

Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir

Pour vous convaincre d'agir



Pour vous convaincre d'agir

Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir



*« Les entreprises qui ne se soucient pas de la question pourraient avoir progressivement plus de difficulté à trouver du personnel qualifié. »
(SECO, Secrétariat d'État à l'Économie, 2007)*

1 Une nouvelle réalité à comprendre : le travail et la famille ne sont plus des sphères séparées

De nombreux changements structurels sont survenus depuis une trentaine d'années. Ces derniers touchent autant les plans social, démographique, socioculturel qu'économique. Ils ont eu des répercussions majeures dans les champs du travail et de la famille et auront une incidence sur l'évolution et les transformations des valeurs de la société.

■ 1.1 Une présence accrue des femmes sur le marché du travail

Un des plus grands changements structurels est l'entrée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années **60-70**. Le taux de participation des femmes sur le marché du travail ayant un enfant de moins de 6 ans serait passé de **30 %** en **1976** à **77 %** en **2006** (Institut de la statistique du Québec). C'est cette présence accrue des femmes qui a provoqué des évolutions considérables en ce qui a trait, entre autres, au système de garderie, aux congés de maternité et parental, à la santé sécurité au travail des futures mères et récemment, au nouveau régime d'assurance parentale du Québec.

Les femmes désirent rester actives sur le marché du travail, participer pleinement à la vie publique tout en voyant à leurs obligations familiales. Elles veulent à la fois s'épanouir et se réaliser comme travailleuse et comme mère lorsqu'elles choisissent de mettre des enfants au monde.

■ 1.2 Une main-d'œuvre féminine très scolarisée

Les femmes représentent une main-d'œuvre hautement qualifiée que les entreprises ont avantagé à intégrer dans leur organisation. « Entre **1986** et **2002**, le nombre d'inscriptions féminines dans les universités québécoises a augmenté de **35 %**, passant de **68 000** à **92 000**. » (Magazine Inter, Automne 2006 - Volume 04 - Numéro 02)

« Depuis les années 80, les femmes sont majoritaires dans les campus universitaires canadiens. À l'UQAM, où elles représentent **61 %** de la population étudiante, il y a plus de femmes que d'hommes en éducation, en arts et en communication, mais aussi en gestion et en droit. Idem dans les autres universités. Dans les facultés de médecine, on compte maintenant deux femmes pour un homme. Même aux études supérieures, les femmes ont fait des gains importants et leur nombre surpasse maintenant celui des hommes dans plusieurs domaines. » (Magazine Inter, Automne 2006 - Volume 04 - Numéro 02)



Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir

■ 1.3 Les familles se diversifient

La conjugalité et la fécondité sont les principaux facteurs ayant contribué à une véritable révolution dans ce que l'on appelle « la famille traditionnelle ». En effet, nous assistons à une baisse du taux de natalité dès les années 60. Celui-ci de 1951 à 2007 est passé de 30,4 % à 10,9 %. Le nombre de mariages a diminué considérablement et celui des unions libres ne cesse d'augmenter. Pour ce qui est du taux de divorce, il passe de 8,8 % en 1969 à 52,4 % en 2004 (Institut de la statistique du Québec).

La famille traditionnelle où le père était le pourvoyeur et la mère restait à la maison s'occupant des travaux domestiques et des enfants, marquant ainsi une séparation nette entre la sphère du travail et la sphère de la famille, se fait minoritaire. Une véritable reconfiguration du paysage familial se dessine. Les types de famille se multiplient et se complexifient. Du modèle traditionnel biparental, nous avons maintenant des familles monoparentales, reconstituées, homoparentales, adoptives et élargies où les deux parents travaillent, provoquant ainsi une imbrication des deux sphères.

Si l'on s'attarde aux familles monoparentales, mentionnons qu'elles ont doublé depuis 15 ans et que 82 % d'entre elles sont gérées par des femmes (Pleau, 2003).

Avec la hausse du coût de la vie, la majorité des deux parents ont une activité professionnelle pour subvenir à leurs besoins (Tremblay, 2004). En effet, ceux-ci doivent travailler entre 65 et 80 heures au total, ce qui explique la majorité des familles à double revenu (Pleau, 2003).

Les hommes, de leur côté, sont de plus en plus nombreux à vouloir être auprès de leurs enfants et s'investir dans leur éducation. Par contre, les préjugés quant aux rôles des hommes et des femmes dans la famille sont tenaces. C'est ce qui explique que « les hommes souhaitent parfois participer aux mesures de conciliation travail-famille mais ils craignent de faire l'objet de réprobation dans leur milieu de travail de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs » (Tremblay, 2003).

De plus, il ne faut surtout pas oublier la présence de la génération « sandwich », ces hommes et ces femmes âgés de 45 à 64 ans qui doivent prendre soin simultanément de leurs enfants et de parents vieillissants en perte d'autonomie. Selon Statistique Canada, en 2002, il y aurait 712 000 personnes dans ce cas (ESG, 2002) et, pour 8 sur 10 d'entre elles, s'ajoute le travail rémunéré. Ce sont principalement les femmes qui consacrent le plus de temps aux soins des personnes âgées (ESG, 2002).

