Table Ronde
Roadmaps to the Future : Repenser les institutions pour le travail et l'emploi

CIRA Conference - Congrès de l 'ACRI
Université Laval
26 mai 2001

Jane Jenson

Réseaux canadiens de recherche
en politiques publiques - CPRN, Inc.

et

Département de science politique

Université de Montréal

CPRN RCRPP

Time and its institutionalisation

Lots of talk about work-life balance -

Propositions:

- the issue is one of time, not money
- and we need to change the way

  time - and times - are institutionalised :

  - working time
  - family time
  - time for citizenship

Deux « trouvailles »

1. Les économistes ont montré que :
   - dans les pays riches, le sentiment de bien-être est à la baisse, malgré la croissance et la richesse des pays
     - En Europe des 12:
       % d'individus « très satisfaits » de leur vie

1973	22 %
1997	19 %

     - Aux États-Unis:
       % d'individus « très contents »

1970	36 %
1999	29 %

Deux « trouvailles »

2. Les économistes ont aussi montré que :

le rapport entre revenu et bien-être n'est pas tout à fait linéaire :

à partir d'un certain niveau de revenu, on observe la présence d'un « plateau ».

It’s time, not money

Le temps de travail

une augmentation des heures de travail

ex : % d’individus travaillant plus de 50 heures par semaine (Canada)

	1976	2000
hommes	**11 %**	**14 %**
femmes	**4 %**	**7 %**

Le temps pour la famille

… à la recherche du temps perdu*

*Blanchflower and Oswald (2000)
« Is something wrong with work-life balance? »

Preferences for family time

	Much more time with family	Same amount of time with family
Bangladesh	5%	50%
Canada	26%	29%
Germany (west only)	26%	26%
Japan	9%	54%
Sweden	32%	24%
United States	46%	14%

Time is a « men's issue »

- less than 1 in 5 Canadian men thinks his job permits a balance between work and family*

* G. Lowe, « Quality of Work, Quality of Life »

- women ARE stressed by work-family balance

- BUT Canadian women are more likely than men to say that their job permits them to balance work and family*

Time is a workers' issue

- A job that allows them to balance work and family is among the top 5 factors identified as making a job a good job - well ahead of pay, job security and benefits.
- But women and men (and their organisations) have always used different strategies for managing time.
- These strategies are institutionalised in public policy, with different gender consequences :
  - family policies
  - labour regulations
  - retirement and pensions

Gestion du temps et temps de la vie

Une gestion au féminin :

- « réduction du temps de travail »

  pour concilier vie professionnelle et vie familiale

  – temps partiel
  – travail autonome
  – congés parentaux

Une gestion au masculin :

- « réduction du temps de travail »

  à la fin de la vie

  – réduction de l'âge de la retraite
  – retraite anticipée

Perspectives d'avenir

il faut « féminiser » la gestion des temps :

- réduction du temps de travail pour tous
- meilleur partage du « temps pour la famille »
- reconnaissance, par les employeurs et les décideurs publics, que la gestion du temps est un enjeu pour tous, non seulement pour les femmes ou les familles avec des enfants en bas âge
- reconnaître que les citoyens et les citoyennes ont besoin de temps pour s'engager dans leur communauté