

# Quand l'intervention ergonomique n'arrive pas à rencontrer son objectif de transformation du travail... Étude de la conciliation travail-famille dans le secteur des transports

10 mai 2018

CINBIOSE-UQAM



# Mise en contexte

- Projet de recherche interdisciplinaire (ergonomes, juristes et psychologues)
- Projet sur la conciliation travail-famille en contexte privilégiant le recours à la flexibilité du travail

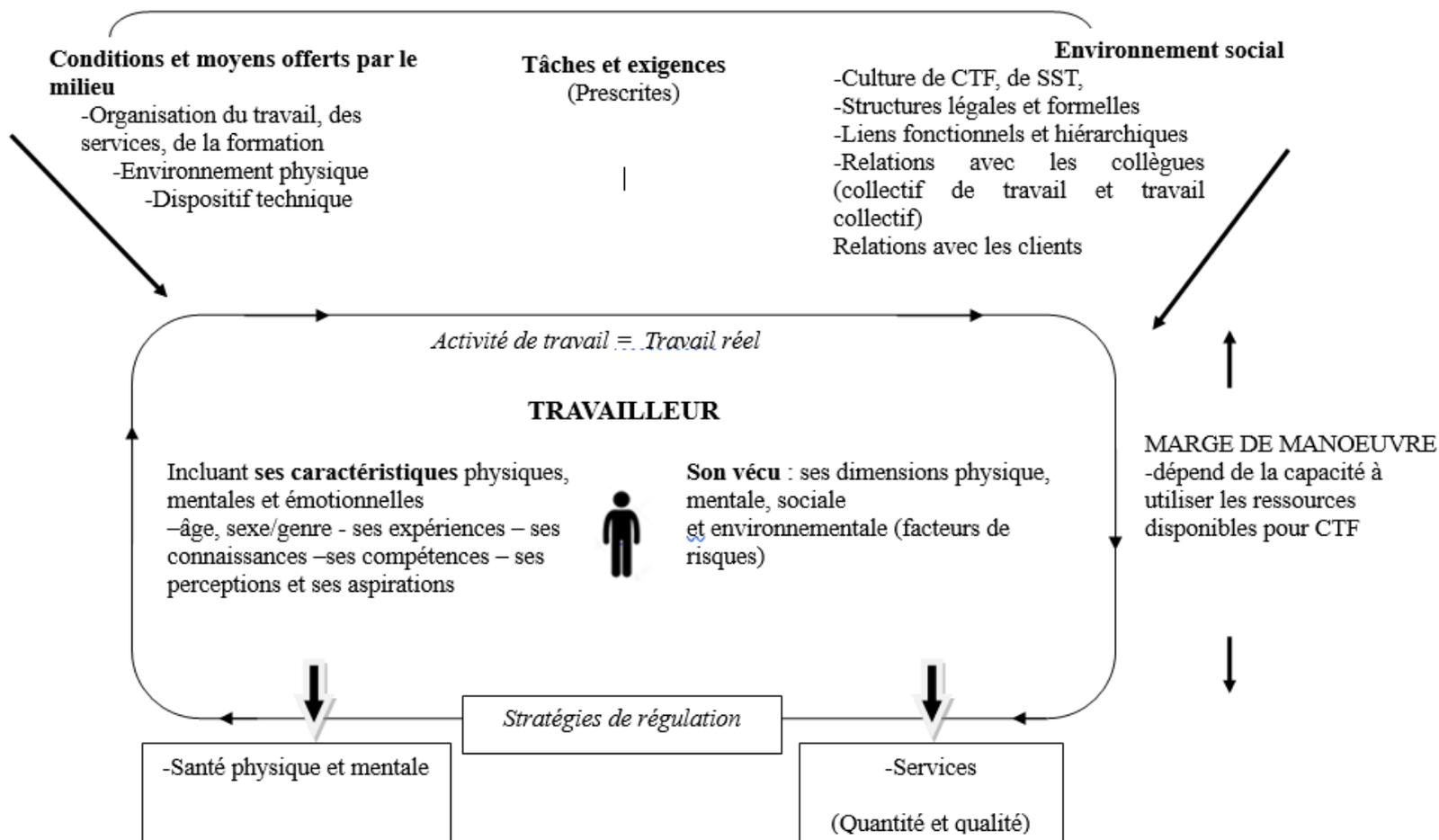
# Objectifs de recherche

Relever, par une intervention ergonomique, et dans le but de faire des recommandations, les stratégies de régulation (individuelles et collectives) permettant aux travailleur(euse)s de dégager une marge de manœuvre pour répondre à la fois à leurs exigences professionnelles et familiales tout en préservant leur santé

