congé à court terme (jusqu'à concurrence de 10 jours par an) pour offrir au travailleur la possibilité de soigner des membres de sa famille qui sont malades. Les travailleurs qui prennent ce type de congé reçoivent le salaire minimal ou 70 p. 100 de leur salaire, selon le montant le plus élevé, et l'employeur touche une indemnité. Le travailleur peut également prendre un congé (six mois au maximum) et recevoir 70 p. 100 du salaire minimum, payé par l'État, si l'employeur le remplace par une personne qui est au chômage ou autrement exclue du marché du travail. Ce type de congé est peu répandu en raison du taux de rémunération peu élevé et de la méconnaissance de cet avantage.<sup>70</sup>

### *Congé pour soins à long terme*

Le gouvernement envisage de modifier une autre loi, la *Loi sur le travail salarié et les soins (Paid Employment and Care Act)*, pour permettre aux travailleurs de prendre un congé à long terme afin de s'occuper d'un enfant, de leur conjoint de fait ou d'un parent ayant une maladie terminale ou d'un enfant atteint d'une maladie qui met sa vie en danger. La durée maximale correspondrait à six fois le nombre d'heures de travail hebdomadaires réparties en principe sur 12 semaines. L'employé pourrait aussi demander un congé à temps plein de six semaines. Pendant le congé, l'employé recevrait 70 p. 100 du salaire minimum. L'octroi du congé serait laissé à la discrétion de l'employeur, qui devrait toutefois avoir de bonnes raisons pour le refuser.<sup>71</sup>

### *Modulation des jours fériés et banque de congés*

Certains employeurs offrent à leurs employés une banque de congés, qui leur permet d'accumuler de l'argent ou du temps jusqu'à concurrence de 10 p. 100 de leur salaire annuel ou de leurs heures de travail annuelles. Par exemple, comme la semaine de travail aux Pays-Bas est maintenant de 36 heures, les employés qui travaillent 40 heures par semaine peuvent être rémunérés pour 36 heures et accumuler les heures excédentaires de manière à amasser ainsi un congé pouvant atteindre 12 mois. Pendant leur congé, les employés touchent les gains accumulés.<sup>72</sup> Si l'employeur ne leur offre pas cette possibilité, ils peuvent accumuler sur une période de cinq ans leurs jours de congé inutilisés et amasser ainsi un congé rémunéré prolongé.<sup>73</sup>

### *Une politique axée sur le cycle de vie*

Les politiques néerlandaises visent notamment l'élaboration d'une banque de congés reposant sur le cycle de vie. Dans le discours du Trône de 2003, le gouvernement a indiqué que ce mécanisme aiderait les gens à concilier leur travail et leurs responsabilités personnelles et permettrait aux travailleurs âgés de poursuivre leurs activités professionnelles aussi longtemps que possible.<sup>74</sup>

Au moment de créer ce mécanisme axé sur le cycle de vie, différentes autres options stratégiques pourront être envisagées, entre autres :

- remplacer les différents congés par un « cadre général de congés » pour accorder un nombre maximal de jours de congé général que les employés pourraient utiliser à différentes fins;
- utiliser une proportion de la rente à laquelle a droit un employé pour

---

financer des congés à un âge moins avancé et ainsi permettre une nouvelle répartition des jours de travail et de congé au cours de la vie active tout en encourageant les travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail plus longtemps;

- offrir des incitatifs financiers pour embaucher les travailleurs âgés de 57 ans ou plus, de manière à réduire le nombre de ces travailleurs qui quittent le marché du travail prématurément.<sup>75</sup>

## Danemark

Les approches stratégiques adoptées au Danemark favorisent l'intégration des femmes et des hommes à la population active grâce à des mesures répondant aux besoins des parents qui doivent s'occuper de leurs enfants et des travailleurs qui souhaitent prendre congé pour faire des études et explorer d'autres intérêts. Selon une étude de l'OCDE (2002), lorsque les Danoises sont entrées sur le marché du travail et que leurs responsabilités ont pris de plus en plus de leur temps, elles ont réclamé de l'aide. On a donc mis en place un régime universel de garde d'enfants, des droits en matière de congé prolongé et des prestations individuelles généreuses.<sup>76</sup> C'est pourquoi on observe à l'heure actuelle un niveau d'équité élevé dans le domaine de l'emploi – le Danemark se classe au troisième rang des pays de l'EU, avec un taux de participation au travail presque égal entre les hommes et les femmes.<sup>77</sup>

La prolongation récente du congé de maternité, l'adoption d'une loi facilitant le travail à temps partiel, l'élaboration d'aménagements de travail flexibles et les discussions portant sur l'équilibre travail-vie familiale figurent parmi les principales mesures par lesquelles le

gouvernement du Danemark appuie l'équilibre travail-vie personnelle.

### *Prolongation et assouplissement du congé de maternité ou du congé parental*

En 2002, le congé de maternité ou parental rémunéré est passé de 32 à 52 semaines. La mère a droit à un congé de quatre semaines avant l'accouchement et de 14 semaines après, tandis que le père peut bénéficier d'un congé de 2 semaines. En outre, un congé parental de 32 semaines est accordé à l'un ou l'autre des parents.<sup>78</sup>

La souplesse des modalités propres à ce congé en fait un instrument unique en son genre pour aider les parents à équilibrer leur travail et leur vie personnelle. Le congé de 32 semaines peut être divisé entre la mère et le père, qui ont le choix de le prendre en même temps, en alternance ou en succession. Un parent peut travailler à temps partiel et prolonger le congé en le répartissant sur 64 semaines. Les prestations sont versées au prorata pendant toute la durée du congé.

Le but est d'offrir aux familles la possibilité de combiner des activités professionnelles et une vie familiale harmonieuse.<sup>79</sup> La souplesse des modalités de ce congé permet au père de participer plus activement aux soins aux enfants et aide les parents à rester sur le marché du travail en occupant leur emploi à temps partiel.

### *Modifications à la Loi sur le travail à temps partiel*

En juin 2002, le gouvernement du Danemark a promulgué une loi facilitant l'accès au travail à temps partiel, laquelle abolit les restrictions prévues à cet égard dans les conventions collectives. Le droit au travail à temps partiel

---

s'applique maintenant sans égard aux dispositions contraires établies dans les conventions collectives, les usages ou la pratique, à moins que la convention ne renferme une clause précisant que l'employé a le droit de travailler 15 heures ou moins par semaine. En outre, un employeur ne peut pas renvoyer un employé pour avoir refusé de travailler à temps partiel ou pour avoir demandé à le faire. Le gouvernement du Danemark a modifié sa législation pour instaurer un marché du travail plus ouvert et mieux adapté aux besoins des familles.<sup>80</sup>

### *Discussions récentes sur l'équilibre travail-vie personnelle*

Le ministère de l'Égalité entre les sexes s'est récemment penché sur la conciliation entre le travail et la vie familiale. En 2001, il a invité les organisations à participer à une audience afin de discuter des mesures par lesquelles elles peuvent promouvoir une culture où le père peut passer autant de temps que la mère avec ses enfants et l'aménagement du temps de travail en fonction des différentes étapes de la vie. Les participants ont souligné que les aménagements favorables à la famille ne devraient pas être réservés aux parents de jeunes enfants. Les employés âgés et ceux sans enfant ou ayant de grands enfants peuvent aussi avoir besoin d'aménagements de travail flexibles. L'audience a également soulevé la question des mesures à prendre pour contrer les effets négatifs éventuels des mesures favorables à la famille, notamment pour éviter que les femmes n'en subissent les répercussions éventuelles au moment de l'introduction des aménagements de travail flexibles.<sup>81</sup>

Les aménagements de travail flexibles ont aussi récemment fait l'objet de discussions. Un comité du secteur public élabore à l'heure actuelle des propositions en vue d'assouplir les règles dans ce domaine pour les employés

du secteur public. Il devrait présenter son rapport d'ici à 2005.<sup>82</sup> En outre, la ministre de l'Égalité entre les sexes et le ministre de l'Emploi ont annoncé qu'ils seront à la tête d'une initiative conjointe visant à examiner les options pour l'introduction d'aménagements de travail flexibles axés sur l'ensemble de la vie professionnelle d'une personne. Par exemple, ils étudieront la création d'une banque de congés qui permettrait à chaque employé d'adapter son temps de travail à ses besoins aux différentes étapes de sa vie.<sup>83</sup>

### Suède

Le gouvernement de la Suède a récemment élaboré des propositions et une législation qui pourraient aider à réduire le conflit travail-vie personnelle, en particulier dans le cas des femmes. Selon des recherches menées dans ce pays, les femmes sont aux prises avec ce conflit dans une plus grande mesure que les hommes et le gouvernement s'efforce de corriger le problème en prenant plusieurs mesures pour accroître la participation des hommes aux tâches domestiques ainsi qu'aux soins aux enfants sur le plan social et de la santé.<sup>84</sup> La Suède s'est dotée d'un mécanisme très souple et très progressiste en matière de congé parental pour que les travailleurs aient davantage de temps à consacrer à leurs enfants. En outre, on a adopté ou on étudie actuellement des mesures visant à réduire l'utilisation fréquente des congés de maladie, des propositions visant à allonger les congés annuels accordés aux employés et à assouplir l'utilisation des congés, ainsi qu'une mesure expérimentale offrant aux employés la possibilité de prendre un congé sabbatique.