■ 1.4 Les entreprises ont bouleversé le marché du travail

Des changements structurels tout aussi importants et révélateurs sont survenus sur le plan économique et sur l'évolution du marché du travail. Pour augmenter sa concurrence sur le marché national et/ou international, l'entreprise a dû développer des stratégies afin d'accroître sa flexibilité.

Pensons aux méthodes de gestion « juste-à-temps », de qualité totale, aux restructurations, à la réingénierie et à l'entreprise apprenante. Pensons à la production en continu, à la mise sur pied d'équipes de travail autonomes, à la sous-traitance, à la délocalisation de la production vers des marchés où la main-d'œuvre est plus abondante et à meilleur marché.



Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir

Toutes ces actions ont influencé le marché du travail et ont provoqué des changements dans les formes d'emplois. Il suffit d'observer la montée des horaires atypiques et du travail autonome, l'augmentation du travail à temps partiel et à contrat, l'étalement des heures de travail dans le secteur des services et du commerce de détail pour s'en convaincre.

Ces différentes stratégies ont apporté leur lot d'inconvénients aux familles. En 1998, le tiers des familles à double revenu avait un horaire conventionnel de 9 h à 17 h (Pleau, 2003), ce qui laisse sous-entendre que les deux tiers des familles ont des horaires atypiques pour au moins un des deux parents.

■ 1.5 Le travail et la famille : deux vases communicants

Les sphères du travail et de la famille, séparées par une longue tradition de la division sexuelle du travail et de la famille, se retrouvent intimement imbriquées. Il s'agit qu'un changement survienne dans la famille (naissance, deuil, divorce, etc.) pour qu'il y ait des répercussions au travail. Et, inversement, qu'un changement survienne au travail (heures de travail, responsabilités, promotions, etc.) pour bouleverser l'équilibre familial.

Selon une étude de Diane-Gabrielle Tremblay, « 34,1 % des femmes et 32,9 % des hommes refusent des responsabilités supplémentaires en raison de motifs familiaux » (Tremblay, 2002).

Les entreprises devront se pencher sérieusement sur cette question si elles ne veulent pas perdre des éléments clés de leur personnel ou même, devoir embaucher et déboursen des sommes considérables en recrutement et en formation.

2 Le conflit travail-famille : des coûts considérables pour l'entreprise

■ 2.1 L'absentéisme, le présentéisme et le stress coûtent très cher

Lors d'une étude effectuée en 2001 auprès de la population canadienne, il s'est avéré que 93 % des travailleuses et des travailleurs canadiens affirmaient avoir un conflit travail-famille de moyen à élevé (Todd, 2001). Ce conflit a des répercussions importantes sur la présence ou l'absence au travail ainsi que sur le niveau de stress ressenti par les travailleurs et les travailleuses.

Il a été démontré que les coûts directs reliés à l'absentéisme en raison de conflits travail-famille sont évalués entre 3 et 5 milliards de dollars par année, tandis que les coûts directs et indirects sont évalués entre 4,5 et 10 milliards de dollars par année (Todd, 2001).

Ceci est sans compter les coûts, plus difficiles à estimer, du présentéisme. Celui-ci étant l'acte d'être présent physiquement sur les lieux de travail, mais d'être peu productif parce que trop fatigué, surmené, surchargé et/ou préoccupé.

Selon le Harvard Business Review, « le présentéisme aurait coûté 150 milliards de dollars US aux entreprises américaines en 2003. Un montant qui dépasse de loin celui des pertes causées par l'absentéisme. »

« Aucune évaluation de ce genre n'a été faite au Canada. Charles-Henri Amherdt, professeur à l'Université de Sherbrooke, estime toutefois qu'on peut calculer les coûts induits par le présentéisme en multipliant par quatre chaque pourcentage de perte lié à l'absentéisme » (La Presse Affaires, 23 juillet 2007).

En ce qui concerne les employés et employées faisant état de stress au travail, il apparaît que le nombre aurait triplé en 10 ans. Il serait passé de 13 % en 1991 à 35 % en 2001 (Tood, 2001). Ceci a une incidence sur notre système de santé.



Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir

Selon une étude de Duxbury, Higgins et Johnson (2004) « Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien », il en coûterait aux gouvernements, aux entreprises et aux individus environ 14 milliards de dollars.

Les chercheurs ont priorisé l'analyse socioéconomique pour estimer ces coûts. « Par conséquent, la perspective socioéconomique du conflit entre le travail et la vie personnelle porte sur les coûts que causent le stress et les problèmes de santé des employés à trois niveaux : ceux de l'employé, de l'employeur ainsi que de la société en général et de son système de soins de santé » (Duxbury, Higgins, Johnson, 2004).

3

Les avantages à instaurer des mesures de conciliation travail-famille-études-maternité

3.1 Réduire vos coûts

La mise en place de mesures de CTFEM concourt à faciliter le recrutement et à fidéliser le personnel. Cet état a une incidence directe sur les dépenses que l'entreprise investit dans le recrutement, l'initiation et la formation de ses employés et employées.

