



MODÈLE DE
RÉSOLUTION

**Le tiers
de la population
active du Québec
considère avoir
un **rythme de vie
surchargé**¹.**

Être un milieu de travail qui priorise un rythme de vie équilibré

Un outil pour y parvenir

De nos jours, un rythme de vie effréné et un rapport au temps qui valorise la vitesse sont des paradigmes normalisés, souvent même valorisés, au détriment de la santé et du bien-être. Le travail, qui occupe souvent une place centrale dans nos vies, n'échappe pas à cette course contre la montre et rend l'adoption d'un rythme de vie équilibré difficile pour les personnes à l'emploi. Considérant le nombre d'heures que la population québécoise lui consacre par semaines, il est impératif de revoir les façons de faire dans le monde du travail.

Ralentir

Les milieux de travail ont le potentiel de renverser la tendance en revoyant leur culture organisationnelle et en mettant en place des mesures structurantes qui mettra au premier plan l'équilibre de vie des travailleurs et travailleuses, et du même coup, leur santé et bien-être. Ils ont un rôle indispensable à jouer dans l'atteinte d'un rythme de vie équilibré pour l'ensemble des personnes à l'emploi.

Un rythme de vie effréné : un frein à la santé et au bien-être

Se dépêcher pour manger, sacrifier des heures de sommeil pour accomplir plus de choses dans une journée, accélérer sur la route pour « gagner du temps », conduire malgré la fatigue, répondre à des textos pendant les repas, faire du multitâche ou encore consommer des stimulants pour performer sont des comportements partagés par plusieurs Québécois et Québécoises¹.

L'accélération du rythme de vie, particulièrement au travail, influence la santé et le bien-être. On observe, notamment, une augmentation du temps passé devant les écrans ou des comportements à risque sur la route ainsi qu'une diminution du temps consacré à l'activité physique, à la préparation de repas, aux moments passés avec les proches ou encore au sommeil¹. Un rythme de vie effréné peut également être à l'origine de troubles de sommeil, de stress, d'anxiété, ou d'épuisement mental ou professionnel².

.....

Au moins **quatre** Québécois et Québécoises **sur cinq** sont d'avis que **ralentir le rythme serait bénéfique pour réduire leur niveau de stress**, améliorer leur santé mentale et physique ainsi que pour leurs relations sociales et familiales¹.

.....

Quand le travail nuit au rythme de vie

Conflit de conciliation travail-études-famille-vie personnelle, incapacité de se déconnecter, attentes de performance élevées ou surcharge de travail, difficulté à séparer la vie professionnelle de la vie personnelle, manque d'autonomie, inflexibilité de l'employeur, jours de congés ou de vacances insuffisants : plusieurs situations fréquentes dans les milieux de travail nuisent au rythme de vie des personnes à l'emploi.

.....

Les **mesures les plus importantes** pour les Québécois et Québécoises à l'emploi pour favoriser un rythme de vie équilibré **sont les mesures de flexibilité d'horaire** et de **lieu de travail** ainsi que celles en lien avec le temps de **congés et de vacances**³.

.....

Les conflits de conciliation sont associés à une multitude de problèmes de santé et engendrent des coûts importants liés à l'absentéisme ou au présentéisme, au roulement de personnel et à une diminution de la productivité⁴. D'un autre côté, prendre des vacances a de nombreux bénéfices pour la santé, le bien-être et la productivité⁵. Pourtant, en 2022, sept Québécois et Québécoises sur dix n'avaient pas l'intention de prendre la totalité de leurs vacances⁶. Pour sa part, le télétravail a le potentiel d'augmenter la qualité du travail produit, en plus de pouvoir faciliter la conciliation travail-famille-vie personnelle⁷. Toutefois, il doit être bien encadré puisque l'accès constant aux communications professionnelles peut flouer la frontière entre la vie professionnelle et personnelle et la surutilisation du numérique peut mener à une surcharge cognitive et ainsi nuire à la santé mentale, au bien-être et à la productivité⁷⁻⁸.