### *Prolongation et assouplissement du congé parental*

L'universalité et la souplesse du congé parental offert en Suède favorisent la participation du

---

père aux soins aux enfants tout en permettant à la mère de rester sur le marché du travail. Plus de 90 p. 100 des mères retournent au travail au terme de leur congé parental. À l'heure actuelle, environ 70 p. 100 des pères prennent le congé parental établi en 1974 à leur intention.<sup>85</sup> L'attribution de ces avantages par la politique familiale du gouvernement suédois est fondée sur le principe selon lequel on encourage le travail et tous les travailleurs, même ceux qui choisissent d'avoir des enfants, peuvent travailler. Le congé parental comprend les prestations de grossesse, les prestations liées à la naissance d'un enfant et les prestations temporaires.

Les prestations de grossesse sont accordées aux mères qui doivent cesser de travailler, parce qu'elles occupent un emploi exigeant sur le plan physique. Versées pour une période maximale de 50 jours, elles représentent 80 p. 100 de leur revenu admissible.<sup>86</sup>

En 2002, le congé parental a été porté à 480 jours, soit une augmentation de 30 jours. Les prestations versées pour la majorité de ces journées (390) représentent 80 p. 100 du revenu admissible du parent, tandis qu'un taux uniforme universel s'applique aux 90 jours restants. Les parents ont droit à 240 jours de congé chacun, ce qui les encourage à participer tous les deux activement aux soins aux enfants. Un parent peut transférer à l'autre une partie de son congé parental, jusqu'à concurrence de 180 jours. En outre, le père d'un nouveau-né a droit à 10 jours de prestations parentales temporaires à la naissance. Un montant quotidien minimum est assuré aux parents à faible revenu ou sans revenu. Avant d'avoir des enfants, tous les parents éventuels sont invités à des réunions d'information sur le congé parental.

Les modalités du congé parental sont flexibles. Ce congé peut être utilisé jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de huit ans ou terminent leur première année d'école. Toutefois, la protection de l'emploi prend fin lorsque l'enfant atteint 18 mois. Le congé peut aussi être pris à temps partiel, si un parent souhaite travailler tout en s'occupant de son enfant.

Les prestations sont également versées aux parents qui s'occupent d'un enfant malade jusqu'à l'âge de 12 ans, ou même 16 ans dans certains cas. Chaque employé admissible a droit à 120 jours de prestations par an et les travailleurs prennent en moyenne 7 jours de congé par enfant chaque année. Cette prestation est largement utilisée par les deux parents. En 2001, les prestations versées aux pères représentaient environ 41 p. 100 des jours de congé accordés à ce titre. Ainsi, les deux parents peuvent se partager les responsabilités familiales tout en travaillant à l'extérieur.

La politique familiale suédoise fait activement valoir les effets positifs de la participation des pères aux soins à leurs enfants. Au fil des ans, des campagnes de publicité et d'information spéciales ont souligné qu'il était important que les deux parents bénéficient des prestations parentales. On distribue à tous les pères des documents écrits qui font ressortir l'importance de nouer dès le début des liens étroits avec leur enfant.<sup>87</sup>

### *Équilibre travail-vie personnelle et congé de maladie – plan d'action visant à améliorer la santé durant la vie professionnelle*

Le gouvernement de la Suède reconnaît que le conflit entre le travail et la vie personnelle, tout comme un milieu de travail peu favorable est un facteur de l'augmentation des problèmes

---

de santé. En 2002, le nombre de personnes qui ont pris un congé de maladie a été deux fois plus élevé que cinq ans plus tôt. Les études ont montré que les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à prendre un congé de maladie à long terme.<sup>88</sup> Selon les recherches menées en Suède, les femmes travaillent plus souvent que leurs homologues masculins dans un milieu peu favorable, elles assument davantage une double tâche constituée d'un travail rémunéré et de tâches domestiques non rémunérées et sont moins en mesure de participer à des activités de loisir.

Compte tenu de ces constatations, le gouvernement national a présenté dans sa loi budgétaire de 2002 un vaste plan d'action visant à favoriser une amélioration de la santé au cours de la vie professionnelle. Le but premier consiste à freiner la montée en flèche des coûts liés aux congés de maladie. En effet, le coût des prestations de maladie a plus que doublé entre 1998 et 2002, passant de 3,6 à 9 milliards de dollars.<sup>89</sup> Le plan d'action vise également à réduire l'incidence d'une mauvaise santé sur la conciliation travail-vie personnelle. Comme la fréquence des congés de maladie est élevée chez les travailleuses, le plan d'action met l'accent sur le lieu, le milieu et les conditions de travail des femmes.

Le plan d'action vise à faire baisser les congés de maladie de 50 p. 100 entre 2002 et 2008, à abaisser le nombre de cas et à réduire les dépenses au titre des prestations de maladie. Les mesures prévues ont pour objet d'améliorer les conditions de travail et la santé au cours de la vie professionnelle. Elles mettent l'accent sur l'individu et sur la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne la santé des employés.

On fait appel à différentes mesures pour améliorer la santé sur le lieu de travail, par exemple :

- renforcement des stimulants financiers destinés à inciter les employeurs à prendre des mesures préventives;<sup>90</sup>
- obligation de déclarer dans le rapport annuel le taux d'absentéisme pour cause de maladie;
- introduction d'un congé de maladie partiel pour réduire le risque qu'un employé ne perde le contact avec la vie professionnelle;
- obligation pour l'employeur de déclarer la réadaptation des travailleurs;
- surveillance plus rigoureuse assurée par l'autorité suédoise en matière de milieu de travail pour prévenir la mauvaise santé au cours de la vie professionnelle, en particulier pour les lieux de travail présentant les risques les plus élevés.<sup>91</sup>

Ces mesures peuvent aider à réduire les congés de maladie et à améliorer la réadaptation, mais il faudra du temps avant que l'on sache si le plan d'action permettra d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle.<sup>92</sup>

### *Modulation du temps de travail*

Le gouvernement de la Suède a envisagé au cours des dernières années un régime axé sur la modulation du temps de travail. En 2000, il a créé un comité chargé d'examiner l'ensemble de la législation sur le temps de travail et de proposer des réformes. En 2002, le comité a publié son rapport, dans lequel il proposait des mesures visant à donner davantage de latitude aux employés en ce qui concerne leur propre temps de travail, grâce à l'établissement d'un horaire adapté à leurs besoins particuliers. Par

---

exemple, il recommandait que les travailleurs puissent utiliser comme congés mobiles une des cinq semaines de vacances annuelles dont ils bénéficient actuellement. Le comité recommandait également d'accorder aux travailleurs cinq jours de congé supplémentaire par an. Ces cinq journées et les cinq jours de congé mobile seraient de véritables jours de congé, non convertis en argent, ce qui donnerait aux travailleurs une plus grande latitude quant à leur temps de travail et à leurs congés sans solde.

Le gouvernement n'a pas encore élaboré et mis en œuvre ces propositions. Des employeurs du secteur privé ont fait valoir que les propositions se traduiraient dans la pratique par des coûts élevés. Le président du comité reconnaît que les congés mobiles proposés entraîneront des coûts, mais il signale que l'on doit choisir entre une réduction du temps de travail et une augmentation continue des congés de maladie, qui obligera à améliorer le régime d'assurance-maladie.<sup>93</sup>

### *Congé sabbatique*

Le gouvernement a introduit le congé sabbatique à titre expérimental entre 2002 et 2004. Cette mesure, qui n'a pas pour objet d'aider les travailleurs à concilier leur temps de travail avec leurs autres responsabilités sur une base permanente, leur permet toutefois de s'absenter du travail pour explorer d'autres intérêts. Ainsi, un employé peut prendre un congé pour étudier ou s'occuper de ses enfants. L'État lui versera alors une indemnité représentant 85 p. 100 de la prestation d'assurance-chômage. Pour accorder un congé sabbatique, l'employeur doit être en mesure de trouver une personne au chômage qui peut occuper le poste de l'employé pendant son congé. Au cours du projet pilote, on évaluera l'incidence de cette mesure sur le marché du travail et sur la santé.<sup>94</sup>

## 3.3 Autres initiatives favorisant l'équilibre travail-vie personnelle

La présente section porte sur des initiatives mises en œuvre dans des pays qui ont adopté une approche moins exhaustive à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle. Il s'agit de mesures destinées à réduire le temps de travail ou à offrir des aménagements plus flexibles (dans le cas de la France et de la Belgique) ou d'une nouvelle formule dans des pays où cet équilibre n'a jamais été un élément important du programme stratégique (dans le cas de l'Irlande et des États-Unis).

