Work/Life Balance: The Regional Perspective

Friday, April 29, 2005 – It should be no surprise to those of you who have read CPRN's publications on the quality of work in Canada – conflicts between the demands of the workplace and those of the family loom large when it comes to job satisfaction.

In fact, work/life conflict has increased in the past decade. Today, a significant proportion of our workforce, both professional and non-professional, has trouble balancing the roles of employee, spouse, parent and caregiver to ageing relatives.

This matters, because the resultant stress undermines health, productivity and a number of other factors that affect our quality of life and economic competitiveness.

Does work/life balance vary from one region of the country to another? The answer is yes, in a number of important respects.

We are adding a new set of indicators on work/life balance by region in Canada to our special Web site, www.jobquality.ca. The first indicators deal with:

- Flexibility in the workplace
- Management support
- Organizational culture

Future indicators will cover the following:

- Work/life conflict,
- Family outcomes,
- Organizational outcomes, and
- Employee well-being.

Find out why B.C. professionals who want to raise families are unhappy, why family time is an issue for workers on the Prairies, why work/life balance is more of a problem in Ontario than elsewhere in the country, why employers in search of a loyal and committed workforce might choose the Maritimes, and finally, why workers in Quebec report the highest level of work/life balance.

e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network

To access the new indicators, click here. And while you're there, check out the many other interesting indicators and features on the site.

The new data come from the ground-breaking research report, ***Where To Work in Canada? An Examination of Regional Differences in Work Life Practices***, by Linda Duxbury of the Sprott School of Business at Carleton University and CPRN Research Associate, and Chris Higgins of the Richard Ivey School of Business at the University of Western Ontario. Their work draws on the 2001 *National Study on Balancing Work and Family*, in which 28,538 employees from a wide cross-section of industries and economic sectors (private, public, non-profit), and from every province took part.

The authors have kindly allowed us to post their report on the CPRN Web site. You can access it by clicking here.

e-network e-net work e-network e-network e-net e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network

unsubscribe

CPRN RCRPP Fresh Ideas for Canada's Future

e-network

Canadian Policy Research Networks (CPRN) / Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP)

Conciliation travail–vie personnelle : L'optique régionale

Vendredi, le 29 avril 2005 – Les lecteurs des publications des RCRPP sur la qualité des emplois au Canada n'en seront sûrement pas étonnés : les conflits entre les exigences du milieu de travail et celles de la famille occupent une place importante lorsqu'il est question de satisfaction professionnelle.

Dans les faits, le conflit entre le travail et la vie personnelle s'est accentué pendant la dernière décennie. À l'heure actuelle, une proportion importante de la main-d'œuvre, tant professionnelle que non professionnelle, a de la difficulté à concilier ses différents rôles d'employé, de conjoint, de parent et de fournisseur de soins à des parents qui prennent de l'âge.

Cette situation est préoccupante, parce que le stress qu'elle suscite a pour effet de compromettre la santé, la productivité et plusieurs autres éléments qui affectent notre qualité de vie et notre compétitivité économique.

La conciliation travail–vie personnelle varie-t-elle d'une région du pays à l'autre ? La réponse est « oui » et ce, en raison d'une multitude de facteurs importants.

ENGLISH

abonnement

e-network e-net work e-network e-network e-net e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network e-network e-net work e-network e-network e-net

Nous ajoutons un nouvel ensemble d'indicateurs sur la conciliation travail–vie personnelle par région au Canada à notre site Web spécialisé www.qualitetravail.ca. Les premiers indicateurs traitent des aspects suivants :

- Flexibilité dans le milieu de travail
- Appui de la gestion
- Culture organisationnelle

De futurs indicateurs couvriront les domaines suivants :

- Conflit travail–vie personnelle,
- Impacts sur la famille,
- Impacts organisationnels, et
- Bien-être de l'employé.

Pourquoi les professionnels qui veulent fonder une famille en Colombie-Britannique sont-ils malheureux ? Pourquoi le temps passé en famille est-il un problème pour les travailleurs des Prairies ? Pourquoi la conciliation travail–vie personnelle est-elle un problème plus sérieux en Ontario qu'ailleurs au pays ? Pourquoi des employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre loyale et engagée pourraient-ils décider de choisir les Maritimes ? Enfin, pourquoi les travailleurs au Québec déclarent-ils le niveau le plus élevé de conciliation travail–vie personnelle ?

Pour consulter les nouveaux indicateurs, veuillez cliquer ici. Et pendant que vous y serez, profitez-en pour consulter les nombreux autres indicateurs et les particularités intéressantes de ce site.

Les nouvelles données sont tirées du rapport de recherche innovateur, ***Where To Work in Canada? An Examination of Regional Differences in Work Life Practices***, qu'ont préparé Linda Duxbury, professeure à la Sprott School of Business de l'Université Carleton et associée de recherche aux RCRPP, et Chris Higgins, de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario. Leurs travaux s'appuient sur les résultats de l'*Étude nationale sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle* de 2001, dans laquelle ont participé 28 538 employés appartenant à un large éventail d'industries et de secteurs économiques (privé, public, à but non lucratif), et provenant de chacune des provinces du pays.

Les auteurs ont bien voulu accepter que leur rapport soit affiché sur le site Web des RCRPP. Vous pouvez le consulter en cliquant ici.

work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net
work e-network
e-network e-net

désabonner