

# Les obligations familiales : un facteur qui contribue à l'écart salarial

*Une population active en constante évolution nous oblige à changer notre façon de fonctionner.*

Aujourd'hui, les femmes représentent près de la moitié de la population active, mais on s'attend encore à ce qu'elles prennent soin de la famille et répondent à ses besoins, peu importe si elles travaillent ou non à l'extérieur du foyer. Il devient alors difficile de trouver l'équilibre entre le travail et les obligations familiales, ce qui est identifié comme un facteur clé contribuant à l'écart salarial.

## Une population active en évolution

Le milieu de travail canadien a changé de façon radicale au cours des 40 dernières années.

**Les femmes au sein de la population active :** Le taux de participation des femmes au sein de la main-d'œuvre a doublé, passant de 31 % en 1965 à 59 % en 2011.

**Famille à deux revenus :** Le nombre de familles dont les deux parents travaillent s'est accru de façon considérable, passant de 33 % en 1965 à 72 % en 2002.

**La « génération sandwich » :** Le nombre d'employés devant à la fois prendre soin d'un parent âgé et des enfants a augmenté au cours de la dernière décennie, passant de 9,5 % à 15 %.

**Évolution de la technologie :** L'évolution de la technologie permet aux employés de rester « branchés » à leur travail en tout temps.

**Situation de l'emploi :** Le nombre d'employés qui croient qu'ils auront un « emploi à vie » est en déclin. Les employés d'aujourd'hui ont en moyenne trois carrières et huit emplois au cours de leur vie active, et la majorité des employés ne travaillent pas des heures « normales » de travail (lundi au vendredi, 9 à 5).

Source : Gouvernement du Canada.

## Saviez-vous que...

Les employés faisant face à un problème important de conciliation travail-vie personnelle ont des taux d'absentéisme deux fois plus élevés que les autres employés. On a évalué les coûts directs de l'absentéisme causé par le conflit important entre le travail et la vie personnelle aux environs de 3 à 5 milliards de dollars par année.

Source : Duxbury, Linda et Chris Higgins (2003). Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question. Santé Canada.

## Pourquoi mettre en oeuvre les initiatives d'équilibre travail-vie personnelle?

Bon nombre d'employeurs reconnaissent maintenant l'importance de régler les conflits de conciliation travail-vie personnelle en milieu de travail. Les employeurs ont indiqué plusieurs raisons pour lesquelles ils ont mis en oeuvre des initiatives de conciliation travail-vie personnelle ou des politiques favorables à la famille dans le milieu de travail. Voici les principales :

- ✓ attirer des employés qualifiés et les maintenir en poste;
- ✓ améliorer la productivité des employés, la satisfaction professionnelle et le dévouement;
- ✓ diminuer le stress chez les employés, le taux d'absentéisme, le taux de roulement et les coûts liés aux soins de santé;
- ✓ offrir un soutien aux employés et aux familles;
- ✓ accroître l'avantage concurrentiel.

## Répercussions sur le milieu de travail

Voici les répercussions engendrées par les conflits importants de conciliation de la vie professionnelle et des obligations familiales :

- augmentation des niveaux de stress lié au travail
- hausse des taux d'absentéisme
- hausse des taux de roulement
- diminution de la satisfaction au travail
- diminution de la productivité
- piètre santé des employés

## Que signifie équilibre travail-vie personnelle?

On entend par équilibre travail-vie personnelle, l'état de bien-être atteint lorsqu'une personne peut gérer ses responsabilités au travail, au foyer et dans sa vie personnelle avec le minimum de répercussions négatives ou stressantes.



À l'instar de bien d'autres entreprises, le besoin de recruter des employés qualifiés et de les maintenir en poste demeure un enjeu permanent des ressources humaines. La Banque HSBC Canada en est venue à la conclusion que si elle voulait recruter efficacement des gens talentueux ciblés, elle devait changer sa culture en milieu de travail afin qu'elle soit plus favorable et plus souple et ce, en améliorant ses politiques de conciliation travail-vie personnelle.