### *France: réduction du temps de travail*

En France, une loi ramenant de 39 à 35 heures la durée légale de la semaine de travail a été promulguée en 2000 pour les entreprises comptant plus de 20 employés et en 2002 pour celles en comptant moins de 20. Cette loi a fait l'objet de plusieurs modifications depuis son entrée en vigueur. L'une de ces modifications a porté de 130 à 180 par an le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation spéciale d'un inspecteur du travail.

Le taux de majoration pour heures supplémentaires a été rajusté de manière à uniformiser et à simplifier le système en place. Les heures supplémentaires commencent à partir de la 36<sup>e</sup> heure de travail effectuée au cours d'une semaine et l'employeur accorde à partir de là un taux de rémunération majoré. La majoration, fixée par voie de convention entre les partenaires sociaux des différents secteurs (représentants de l'entreprise, du gouvernement et de la société civile, y compris les syndicats), ne peut être inférieure à 10 p. 100 du salaire de base. En l'absence d'accord, le taux de majoration est de 25 p. 100 pour les 8 premières

---

heures supplémentaires et de 50 p. 100 au-delà. Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, il restera toutefois à 10 p. 100 du salaire de base jusqu'au 31 décembre 2005, au plus tard, pour laisser aux petites entreprises le temps de s'adapter. En outre, à moins qu'une entente conclue avec les employés ne prévoie d'autres aménagements, les employeurs peuvent maintenant décider de rémunérer les heures supplémentaires au lieu d'accorder un repos compensateur.

Par ailleurs, un compte épargne-temps permet aux employés qui le désirent d'accumuler des droits pour bénéficier d'un congé rémunéré ou de passer à un régime de travail à temps partiel. Ce compte peut servir à rémunérer les heures de formation suivie en dehors du temps de travail. Une nouvelle option permet également aux employés de constituer un compte épargne-temps en argent.<sup>95</sup>

En ce qui a trait à la réduction des heures de travail, l'une des recommandations formulées par l'Agence de planification économique de la France visait à harmoniser le temps de travail et le temps à consacrer à la vie sociale et personnelle.<sup>96</sup> À cet égard, la semaine de travail de 35 heures semble avoir eu une incidence. Selon un rapport d'évaluation présenté par le gouvernement, la réduction du temps de travail a généralement eu un effet positif sur la vie professionnelle et personnelle des employés. Environ 60 p. 100 des personnes interrogées estiment que dans l'ensemble leurs conditions de vie se sont améliorées.<sup>97</sup>

#### Belgique : *mise en place du crédit temps*

Ces dernières années, le ministre du Travail de la Belgique s'est efforcé de moderniser l'organisation du travail. L'un des deux objectifs visés par l'instauration

d'aménagements de travail plus flexibles consiste à mieux coordonner le travail rémunéré avec la vie personnelle et familiale. Afin d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle et d'accroître l'emploi, en particulier chez les femmes et les travailleurs âgés de plus de 50 ans, le ministre a mis en place en 2002 un système de « crédit temps » à l'intention des employés du secteur privé. Grâce à ce crédit, un employé peut :

- cesser de travailler pendant une année au maximum ou travailler à temps partiel sans rompre son contrat de travail et en préservant l'intégralité de ses droits sociaux; la durée du crédit temps est de cinq ans au maximum selon la convention collective qui s'applique;
- réduire ses heures de travail d'un cinquième sur une période maximale de cinq ans; dans la pratique, il s'agit de ramener la semaine de travail de cinq à quatre jours;
- s'il a 50 ans ou plus, réduire ses heures de travail, sur une période illimitée, dans une mesure variant entre un cinquième et une demie.

Dans le secteur public, l'employé en congé doit être remplacé par une personne au chômage.<sup>98</sup>

#### Irlande : *aménagements de travail favorables à la famille et à l'équilibre travail-vie personnelle pour tous*

Le gouvernement d'Irlande a récemment fait la promotion de politiques favorables à la famille auprès des employeurs. En mars 2000, les partenaires sociaux irlandais ont conclu une nouvelle entente nationale tripartite créant le Programme de prospérité et d'équité (*Programme for Prosperity and Fairness*). L'un des cinq objectifs visés consiste à

---

élaborer des politiques favorables à l'égalité et à la famille qui privilégient les soins aux enfants et la vie de famille, sur lesquels repose le progrès social et économique.<sup>99</sup> Un comité cadre national, composé de représentants du gouvernement, des entreprises et des syndicats, a par la suite été mis sur pied pour élaborer et promouvoir des politiques favorables à la famille répondant aux besoins des employeurs et des employés.

Depuis 2001, le Comité organise chaque année une « Journée du milieu de travail favorable à la famille », qui donne l'occasion de promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle au sein des organisations et de discuter des priorités. En 2004, cette activité a été renommée « Journée de l'équilibre travail-vie personnelle ». Ce changement de nom est important, car il montre que le gouvernement reconnaît publiquement que même les travailleurs sans enfant doivent pouvoir concilier leur travail et les autres exigences de leur vie. Un dépliant et le site Web expliquent l'importance des mesures de conciliation travail-vie personnelle et proposent aux organisations différents moyens pour souligner cette journée thématique.<sup>100</sup>

#### États-Unis : *résolution proclamant le « Mois national du travail et de la famille »*

Aux États-Unis, le marché du travail est en général caractérisé par de longues heures de travail et de courtes vacances, ainsi que par un accès restreint au congé parental et un appui limité de l'État et des employeurs aux soins aux enfants.<sup>101</sup> Outre la *Loi sur les congés pour raisons familiales et médicales (Family and Medical Leave Act)* (1993), qui permet aux travailleurs de prendre un congé afin de s'acquitter de responsabilités familiales sans mettre en péril leur emploi ou imposer un

fardeau indu aux employeurs, les États-Unis laissent généralement la mise en œuvre des mesures de conciliation travail-vie personnelle à la discrétion de chaque employeur.<sup>102</sup>

Toutefois, le mouvement préconisant la reconnaissance de l'importance de la conciliation travail-vie personnelle et des mesures favorables à la famille a récemment gagné du terrain, entre autres grâce à la Résolution 210, adoptée par le Sénat en septembre 2003. Cette résolution, précisant que la promotion d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle favorise la productivité des travailleurs à l'échelle nationale, recommandait au président de proclamer octobre 2003 « Mois national du travail et de la famille » et de faire de la réduction du conflit travail-vie familiale une priorité nationale.

La Résolution 210 renfermait certains énoncés clés, par exemple :

- Les politiques favorisant l'équilibre travail-famille entraînent une réduction du taux d'absentéisme.
- En règle générale, les employés qui se sentent débordés sont moins satisfaits de leurs relations interpersonnelles, s'estiment en moins bonne santé et sont davantage stressés.
- L'absence d'aménagements de travail flexibles pour les parents a des incidences négatives sur la santé des enfants.
- Plus un employé se sent débordé, plus il aura tendance à signaler avoir commis des erreurs, à éprouver de la colère et du ressentiment envers son employeur et ses collègues et à chercher à changer d'emploi.

- 
- Le nombre d'Américains qui doivent s'occuper de leurs parents vieillissants est en hausse.<sup>103</sup>

Cette résolution est le fruit d'une alliance bipartite, qui fait valoir que l'équilibre travail-vie personnelle revêt de plus en plus d'importance aux États-Unis pour tous les partis politiques. Le Sénat l'a en effet adoptée

à l'unanimité en septembre 2003 et le premier Mois national du travail et de la famille a été célébré dès le mois suivant. L'Initiative nationale travail-vie personnelle (*National Work-Life Initiative*), créée à l'automne 2003, a mis au point des outils et des ressources pour aider les employeurs à marquer cette manifestation annuelle.<sup>104</sup>

# 4 Conclusion

---

Le présent rapport montre que la conciliation entre le travail et la vie personnelle constitue un sujet de préoccupation croissante dans plusieurs pays industrialisés. Dans les pays de l'Union européenne, en Australie et aux États-Unis, de nombreux travailleurs sont insatisfaits de leur horaire de travail, ils subissent des cadences de travail très intenses et souffrent de problèmes de santé liés aux exigences de leur emploi. Nombreux sont ceux qui préféreraient travailler moins d'heures et adopter un horaire flexible pour mieux concilier leur travail et leur vie personnelle.