# Démarche

(Offrant à la fois des opportunités et des contraintes teintées par les effets de la division sexuelle du travail)

*Cadre de travail*



Source : Modèle adapté de Vézina (2001) dans St-Vincent et al. (2011)

# Méthodologie

## Terrain et population étudiée

- Sur le terrain grâce au syndicat
- Population de 756 travailleurs (prédominance masculine (85%))
- Activité de travail en continu
  - Horaire difficilement compatible avec la vie familiale

## Méthodes de recueil

- Environ 148 heures d'observation à différents moments de la journée, dans les différents postes
  - Nous avons observé 13 postes sur un total de 29 postes disponibles
- Complétée par des entretiens lors des observations
- 1 auto confrontation
- Analyse documentaire
- 1 an sur le terrain

# Résultats: Organisation des horaires dans ce contexte de recours à la flexibilité

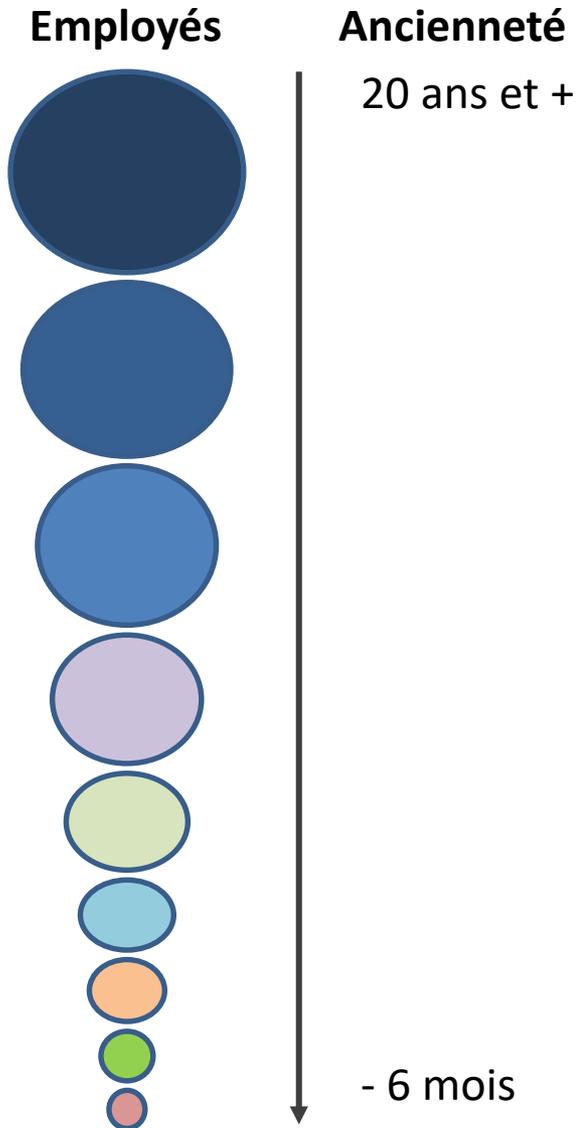
Besoins opérationnels	
Horaires	Nombre d'équipes
<b>Matin</b> Heure début: 4h30 – 7h	23
<b>Jour</b> Heure début: 11h30 – 17h30	33

	Nombre d'équipes	Nombre de jours travaillés (/84)
5-2	7	60
4-3	7	48
4-2	3	72
4-4	4	42

# Résultats

- Résistance de la part de l'employeur à agir sur les problématiques de conciliation travail-famille
  - En raison du nécessaire recours à la flexibilité
- Comité de santé et sécurité
  - Les risques traditionnels d'accidents sont priorités
  - La CTF n'est pas analysée comme une question touchant la santé
  - Gestion de la SST reposant sur l'individu
- Responsabilité de la gestion de la conciliation travail-famille = sur les épaules du travailleur

# Stratégie de conciliation: Soutien instrumental par l'échange de quart de travail



Beaucoup d'ancienneté	Peu d'ancienneté
Embauche/formation par cohorte	Embauche/formations séparées
Soutien instrumental basé sur le lien de communauté	Soutien instrumental basé sur la relation de confiance/réciprocité
Choix d'horaire, de tâches/postes	Moins de choix dans les horaires, tâches/postes
Choix de collègues	Moins de choix des collègues