Considérant le temps consacré au travail, il est crucial qu'il ne nuise pas à la santé et au bien-être. Pourtant, selon les personnes à l'emploi, ce n'est pas toujours le cas : être fatiguée, stressée ou découragée sont trois sentiments partagés par environ la moitié de ces personnes avant le début de leur quart de travail et plus du quart d'entre elles ressentent un niveau de stress élevé au travail³. D'ailleurs, au Canada, la deuxième cause la plus courante de stress lié au travail est la conciliation travail-vie personnelle⁹.

.....

Au Québec, **plus du tiers des personnes à l'emploi** pensent risquer de se rendre à **l'épuisement professionnel** si elles gardent le même rythme de vie¹.

.....

Et la productivité dans tout ça ?

Revoir les façons de faire dans le monde du travail pour permettre à tous et toutes d'adopter un rythme de vie équilibré ne veut pas nécessairement dire perte de productivité pour les organisations. Au contraire, ce type de mesures est un bon retour sur investissement. Diminution de l'absentéisme, du présentéisme et des problèmes de santé physique et mentale, augmentation de l'épanouissement, du sentiment d'appartenance et de la fidélisation : ce sont certains des bénéfices, parmi plusieurs, auxquels s'attendre.

Un milieu de travail où le personnel est épanoui et reposé est un environnement bien plus propice au succès et à l'atteinte des objectifs.



Le rôle indispensable des milieux de travail

Les Québécois et Québécoises consacrent, en moyenne, 34 heures par semaine, au travail¹⁰. Autrement dit, un cinquième de leur semaine est consacré au travail rémunéré. À cela s'ajoutent les heures supplémentaires non rémunérées ou le travail invisible qui représente, à lui seul, environ 3 heures supplémentaires par jour. D'ailleurs, les mères consacrent 1h de plus que les pères, par jour, au travail invisible¹¹.

Le travail occupe une place centrale dans nos vies. Souvent bien au-delà des heures travaillées : au Québec, huit personnes sur dix continuent d'y penser une fois leur journée terminée³. Les milieux de travail ont donc un rôle crucial à jouer pour l'équilibre de vie des personnes à l'emploi. Adopter un rythme de vie équilibré ne relève pas simplement d'une volonté individuelle, bien au contraire. La responsabilité est partagée. Elle ne peut pas reposer uniquement sur les épaules des personnes concernées.

Des actions concrètes, qui permettront de mettre en place des solutions structurantes et durables, peuvent être prises. Des solutions qui valoriseront une culture organisationnelle flexible où la vitesse et la productivité ne passeront pas avant la santé et le bien-être.

Réduire la charge ou les heures de travail, offrir plus de flexibilité sur l'horaire ou le lieu de travail, créer un environnement de travail bienveillant : voilà des mesures qui ont le potentiel d'alléger le rythme de vie des personnes à l'emploi.

.....

Les **responsabilités financières**, les responsabilités **familiales** et les exigences **professionnelles** sont les **principaux facteurs** qui empêchent les personnes qui ont un rythme de vie surchargé de ralentir¹.

.....

Ensemble, changeons le rythme au travail

Un rythme de vie équilibré est non seulement essentiel pour la santé et le bien-être, il est également un levier pour la productivité des personnes à l'emploi. Un équilibre entre performance et bien-être est la clé pour des équipes de travail épanouies et performantes.

Ensemble, changeons le rythme en créant des milieux de travail plus flexibles et bienveillants, où chacun et chacune a la possibilité d'aller à un rythme qui correspond à ses besoins du moment. Des milieux de travail, où la santé et le bien-être sont mis à l'avant-plan, sont essentiels pour l'épanouissement professionnel et personnel.

Pour aider les milieux de travail à mettre en place des initiatives qui favorisent un rythme de vie équilibré chez les personnes à l'emploi, un modèle de résolution est disponible. Il peut être adapté pour refléter la réalité et les besoins de chaque milieu.

.....

Parmi la population québécoise, **quatre personnes sur cinq affirment que notre société devrait valoriser un rythme de vie plus lent**. Toutefois, seulement le tiers affirme que le fait de ralentir est bien perçu socialement¹.

.....