Dans le monde entier, les gouvernements commencent à se rendre compte que ce conflit a des répercussions néfastes sur le bien-être physique et mental des travailleurs, sur la mesure dans laquelle ils peuvent s'occuper de leurs enfants et de leurs proches, et sur leur capacité à assumer leurs obligations non rémunérées et à explorer leurs autres intérêts. Les gouvernements reconnaissent également que ce conflit accroît les coûts pour les entreprises, en raison d'une baisse de la productivité, d'une augmentation du taux d'absentéisme et des dépenses pour les prestations de maladie, et de la rotation de l'effectif.

Le présent rapport révèle que les gouvernements ont élaboré tout un éventail de politiques et de programmes pour régler le problème. Toutefois, il n'existe aucune solution universelle à cet égard. Les valeurs sociales et l'engagement des gouvernements envers les politiques de cette nature auront une influence sur le type d'initiatives mises en place pour aider les travailleurs à mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Par exemple, le Royaume-Uni met l'accent sur les forces du marché et l'État intervient relativement peu dans les questions relatives aux arrangements familiaux. Le gouvernement britannique cherche à améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle principalement par des activités de promotion et par la participation volontaire des travailleurs à ses programmes. Par contre, le

---

Danemark et la Suède mettent en œuvre depuis longtemps des politiques sociales et familiales axées sur le bien-être de leurs citoyens, en particulier celui des enfants. Ces pays sont dotés de lois et de régimes de prestations avancés, notamment des régimes de prestations de congé parental ou familial relativement généreux et des lois qui permettent aux travailleurs de modifier leur horaire de travail pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches.<sup>105</sup>

Les gouvernements du Royaume-Uni, de Nouvelle-Zélande et d'Australie ont mis au point des programmes de promotion dans le but explicite de favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle. Des programmes de prix, des services de financement et de consultation à l'intention des employeurs, et des sites Web renfermant des bulletins, d'autres publications, des études de cas et des liens permettant de consulter des lois et d'autres sources d'information pertinente, mettent en valeur l'importance de l'équilibre travail-vie personnelle et aident les travailleurs et les employeurs à adopter des pratiques favorables à cet équilibre. Par ailleurs, la proclamation d'une « Journée de la conciliation travail-vie personnelle » en Irlande et la résolution américaine proclamant le « Mois national du travail et de la famille » représentent également – bien qu'à plus petite échelle – des mesures prises par les gouvernements pour faire valoir l'importance de la question dans l'ensemble du pays.

Des lois ont été adoptées pour aider les employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Ainsi des lois sur les congés aident les travailleurs qui doivent s'occuper de leurs enfants ou de proches. Plusieurs exemples méritent d'être mentionnés, notamment la *Loi sur le travail et la garde des enfants (Work and Care Act)*

des Pays-Bas, qui permet aux travailleurs de combiner différents congés afin de s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille. Le Danemark a élargi l'application du congé parental de sorte que la mère ou le père peuvent travailler à temps partiel et prolonger la période de congé. En Suède, le régime de congé parental mène des campagnes d'information pour encourager les pères à profiter de ce congé et à participer plus activement aux soins à leurs enfants.

Des lois ont également été adoptées pour permettre aux travailleurs de mieux moduler la durée de leur travail. Ces mesures sont particulièrement avantageuses pour les employés qui préfèrent un horaire réduit et plus flexible. Par exemple, au Royaume-Uni, la loi donne aux parents le droit de demander à leur employeur des aménagements de travail flexibles, alors que le système du crédit de temps mis en place en Belgique facilite la flexibilité des horaires. Pour aider les travailleurs à alléger leur horaire, les Pays-Bas ont adopté la *Loi sur l'aménagement du temps de travail (Adjustment of Hours Law)*, le Danemark a modifié la loi pour faciliter les demandes de travail à temps partiel et la France a ramené à 35 heures la semaine de travail réglementaire.

Par ailleurs, les lois sur la santé et la sécurité adoptées au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande imposent d'importantes obligations aux employeurs. Les gouvernements de ces deux pays ont pris publiquement position en faveur d'une interprétation des règlements en matière de santé et de sécurité qui reconnaît implicitement que la loi oblige les employeurs à réduire au minimum le stress professionnel. Les « normes de gestion » en place au Royaume-Uni et le guide sur le « travail sain » en Nouvelle-Zélande ont pour but d'aider les employeurs à respecter ces obligations.

---

## Possibilités pour de futures recherches

Dans le monde entier, on continue d'élaborer des programmes, des politiques et des lois qui ont une incidence sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre à jour régulièrement les recherches dans ce domaine. De plus, la conciliation travail-vie personnelle est un champ d'étude relativement nouveau, où de nombreuses questions prometteuses sont encore inexplorées.

Un examen des initiatives en matière d'équilibre travail-vie personnelle dans les pays industrialisés qui n'ont pas été couverts dans le présent rapport fournirait un aperçu plus complet de l'évolution des pratiques dans le monde. Par exemple, depuis un certain temps déjà, la Finlande a fait de la conciliation entre le travail et la vie familiale l'un des principaux thèmes de ses politiques relatives à la famille et à l'égalité.<sup>106</sup>

Dans les pays ayant un système fédéral, les études sur l'équilibre travail-vie personnelle pourraient sortir du cadre national. Ainsi, aux États-Unis, les dispositions des lois d'un État sont parfois plus généreuses que les exigences minimales relatives aux congés sans solde de la *Loi sur les congés familiaux et les congés de maladie (Family and Medical Leave Act)*. En devenant le premier État américain à légiférer sur la rémunération de ces congés, la Californie fait figure de pionnier dans le domaine.<sup>107</sup>

Une analyse comparative pourrait également être menée afin de comprendre dans quelle mesure et pourquoi les politiques, les lois et les programmes canadiens se rapprochent des initiatives mises en place dans les autres pays ou s'en distinguent.

D'autres études pourraient porter sur les politiques des syndicats et des employeurs. Les relations industrielles jouent un rôle important dans de nombreux pays et, comme nous l'avons vu dans la section consacrée à l'Australie, il est probable que de nombreuses conventions collectives renferment des dispositions favorables à la conciliation travail-vie personnelle. En outre, on a constaté que certaines entreprises avaient adopté des politiques en la matière qui vont plus loin que les exigences minimales de la loi.<sup>108</sup>

L'influence des initiatives favorables à l'équilibre travail-vie personnelle sur les employés, les employeurs et les milieux de travail en général est une autre question digne d'intérêt. Dans le présent rapport, nous signalons par exemple que l'équilibre travail-vie personnelle est souvent lié au partage du travail rémunéré et des tâches non rémunérées entre les hommes et les femmes. Au Danemark, les syndicats s'inquiètent du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à profiter de la prolongation du congé parental et que les femmes en âge de procréer ont plus de mal à trouver du travail dans le secteur privé.<sup>109</sup> On craint que cette situation n'impose aux femmes une charge encore plus lourde en tant que principales responsables des soins aux enfants et qu'elle fragilise leurs liens avec le marché du travail. Or, les comparaisons internationales montrent que ce lien semble renforcé lorsque les femmes ont droit à des congés rémunérés.<sup>110</sup> Il y aurait lieu d'étudier cette question et d'examiner d'autres initiatives à l'appui de la conciliation travail-vie personnelle afin d'élaborer des programmes, des politiques et des lois ou de modifier les mesures déjà en place.

---

L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est d'évidence une question de plus en plus importante pour de nombreux pays industrialisés. Les initiatives récentes présentées dans ce rapport montrent que plusieurs gouvernements sont déterminés à réduire le conflit entre le travail et la vie

personnelle et à atténuer ses effets sur les employés, les employeurs et les familles ainsi que sur les systèmes sociaux, économiques et de santé. Les Canadiens peuvent tirer profit de ces initiatives et déterminer si elles constituent des stratégies fructueuses dans le contexte du Canada.