# Résultats

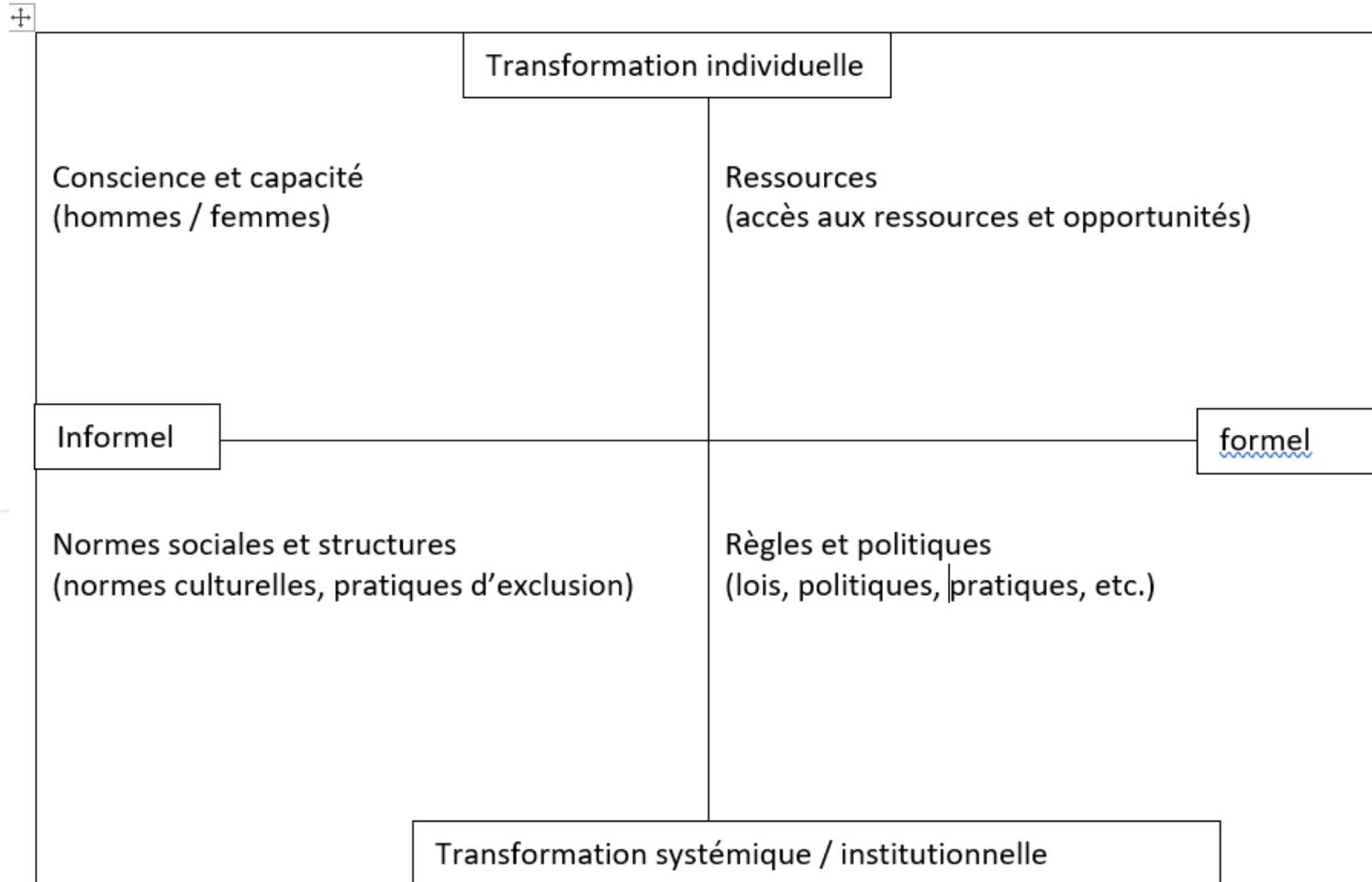
- Situations de conciliation très difficiles pour les nouveaux employés
  - Choix d'horaire et de postes très limités
    - Peu de possibilité d'échanges d'horaires et de tâches
      - peu de soutien instrumental
    - Besoins peu exprimés (peu d'ancienneté)
- Résistance
  - La CTF relevant du privé
  - Dévalorisation des besoins familiaux
- Conséquences perverses sur la santé (physiques et mentales) des nouveaux travailleurs appelés à concilier travail et famille

# Discussion

## Que pouvons nous faire comme ergonomes?

- **Travailler sur l'organisation du travail certes**
  - Postes
  - horaires
- **Aller plus loin dans la conscientisation des effets de rapports sociaux de genre**
  - Ramener le focus sur la conciliation travail-famille
  - En faire réellement une question de santé au travail

# Cadre analytique du genre au travail



Source : Rao et al. (2016), s'inspirant du cadre de Wilber (1996)