DES INITIATIVES POUR CULTIVER UN RYTHME DE VIE ÉQUILIBRÉ

- Mettez en place une politique de déconnexion (et respectez-la!).
- Proposez des horaires de travail flexibles.
- Offrez une semaine de travail réduite, lorsque possible (ou toujours!).
- Laissez vos employé-es décider de leur lieu de travail.
- Offrez une banque de congé ou de jours de vacances qui répond aux besoins de vos employé-es.
- Assurez-vous d'offrir un temps de pause suffisant.
- Assurez-vous d'offrir un climat de performance sain.
- Créez un espace dédié à des pauses relaxantes.
- Garantisiez un environnement de travail qui favorise l'autonomie de vos employé-es.
- Mettez en place un comité qui se concentre sur le bien-être et le rythme de vie de vos employé-es.

La mesure la plus souhaitée par les Québécois et Québécoises à l'emploi pour favoriser un rythme de vie équilibré **est la semaine de travail réduite**³.



RÉFÉRENCES

1. Sondage Léger mené pour le compte de l'ASPQ en juin 2023.
2. Association pour la santé publique du Québec (2022). Ralentir Exploration sur le rythme de vie et ses impacts sur la santé durable au Québec.
3. Sondage Léger mené pour le compte de l'ASPQ en septembre 2024.
4. Chrétien, L. et Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. HEC Montréal.
5. Couturier, E.-L. (2017). Le Québec a besoin de plus de vacances. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques.
6. ADP Canada (2022). Plus de vacances, moins de « coût brut des congés » pour les travailleurs canadiens en 2022 – Enquête ADP.
7. Cachat-Rosset, G. et Saba, T. (2021). Le télétravail survivre à la pandémie. Options Politiques.
8. Schmitt, J.B., Breuer, J. et Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. Computers in Human Behaviour.
9. Statistique Canada (2023). Le stress lié au travail est le plus souvent causé par une lourde charge de travail et la conciliation travail-vie personnelle.
10. Institut de la statistique du Québec (2024). Heures hebdomadaires habituelles moyennes pour l'ensemble des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'oeuvre et de l'emploi, 1976-2023, Québec, Ontario et Canada.
11. Conseil du statut de la femme (2023). Portrait des Québécoises. Édition 2022 – Situation familiale.

Pour un environnement de travail favorable à un rythme de vie équilibré

Modèle de résolution :

CONSIDÉRANT QUE notre milieu de travail a des normes à respecter pour assurer la santé physique et psychologique ainsi que la sécurité de ses employé-es.

CONSIDÉRANT QUE le rythme de vie a un impact sur la santé et le bien-être.

CONSIDÉRANT QUE notre milieu de travail aspire à favoriser la santé et le bien-être de ses employé-es, en complément des normes établies.

CONSIDÉRANT QUE un environnement de travail sain contribue à la santé et au bien-être des employé-es.

CONSIDÉRANT QUE notre milieu de travail ne doit pas nuire à la santé et au bien-être de ses employé-es, au travail comme à l'extérieur.

CONSIDÉRANT QUE notre milieu de travail ne doit pas nuire au rythme de vie de ses employé-es, au travail comme à l'extérieur.

CONSIDÉRANT QUE notre milieu de travail doit permettre à ses employé-es de s'épanouir dans toutes les sphères de leur vie.

CONSIDÉRANT QUE des employé-es en santé et avec une bonne qualité de vie contribuent au succès d'une organisation.

CONSIDÉRANT QUE une culture saine et durable de performance et de productivité ne nuit pas au succès d'une organisation.

Il est proposé par _____, appuyé par _____ et
(unanimement résolu ou résolu à la majorité) que :

Le milieu de travail _____ s'engage à :

1. Reconnaître la responsabilité que notre organisation a envers le rythme de vie de ses employé-es.
2. Sonder, périodiquement, les employé-es sur leur rythme de vie et leur bien-être au travail.
3. Promouvoir un rythme de vie équilibré dans l'ensemble de l'organisation par des actions concrètes.

Pour aller plus loin :

- **Inclure le rythme de vie des employé-es dans les politiques organisationnelles, par exemple dans la convention collective.**
- **Mettre en place un comité employeur-employé-es consacré au rythme de vie.**