# Notes de bas de page

---

1. Linda Duxbury et Chris Higgins, *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Document de travail du RCRPP (Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2001), p. 3.
2. *Ibid.*, p. 45.
3. *Ibid.*, p. 42.
4. La seule exception est une analyse du rôle du système des relations industrielles en Australie. En dehors des dispositions minimales, l'Australie n'a aucune loi à l'appui de la conciliation travail-vie personnelle. Le rôle des négociations industrielles est très important à cet égard et mérite donc d'être étudié.
5. Linda Duxbury et Chris Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question* (Ottawa, Santé Canada, 2003), p. 27.  
[http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
6. Judith MacBride-King et Kimberley Bachmann, *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et comment!* (Ottawa, Conference Board du Canada, 1999).
7. Les coûts directs concernent spécifiquement l'absentéisme. Les coûts indirects comprennent la charge de travail accrue des autres employés, l'incapacité de respecter les délais, un rendement insuffisant, l'insatisfaction de la clientèle, la « courbe d'apprentissage », la baisse de productivité et les coûts supplémentaires des avantages sociaux. Duxbury et Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire*, p. 43.  
[http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
8. Duxbury et Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire*, p. 44.  
[http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
9. Ravi Tangri, *Stress Costs: Stress Cures – How to Recover Productivity Lost to Stress* (Victoria, C.-B., Trafford Publishing, 2003), pp. 7-8.  
<http://www.teamchrysalis.com/Products.htm#StressCosts%20Stress-Cures>
10. Louise Thornthwaite, *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences* (Sydney, ACIRRT, Université de Sydney, septembre 2002), p. 8.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>

- 
11. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life* (Dublin, Irlande, 2003), p. 32.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0342EN.pdf>
  12. Pascal Paoli et Damien Merllié, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000* (Dublin, Irlande, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001), pp. 39-40.  
<http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121FR.pdf>
  13. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU*, p. 14.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0342EN.pdf>
  14. Paoli et Merllié, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, p. 13.
  15. *Ibid.*, pp. 14-15.
  16. Mark Hall, « Government Survey Shows Strong Employee Preference for Flexible Working », janvier 2003, Eironline.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/inbrief/uk0301102n.html>
  17. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU*, p. 12.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0342EN.pdf>
  18. La semaine de travail moyenne établie par les conventions collectives au Royaume-Uni est de 37,5 heures, alors que les employés à temps plein travaillent en moyenne 43,6 heures par semaine. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU*, p. 12.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0342EN.pdf>
  19. Institute for Employment Research and IFF Research, *Work-Life Balance 2000: Baseline Study of Work-Life Balance Practices in Great Britain*, juin 2001.  
<http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/docs/baselinestudy-sum.pdf>
  20. Mark Hall, « Government Survey Shows Strong Employee Preference for Flexible Working », Eironline.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/inbrief/uk0301102n.html> (Remarque : Toutes les valeurs monétaires obtenues auprès de sources non canadiennes ont été converties en dollars canadiens à l'aide du convertisseur de devises de la Banque du Canada à <http://www.bankofcanada.ca/fr/exchange-f.htm>)
  21. Alison Morehead, M. Steele, M. Alexander, K. Stephen et L. Duffin, *Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey: A Summary of the Major Findings*, Australian Department of Workplace Relations and Small Business, 1997.  
<http://www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/WP/WR/changesatwork.pdf>

- 
22. *Ibid.*  
<http://www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/WP/WR/changesatwork.pdf>
  23. Thornthwaite, *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*, p. 10.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>
  24. *Ibid.*, pp. 16-17.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>
  25. *Ibid.*, p. 17.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>
  26. Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, « When Work and Family Responsibilities Conflict ».  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/When\\_Work\\_and\\_Family\\_Responsibilities\\_Conflict.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/When_Work_and_Family_Responsibilities_Conflict.asp)
  27. Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, « Facts on Work/Life Balance in Australia ».  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/Facts\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_in\\_Australia.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/Facts_on_Work_Life_Balance_in_Australia.asp)
  28. Families and Work Institute, *National Study of the Changing Workforce: Executive Summary*, 1997.  
<http://www.familiesandwork.org/summary/nscw.pdf>
  29. Du fait que les données sur les heures de travail sont recueillies de manière différente, il peut être difficile d'établir une comparaison directe d'un pays à l'autre. Néanmoins, il semble évident que le nombre d'heures de travail est beaucoup plus élevé aux États-Unis que dans de nombreux pays européens. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 2003, p. 322.
  30. Families and Work Institute, *National Study of the Changing Workforce: Executive Summary*.  
<http://www.familiesandwork.org/summary/nscw.pdf>
  31. Thornthwaite, *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>
  32. « DBM Poll Shows U.S. Workers Seek More Work/Life Balance », juillet 2002.  
<http://www.dbm.com>
  33. Ellen Galinsky, Stacy Kim et James Bond, *Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much* (New York, Families and Work Institute, 2001).  
<http://familiesandwork.org/summary/overwork.pdf>

- 
34. « It's Not Just Working Parents Who Want Work-Life Balance – Hodge », communiqué de presse du DTI, 7 septembre 2000.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/press\\_005\\_c.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/press_005_c.html)
  35. Pour en savoir davantage, consulter le site Web Work-Life Balance du DTI :  
<http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/index.html>
  36. « The Partnership Fund », Department of Trade and Industry.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding\\_partnership.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding_partnership.html)
  37. « The Challenge Fund », Department of Trade and Industry.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding\\_challenge.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding_challenge.html)
  38. *The Business Case*, Department of Trade and Industry et The Scotland Office.  
[http://164.36.164.20/work-lifebalance/docs/case\\_report.pdf](http://164.36.164.20/work-lifebalance/docs/case_report.pdf)
  39. Dans sa préface à la publication de l'alliance intitulée *Getting the Balance Right – UK Working Life in 2000*, le Premier ministre déclare : « Nous sommes ravis à la perspective de collaborer avec les Employeurs en faveur de l'équilibre travail vie-personnelle pour promouvoir des méthodes de travail qui se traduiront pour les entreprises par une amélioration de la compétitivité et de la rentabilité et par une meilleure qualité de vie de leurs employés. Cette alliance représente un exemple passionnant de partenariat entre le secteur privé et le secteur public et une mesure importante prise par les employeurs pour maîtriser la diversité de la main-d'œuvre. »
  40. « Employers for Work-Life Balance », The Work Foundation.  
<http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>
  41. Pour en apprendre davantage sur les indicateurs et les preuves exigées pour chaque élément, il est nécessaire de présenter une demande par le truchement du site Web Work-Life Standard :  
[http://www.cix.co.uk/~optima/WLB\\_Standard/RequestForm1.htm](http://www.cix.co.uk/~optima/WLB_Standard/RequestForm1.htm)
  42. « Work-Life Balance Standard ».  
[http://www.cix.co.uk/~optima/WLB\\_Standard](http://www.cix.co.uk/~optima/WLB_Standard)
  43. Pour en savoir davantage sur le droit à des aménagements de travail flexibles, voir la publication du Department of Trade and Industry, *Flexible Working: The Right to Request and the Duty to Consider*, 2003.  
<http://www.dti.gov.uk/er/individual/flexwork-pl520.pdf>

- 
44. Une enquête effectuée en 1995 par la Health and Safety Executive (HSE) du Royaume-Uni montre que les problèmes de santé imputables au stress professionnel représentent la deuxième maladie professionnelle en Grande-Bretagne. D'autres études montrent que le stress lié au travail coûte chaque année au Royaume-Uni environ 9,15 milliards de dollars, et la HSE estime qu'environ 13,4 millions de jours de travail sont perdus chaque année en raison du stress au travail. Health and Safety Executive, « Work Related Stress ». <http://www.hse.gov.uk/stress>
  45. Health and Safety Executive, « Management Standards ». <http://www.hse.gov.uk/stress/stresspilot/standards.htm>
  46. « What Is Work-Life Balance? », Work-Life Balance Project, gouvernement de la Nouvelle-Zélande. <http://www.dol.govt.nz/worklife/whatis.asp>
  47. Pour obtenir d'autres renseignements, voir le site Web Work-Life Balance du programme Future of Work, à l'adresse <http://www.dol.govt.nz/futureofwork/worklife.asp>
  48. « Future of work Overview », New Zealand Department of Labour. <http://www.dol.govt.nz/PDFs/Fow-stocktake.PDF>
  49. « Co-ordinated Approach to Work-Life Policy », 9 août 2003, site Web du gouvernement de la Nouvelle-Zélande. <http://www.beehive.govt.nz/ViewDocument.cfm?DocumentID=17591>
  50. « The Work-Life Balance Project ». <http://www.dol.govt.nz/worklife/project.asp>
  51. L'Equal Employment Opportunities Trust est financé conjointement par le gouvernement et les employeurs. Il promeut des politiques favorisant l'égalité en matière de promotion dans les entreprises, fournit de l'information et administre le programme des prix annuels sur le travail et la vie personnelle. Pour en savoir davantage sur les prix, voir « EEO Trust Work & Life Awards ». <http://www.eeotrust.org.nz/worklife/lifeawards.shtml>
  52. Pour en apprendre davantage notamment sur ces dispositions, consulter le site Web du programme néo-zélandais Future of Work « Where We're At » : <http://www.dol.govt.nz/futureofwork/worklife-whereare.asp#government>
  53. New Zealand Work Info, « Fact Sheet: Stress », 2002. <http://www.workinfo.govt.nz/documents/uploads/stress.pdf>
  54. Pour en apprendre davantage sur le guide sur le stress au travail de l'OSH de la Nouvelle-Zélande, voir <http://www.osh.dol.govt.nz/hazards/stress/detailed.shtml>