Une approche privilégiant la possibilité d'arrimer le cheminement de carrière et les obligations familiales selon le cycle de vie du travailleur et de la travailleuse peut inciter les personnes clés de votre personnel à demeurer dans votre entreprise, diminuant ainsi les risques de perdre des savoir-faire importants.

De nombreuses entreprises, ayant instauré des mesures de CTFEM, mentionnent une baisse du niveau de stress et une diminution de l'absentéisme chez leurs employés et employées. Là encore, il y a des économies substantielles à réaliser.

3.2 Améliorer votre productivité

Des employés et employées se sentant plus respectés, dans leurs dimensions de travailleurs et travailleuses, de parents ou d'étudiants et étudiantes et ayant accès à des mesures de CTFEM qui répondent à leurs besoins, sont généralement plus satisfaits et plus engagés dans leur travail.

Le climat ainsi que les relations de travail tendent à s'améliorer de façon notable. Les employés et employées sont plus heureux, jouant ainsi un rôle important dans l'amélioration et le maintien de leur motivation.

Le fait de bénéficier d'une marge de manœuvre et de pouvoir exercer un certain contrôle sur leur temps diminue leur niveau de stress. Par le fait même, les travailleurs et travailleuses peuvent mieux se concentrer sur leurs tâches, augmentant



Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir

ainsi leur productivité.

3.3 Devenir une entreprise de choix

Avec le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre, l'entreprise n'a pas d'autres alternatives, pour augmenter sa compétitivité sur le marché de l'emploi afin d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée, que de se démarquer et devenir une entreprise de choix. Ce sont les valeurs de l'entreprise, les conditions de travail et la préoccupation pour la qualité de vie et le bien-être de son personnel qui feront toute la différence.

Selon un sondage paru dans La Presse du 26 mai 2007, « 54 % des Canadiens disent que la famille est la valeur la plus chère alors que 10 % accordent une telle valeur au travail. 65 % jugent que les valeurs du milieu de travail ne sont pas alignées avec les leurs. »

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, 700 000 postes seront à pourvoir au Québec au cours de la période 2007-2011 : 246 000 nouveaux emplois engendrés par la croissance économique et 454 000 postes disponibles à la suite de départs à la retraite.

Une entreprise qui offre la possibilité à ses travailleurs et travailleuses de concilier leurs obligations professionnelles et familiales se situe d'emblée parmi les entreprises qui privilégient les valeurs qui correspondent à celles des travailleurs et des travailleuses d'aujourd'hui. Par la même occasion, l'entreprise améliore son image et devient encore plus attractive.



De plus, la génération Y entre peu à peu sur le marché du travail. Ils sont âgés de moins de 30 ans, ont grandi avec les nouvelles technologies, ont reçu une grande attention de leurs parents et ont participé à toutes sortes d'activités pour meubler leur temps libre depuis leur prime jeunesse. C'est une génération plus scolarisée et informée par rapport aux autres générations les précédant (Magazine Jobboom, vol 8, no 6, juin 2007).



Fiche 1

Pour vous convaincre d'agir



Il n'est plus question pour eux de sacrifier leurs vies personnelle, familiale et conjugale pour le travail. Au contraire des générations précédentes, la génération Y est optimiste et sait qu'elle a l'embaras du choix dans sa recherche d'emploi. Pour recruter et retenir cette main-d'œuvre, il sera à votre avantage de bien connaître leurs besoins autant professionnels que personnels.

Notez que de nombreuses recherches s'accordent pour affirmer que « pour que les employés et employés soient satisfaits, motivés et engagés, les organismes doivent aborder les enjeux liés à la santé et au bien-être » (Duxbury, Higgins, Johnson, 2004). Comme les auteurs le soulignent dans leur recherche, « ...le facteur qui favorise le plus l'engagement des travailleurs et travailleuses est le fait que leurs gestionnaires reconnaissent leur besoin d'équilibre entre le travail et la vie personnelle qui est crucial au bien-être des travailleurs et travailleuses » (Duxbury, Higgins, Johnson, 2004).

Une attention particulière à la conciliation des activités professionnelle, familiale et personnelle dans le but d'offrir une meilleure qualité de vie, peut s'avérer une option gagnante pour tous et toutes.

Le travail recherché doit être stimulant et il doit permettre d'apprendre et de progresser dans leur carrière. Il doit comporter de nouveaux défis, laisser une place à l'autonomie et garantir une souplesse en ce qui concerne les horaires de travail. La génération Y est prête à s'investir, mais pas à n'importe quel prix. L'équilibre entre les vies professionnelle et personnelle est une priorité.

« Les enfants des baby-boomers désirent être différents de leurs parents. Alors que ces derniers étaient souvent « workaholics », la génération Y vise un meilleur équilibre entre les vies professionnelle, familiale et personnelle. »
(<http://veilletourisme.ca/2007/08/16/gros-plan-sur-la-generation-y/>)