- 
55. Australian Workplace, Work and Family Unit.  
<http://www.workplace.gov.au/WorkFamily>
56. Site Web de la Work and Family Unit, « Launch of the National Work and Family Awards 2003/2004 », 3 septembre 2003.  
<http://www.workplace.gov.au/WorkFamily>
57. « Evaluating Work and Family Strategies in Your Workplace: Have You Put in Place Work and Family Strategies in Your Organization? », Australian Workplace.  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D5199%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>
58. Depuis longtemps, les négociations de travail et les décisions arbitrales imposées par l'Australian Industrial Relations Commission jouent un rôle très important dans l'établissement des relations de travail. Cependant, la *Loi de 1993 sur la réforme des relations industrielles* a redéfini en partie le rôle de la Commission – qui est passé des décisions et de la réglementation active des relations de travail à la surveillance des ententes dans les entreprises. En 1996, la *Loi sur les relations de travail* a été adoptée afin de réduire l'intervention gouvernementale et d'élargir les pouvoirs des intérêts privés, à l'exception des syndicats, en matière de conditions d'emploi, moyennant certains droits et conditions minimaux, afin d'établir une « culture de travail plus coopérative ». La législation a introduit les ententes de travail australiennes (*Australian Workplace Agreements*), à titre de nouvelle base contractuelle des relations de travail. Les Ententes sont des accords individuels conclus entre un employeur et un employé au sujet de la rémunération et des conditions d'emploi de l'employé.
59. Article 3(i) de la *Loi sur les relations de travail*. « Workplace Relations Act ».  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D6230%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>
60. Alors que les congés de maternité ne sont pas rémunérés pour le moment, l'absence d'un congé de maternité ou d'un congé parental rémunéré par le gouvernement est régulièrement discutée par le Parlement australien. L'Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (EOWA) a fait des représentations auprès de la Human Rights and Equal Opportunity Commission (HREOC) en ce qui concerne le droit des femmes à des congés de maternité payés et la nécessité d'adopter une démarche réglementaire universelle à cet égard. Pour en savoir plus, voir « EOWA Submission to HREOC ».  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/Paid\\_Maternity\\_Leave/EOWA\\_Submission\\_To\\_HREOC.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/Paid_Maternity_Leave/EOWA_Submission_To_HREOC.asp)
61. Article 88B (3) de la *Loi sur les relations de travail*.  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D6230%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>

- 
62. Les décisions arbitrales varient beaucoup, et il est très difficile d'en résumer les dispositions. Pour consulter des exemples de décisions, voir le site Web de la Work and Family Unit :
- <http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D5223%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>
- Pour en savoir plus sur les décisions arbitrales, voir le site australien Wage Net :
- <http://www.wagenet.gov.au/WageNet/templates/PageMaker.asp?category=FactSheets&fileName=/Wagenet/FactSheets/DataFiles/General/Awards.html>
63. Work and Family Unit, « Negotiating a Family Friendly Agreement ».
- <http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D5197%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>
64. « Family Friendly Agreement Clauses ».
- <http://www.wagenet.gov.au/ffac/Main/Default.aspx>
65. *Journal officiel des Communautés européennes*, « Décision du Conseil du 18 février 2002 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002 ».
- [http://www.eu-employment-observatory.net/resources/ees/empl\\_guides/2002/eg2002\\_fr.pdf](http://www.eu-employment-observatory.net/resources/ees/empl_guides/2002/eg2002_fr.pdf)
66. Commission européenne, *Statistiques sociales européennes : Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2002* (Luxembourg, 2003), pp 80-81.
67. Commission européenne, *Annuaire Eurostat 2003 – Le guide statistique de l'Europe – Données 1991-2001*.
68. Appelbaum et coll., *Shared Work Valued Care*, p. 34.
69. OCDE, *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille*, vol. 1 (Paris, France, 2002), p. 28.
70. *Ibid.* p. 135.
71. National Alliance for Caregiving, *International Caregiving Legislation: Netherlands*.  
<http://www.caregiving.org/intcaregiving/netherlands/netherlands2.htm>
72. *Ibid.*  
<http://www.caregiving.org/intcaregiving/netherlands/netherlands2.htm>.
73. OCDE, *Bébés et employeurs*, p. 135.

- 
74. On met actuellement au point les détails concernant l'élaboration de ce mécanisme, qui seront affichés dans la version anglaise du site Web du gouvernement des Pays-Bas. « Discours du Trône des Pays-Bas, 2003 », prononcé par la reine Juliana Bernhard. [http://www.minaz.nl/english/government\\_policy/speech\\_throne/index.html](http://www.minaz.nl/english/government_policy/speech_throne/index.html)
75. *Exploration of the Life-course* (2002), cité dans Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Une nouvelle organisation du temps au cours de la vie professionnelle* (Dublin, Irlande, 2003), pp. 129-132. <http://www.eurofound.eu.int>
76. OCDE, *Bébés et employeurs*, p. 23.
77. En 2002, le taux d'emploi au Danemark pour les hommes entre 15 et 64 ans était de 80,2 %, comparativement à 72,6 % pour les femmes. Seules la Suède et la Finlande affichent un écart inférieur entre les sexes au chapitre de la participation à l'emploi (3 et 4% respectivement). Commission européenne, *Statistiques sociales européennes : Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2002* (Luxembourg, 2003), p. 81.
78. Ce congé est rémunéré par le gouvernement du Danemark à un taux maximal d'environ 680 \$ par semaine. Il arrive souvent que l'employeur comble l'écart pour permettre à l'employé de toucher son plein salaire. Ministère de l'Emploi du Danemark, Congé de maternité. [http://www.bm.dk/francais/publikationer/fauilles\\_d'information/congés\\_de\\_maternité.asp](http://www.bm.dk/francais/publikationer/fauilles_d'information/congés_de_maternité.asp)
79. *Ibid.* [http://www.bm.dk/francais/publikationer/fauilles\\_d'information/congés\\_de\)maternité.asp](http://www.bm.dk/francais/publikationer/fauilles_d'information/congés_de)maternité.asp)
80. European Industrial Relations Observatory On-line, « New Act on Part-time Work Adopted after Lengthy Debate », 11 juin 2002, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/06/inbrief/dk0206102n.html>; et *NAP 2003: The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2003*, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap\\_da\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf)
81. *NAP 2002: The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2002*. <http://www.bm.dk/english/publications/napuk2002/NAP2002-eng.pdf>
82. *NAP 2003*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap\\_da\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf)
83. *NAP 2002*. <http://www.bm.dk/english/publications/napuk2002/NAP2002-eng.pdf>
84. *Sweden's Action Plan for Employment 2003*, pp. 30-31 et 37. [http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03\\_eng.pdf](http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03_eng.pdf)

- 
85. Elina Pylkkänen et Nina Smith, *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden* (Paris, France, OCDE, mars 2003), p. 9.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>
  86. Les partenaires sociaux soulignent qu'il est très important de parvenir à l'équilibre travail-vie personnelle. Certains secteurs de négociation collective visant à améliorer cet équilibre permettent aux hommes de se prévaloir des prestations de grossesse. *Sweden's Action Plan for Employment 2003*, p. 36.  
[http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03\\_eng.pdf](http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03_eng.pdf)
  87. Ministère de la Santé et des Affaires sociales, *Swedish Family Policy Fact Sheet*, no 14, septembre 2003.
  88. Une recherche menée en 2001 a révélé que 65 000 femmes et 36 000 hommes avaient pris un congé de maladie dépassant une année. Pour environ le tiers d'entre eux (24 000 femmes et 13 000 hommes), ce congé a duré plus de deux ans. *The Government's 11-Point Programme for Better Health in Working Life*.
  89. Gouvernement de la Suède, *The Government's Programme for Better Health in Working Life: Background*.
  90. Par exemple, on a analysé une proposition préconisant le prélèvement de « droits en faveur du milieu de travail » auprès des employeurs. Ce montant pourrait être rendu sous forme de prime aux employeurs qui ont amélioré le milieu de travail. European Industrial Relations Observatory On-line, « Tripartite Talks Launched on Improving Health at Work », 21 novembre 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/11/feature/se0111108f.html>
  91. *Budget Bill 2003: A Continuing Strategy for Better Health in Working Life*.
  92. Pour en apprendre davantage sur l'augmentation des congés de maladie à long terme au cours des années 90, voir Gunn Johansson, « Work-Life Balance: The Case of Sweden in the 1990s », *Social Science Information*, vol. 21, no 2, 2002, p. 303-317.
  93. European Industrial Relations Observatory On-line, « Committee Proposes Five More Days of Leave », 4 juillet 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/06/feature/se0206105f.html>
  94. *Sweden's Action Plan for Employment 2003*, p. 20, [http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03\\_eng.pdf](http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03_eng.pdf); et European Industrial Relations Observatory On-line, *Experimental Sabbatical Leave Scheme Launched*, 5 février 2002, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/inbrief/se0202102n.html>
  95. Gouvernement de France, *La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*.  
<http://www.35h.travail.gouv.fr/index.htm>

- 
96. European Industrial Relations Observatory On-line, « Report Evaluates 35-Hour Week Law at Half-way Stage », 28 juillet 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/07/feature/fr0107170f.html>
  97. La réponse varie selon la qualification professionnelle et le sexe des travailleurs. Les gestionnaires des deux sexes sont le plus satisfaits, tandis que les travailleuses non spécialisées le sont le moins. European Industrial Relations Observatory On-line, « Government Issues Assessment of 35-Hour Week Legislation », 24 octobre 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/10/feature/fr0210106f.html>
  98. European Industrial Relations Observatory On-line, « Changeover from Career Breaks to Time Credits Proves Complex », 6 septembre 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/08/feature/be0108360f.html>
  99. European Industrial Relations Observatory On-line, « Irish Social Partners Endorse a New National Agreement », 28 mars 2000.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/03/feature/ie0003149f.html>
  100. National Framework Committee for Work Life Balance Policies, *Work Life Balance Day 2004*, <http://www.familyfriendly.ie/wlbd.shtml>; et page d'accueil de l'initiative, <http://www.familyfriendly.ie/index.shtml>. Des liens donnent également accès à des lignes directrices, à un bulletin, à de l'information sur certaines activités ainsi qu'à des études de cas portant sur l'importance de l'équilibre travail-vie personnelle.
  101. Christopher Ruhm, *How Well Do Parents with Young Children Combine Work and Family Life?* (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, janvier 2004), p. 8.
  102. Pour en apprendre davantage concernant la *Loi sur les congés pour raisons familiales et médicales*, voir US Department of Labor, *Compliance Assistance Family and Medical Leave Act (FMLA)*. <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla>
  103. 108<sup>e</sup> Congrès, 1<sup>re</sup> session.  
[http://www.theprogressfund.org/docs/bi\\_senateres210.pdf](http://www.theprogressfund.org/docs/bi_senateres210.pdf)
  104. La National Work-Life Initiative (NWLI) est le fruit d'un partenariat entre l'Alliance for Work-Life Progress (AWLP) et le magazine *Fortune*. Sa présidence, assurée par des entreprises pour un mandat d'un an, a été confiée cette année aux neuf entreprises formant l'American Business Collaboration for Quality Dependent Care (ABC). Pour obtenir de plus amples renseignements sur les ressources et les outils développés par l'initiative pour aider les employeurs à marquer le Mois national du travail et de la famille, voir National Work Life Initiative, « Speedy National Work and Family Month Celebration Kit ». <http://www.theprogressfund.org/speedy.htm>
  105. Classement des pays de Fouquet et coll. (1999), cité dans John M. Evans, *Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life*, OCDE, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, no 48, 2001, pp. 22-23.

- 
106. Mina Salmi, *Combining Work and Family: A Key Issue for Gender Equality*, ministère des Affaires étrangères de la Finlande, 2002.  
[http://virtual.finland.fi/finfo/english/women/work\\_family.html#comp](http://virtual.finland.fi/finfo/english/women/work_family.html#comp)
107. US Department of Labor, *State Labor Legislation Enacted in 2002*, Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics, janvier 2003, p. 4.
108. Pour en savoir davantage sur la contribution des entreprises aux pratiques favorables à l'équilibre travail-vie personnelle, voir John M. Evans, *Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life*, OCDE, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, no 48, 2001.
109. European Industrial Relations Observatory On-Line, « Increased Flexibility for Families 'May be a Setback for Gender Equality' », 26 mars 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/03/feature/dk0203102f.html>
110. Elina Pylkkanen et Nina Smith, *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden* (Paris, France, OCDE, mars 2003).  
<http://www.oecd.org/datao>



# Références

---

Appelbaum, Eileen, Thomas Bailey, Peter Berg, et Arne L. Kalleberg. *Shared Work Valued Care: New Norms for Organizing Market Work and Unpaid Care Work*. Washington, D.C.: Economic Policy Institute, 2002.

Australie. Australian Workplace. Work and Family Unit.  
<http://www.workplace.gov.au/WorkFamily>

\_\_\_\_\_. « Evaluating Work and Family Strategies in Your Workplace: Have You Put in Place Work and Family Strategies in Your Organization? »  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D5199%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>

\_\_\_\_\_. « Launch of the National Work and Family Awards 2003/2004. » 3 septembre 2003.  
<http://www.workplace.gov.au/WorkFamily>

\_\_\_\_\_. « Negotiating a Family-Friendly Agreement. »  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D5197%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>

\_\_\_\_\_. « *Workplace Relations Act*. »  
<http://www.workplace.gov.au/Workplace/WPDisplay/0,1280,a3%253D6230%2526a0%253D0%2526a1%253D517%2526a2%253D530,00.html>

Australie. Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency. « EOWA Submission to HREOC. »  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/Paid\\_Maternity\\_Leave/EOWA\\_Submission\\_To\\_HREOC.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/Paid_Maternity_Leave/EOWA_Submission_To_HREOC.asp)

\_\_\_\_\_. « Facts on Work/Life Balance in Australia. »  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/Facts\\_on\\_Work\\_Life\\_Balance\\_in\\_Australia.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/Facts_on_Work_Life_Balance_in_Australia.asp)

\_\_\_\_\_. « When Work and Family Responsibilities Conflict. »  
[http://www.eowa.gov.au/About\\_Equal\\_Opportunity/Key\\_Agenda\\_Items/Work\\_Life\\_Balance/When\\_Work\\_and\\_Family\\_Responsibilities\\_Conflict.asp](http://www.eowa.gov.au/About_Equal_Opportunity/Key_Agenda_Items/Work_Life_Balance/When_Work_and_Family_Responsibilities_Conflict.asp)

Australie. WageNet. « Awards »  
<http://www.wagenet.gov.au/WageNet/templates/PageMaker.asp?category=FactSheets&fileName=/Wagenet/FactSheets/DataFiles/General/Awards.html>

\_\_\_\_\_. « Family-Friendly Agreement Clauses. »  
<http://www.wagenet.gov.au/ffac/Main/Default.aspx>

- 
- Commission européenne, *Statistiques sociales européennes : Résultats de l'enquête sur les forces de travail 2002*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Annuaire Eurostat 2003 – Le guide statistique de l'Europe – Données 1991-2001*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.
- Danemark. Danemark, Ministère de l'emploi. *Congé de maternité*.  
[http://www.bm.dk/francais/publikationer/feuilles\\_d'information/congés\\_de\\_maternité.asp](http://www.bm.dk/francais/publikationer/feuilles_d'information/congés_de_maternité.asp)
- Danemark. *NAP 2002: The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2002*.  
<http://www.bm.dk/english/publications/napuk2002/NAP2002-eng.pdf>
- \_\_\_\_\_. *NAP 2003: The Government: Denmark's National Action Plan for Employment 2003*.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap\\_da\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf)
- Drake Beam Morin, Inc. « DBM Poll Shows U.S. Workers Seek More Work/Life Balance. » juillet 2002.  
<http://www.dbm.com> (document consulté en octobre 2003, mais qui n'est plus accessible en ligne).
- Duxbury, Linda, and Chris Higgins. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Document de discussion du RCRMT. Ottawa : Réseau canadien de recherche sur les milieux de travail, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa, Santé Canada, 2003.  
[http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html)
- European Industrial Relations Observatory On-line, « Irish Social Partners Endorse a New National Agreement », 28 mars 2000.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/03/feature/ie0003149f.html>
- \_\_\_\_\_. « Report Evaluates 35-Hour Week Law at Half-way Stage », 28 juillet 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/07/feature/fr0107170f.html>
- \_\_\_\_\_. « Changeover from Career Breaks to Time Credits Proves Complex », 6 septembre 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/08/feature/be0108360f.html>
- \_\_\_\_\_. « Tripartite Talks Launched on Improving Health at Work », 21 novembre 2001.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/11/feature/se0111108f.html>
- \_\_\_\_\_. « Experimental Sabbatical Leave Scheme Launched », 5 février 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/inbrief/se0202102n.html>

- 
- \_\_\_\_\_. « Increased Flexibility for Families 'May be a Setback for Gender Equality' », 26 mars 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/03/feature/dk0203102f.html>
- \_\_\_\_\_. « New Act on Part-time Work Adopted after Lengthy Debate », 11 juin 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/06/inbrief/dk0206102n.html>
- \_\_\_\_\_. « Committee Proposes Five More Days of Leave », 4 juillet 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/06/feature/se0206105f.html>
- \_\_\_\_\_. « Government Issues Assessment of 35-Hour Week Legislation », 24 octobre 2002.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/10/feature/fr0210106f.html>
- \_\_\_\_\_. « Government Survey Shows Strong Employee Preference for Flexible Working », 20 janvier 2003.  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/01/inbrief/uk0301102n.html>
- États-Unis, Department of Labor, *Compliance Assistance Family and Medical Leave Act (FMLA)*.  
<http://www.dol.gov/esa/whd/fmla>
- \_\_\_\_\_. *State Labor Legislation Enacted in 2002*, Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics, janvier 2003.
- États-Unis, Résolution du Sénat n° 210, 108<sup>e</sup> Congrès, 1<sup>re</sup> session.  
[http://www.theprogressfund.org/docs/bi\\_senateres210.pdf](http://www.theprogressfund.org/docs/bi_senateres210.pdf)
- Evans, John M., *Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life*, OCDE, Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 48, 2001.
- Families and Work Institute, *National Study of the Changing Workforce: Executive Summary*, États-Unis, 1997.  
<http://www.familiesandwork.org/summary/nscw.pdf>
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Une nouvelle organisation du temps au cours de la vie professionnelle*, Dublin, Irlande, 2003.  
<http://www.eurofound.eu.int>
- \_\_\_\_\_. *Working-time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*, Dublin, Irlande, 2003.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0342EN.pdf>
- France, *Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*.  
<http://www.35h.travail.gouv.fr/index.htm>

- 
- Galinsky, Ellen, Stacy Kim et James Bond, *Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much*, New York, Families and Work Institute, 2001.  
<http://familiesandwork.org/summary/overwork.pdf>
- Institute for Employment Research and IFF Research, *Work-Life Balance 2000: Baseline Study of Work-Life Balance Practices in Great Britain*, juin 2001.  
<http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/docs/baselinestudy-sum.pdf>
- Irlande, National Framework Committee for Work Life Balance Policies, « Work Life Balance Day 2004 ».  
<http://www.familyfriendly.ie/wlbd.shtml>
- \_\_\_\_\_. « Work Life Balance Homepage ».  
<http://www.familyfriendly.ie/index.shtml>
- Johansson, Gunn, « Work-Life Balance: The Case of Sweden in the 1990s », *Social Science Information*, vol. 21, n° 2, 2002.
- Journal officiel des Communautés européennes*, « Décision du Conseil du 18 février 2002 sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2002 », 1<sup>er</sup> mars 2002.  
[http://www.eu-employment-observatory.net/resources/ees/empl\\_guides/2002/eg2002\\_fr.pdf](http://www.eu-employment-observatory.net/resources/ees/empl_guides/2002/eg2002_fr.pdf)
- MacBride-King, Judith, et Kimberley Bachmann, *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et comment!* Ottawa, Conference Board du Canada, 1999.
- Morehead, Alison, M. Steele, M. Alexander, K. Stephen et L. Duffin, *Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey: A Summary of the Major Findings*, ministère des Relations de travail et de la Petite Entreprise de l'Australie, 1997.  
<http://www.workplace.gov.au/WP/CDA/Files/WP/WR/changesatwork.pdf>
- National Alliance for Caregiving, *International Caregiving Legislation: Netherlands*.  
<http://www.caregiving.org/intcaregiving/netherlands/netherlands2.htm>
- National Work Life Initiative, « The Speedy National Work and Family Month Celebration Kit ».  
<http://www.theprogressfund.org/speedy.htm>
- Nouvelle-Zélande, « EEO Trust Work & Life Awards ».  
<http://www.eostrust.org.nz/worklife/lifeawards.shtml>
- \_\_\_\_\_. *Future of Work Overview*.  
<http://www.dol.govt.nz/PDFs/Fow-stocktake.PDF>
- \_\_\_\_\_. « Future of Work Programme ».  
<http://www.dol.govt.nz/futureofwork/worklife.asp>

- 
- \_\_\_\_\_. « The Work-Life Balance Project ».  
<http://www.dol.govt.nz/worklife/project.asp>
- \_\_\_\_\_. « Where We're At ».  
<http://www.dol.govt.nz/futureofwork/worklife-whereweare.asp#government>
- Nouvelle-Zélande, Department of Labour, « What Is Work-Life Balance? », Work-Life Balance Project.  
<http://www.dol.govt.nz/worklife/whatis.asp>
- Nouvelle-Zélande, The Occupational Safety and Health Service of the Department of Labour, « Fact Sheet: Stress », 2002.
- \_\_\_\_\_. *Healthy Work – Managing Stress and Fatigue in the Workplace*, 2003.  
<http://www.osh.dol.govt.nz/hazards/stress/detailed.shtml>
- Nouvelle-Zélande, site Web officiel du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, « Co-ordinated Approach to Work-Life Policy », 19 août 2003.  
<http://www.beehive.govt.nz/ViewDocument.cfm?DocumentID=17591>
- OCDE, *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille*, volume 1, Paris, France, OCDE, 2002.
- Paoli, Pascal, et Damien Merllie, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Dublin, Irlande, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001.
- Pays-Bas, ministère des Affaires générales, « Discours du Trône 2003 ».  
[http://www.minaz.nl/english/government\\_policy/speech\\_throne/index.html](http://www.minaz.nl/english/government_policy/speech_throne/index.html)
- Pylkkanen, Elina, et Nina Smith, *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden*, Paris, France, OCDE, 2003.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>
- Royaume-Uni, Department of Trade and Industry, *Flexible Working: The Right to Request and the Duty to Consider*, 2003.  
<http://www.dti.gov.uk/er/individual/flexwork-pl520.pdf>
- \_\_\_\_\_. « It's Not Just Working Parents Who Want Work-Life Balance – Hodge », communiqué, Department of Trade and Industry, 7 septembre 2000.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/press\\_005\\_c.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/press_005_c.html)
- \_\_\_\_\_. « The Business Case », Department of Trade and Industry et The Scotland Office.  
[http://164.36.164.20/work-lifebalance/docs/case\\_report.pdf](http://164.36.164.20/work-lifebalance/docs/case_report.pdf)
- \_\_\_\_\_. « The Challenge Fund », Department of Trade and Industry.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding\\_challenge.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding_challenge.html)

- 
- \_\_\_\_\_. « The Partnership Fund », Department of Trade and Industry.  
[http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding\\_partnership.html](http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance/funding_partnership.html)
- Royaume-Uni, Health and Safety Executive, « Management Standards ».  
<http://www.hse.gov.uk/stress/stresspilot/standards.htm>
- \_\_\_\_\_. « Work Related Stress ».  
<http://www.hse.gov.uk/stress>
- Ruhm, Christopher, *How Well Do Parents with Young Children Combine Work and Family Life?* Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, janvier 2004.
- Salmi, Mina, *Combining Work and Family: A Key Issue for Gender Equality*, ministère des Affaires étrangères de la Finlande, 2002.  
[http://virtual.finland.fi/finfo/english/women/work\\_family.html#comp](http://virtual.finland.fi/finfo/english/women/work_family.html#comp)
- Suède, *Budget Bill 2003: A Continuing Strategy for Better Health in Working Life*.
- \_\_\_\_\_. *Sweden's Action Plan for Employment 2003*.  
[http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03\\_eng.pdf](http://www.finans.regeringen.se/propositionermm/rapportermm/pdf/nap03_eng.pdf)
- \_\_\_\_\_. *The Government's 11-Point Programme for Better Health in Working Life*.
- \_\_\_\_\_. *The Government's Programme for Better Health in Working Life: Background*.
- Suède, ministère de la Santé et des Affaires sociales, « Swedish Family Policy Fact Sheet », n° 4, septembre 2003.
- Tangri, Ravi, *Stress Costs: Stress Cures – How to Recover Productivity Lost to Stress*, Victoria, B.C., Trafford Publishing, 2003.  
<http://www.teamchrysalis.com/Products.htm#StressCosts%20Stress-Cures>
- The Work Foundation, « Employers for Work-Life Balance ».  
<http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk>
- Thorntwaite, Louise, *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*, Sydney, ACIRRT, Université de Sydney, septembre 2002.  
<http://www.acirrt.com/pubs/WP79.pdf>
- WiseWork Ltd., « Work-Life Balance Standard ».  
[http://www.cix.co.uk/~optima/WLB\\_Standard](http://www.cix.co.uk/~optima/WLB_Standard)