Une étude menée par Price Waterhouse Coopers en 1999 auprès de plus de 2 500 étudiants a démontré que pour la majorité des répondants, il était prioritaire de trouver un emploi qui leur permet d'équilibrer travail et vie personnelle dès leur entrée sur le marché du travail. Les sondages semestriels sur la satisfaction des employés de la HSBC effectués au cours des dernières années font également état de préoccupations croissantes à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

« La question de l'équilibre travail-vie personnelle continue d'être une source de préoccupation pour nous tous. Nous travaillons tous très fort et il est capital que nous maintenions un bon équilibre entre les deux. Il était clair dans vos réponses aux questions du sondage et dans la section des commentaires que nous partageons tous cette préoccupation », a déclaré Martin Glynn, président et chef de la direction de la Banque HSBC du Canada, en réaction aux résultats du sondage.

La HSBC a offert toute une gamme de politiques et de programmes destinés aux employés, notamment un site intranet consacré au mieux-être intitulé « Choix », un CD sur la gestion du stress et des mesures plus appropriées sur le partage d'emploi, des horaires variables, des centres d'apprentissage, des congés autorisés et des services de garde d'enfants en cas d'urgence.

### Voici les éléments clés des engagements de la HSBC :

- responsabilité des gestionnaires à l'égard de la satisfaction des employés;
- établir le lien entre qualité de vie professionnelle et personnelle et le recrutement;
- miser sur une mise en oeuvre effective.

En 2000, la Banque HSBC Canada a été reconnue par le magazine Report on Business du Globe and Mail comme l'une des « 35 entreprises offrant les meilleures conditions de travail ».

Source : Résumé de « Work-Life Balance: Organizational Profile – HSBC Bank of Canada », Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS), Gouvernement du Canada. Pour lire le profil de l'entreprise en entier, visitez le site : <http://www.hrsdc.gc.ca/>

## Mythes et réalités

**Premier mythe :** Donnez-leur un pouce, ils prendront un pied.

**Réalité :** Créez des milieux de travail propices, et les employés feront le petit effort supplémentaire.

**Deuxième mythe :** Les initiatives de conciliation travail-vie personnelle et les conditions de travail souples sont inéquitables.

**Réalité :** Les conditions de travail traditionnelles et standardisées ainsi que les programmes unidimensionnels sont inflexibles et inéquitables.

**Troisième mythe :** Si je dis oui à une personne, les autres m'inonderont de demandes.

**Réalité :** La plupart des employés veulent des conditions de travail traditionnelles ou en ont besoin.

**Quatrième mythe :** Les gens qui ont des « conditions de travail souples » ou qui adhèrent aux programmes d'équilibre travail-vie personnelle sont moins dévoués envers l'entreprise et le client.

**Réalité :** Les gestionnaires solidaires réussissent à obtenir des niveaux élevés de dévouement chez les employés.

**Cinquième mythe :** Des conditions de travail souples et les initiatives d'équilibre travail-vie personnelle ne sont pas accessibles ou ne conviennent pas aux gestionnaires ou aux professionnels.

**Réalité :** Des milieux de travail favorables ne sont pas limités à des personnes ayant des antécédents professionnels, un emploi, une situation familiale ou un état civil particuliers.

Source : L'Institut Vanier de la famille

## Possibilité de croissance économique

Il a été prouvé qu'un milieu de travail sain est un milieu de travail plus productif. Compte tenu des changements démographiques au sein de la population active, de nombreux employeurs progressistes se tournent vers des initiatives favorables à la famille comme outil professionnel stratégique pour devenir plus concurrentiel et traiter efficacement des questions liées au recrutement et au maintien en poste des effectifs. En éliminant l'écart salarial, le Nouveau-Brunswick bénéficiera d'une économie plus concurrentielle et contribuera à édifier une société progressiste.

## Vous voulez en apprendre davantage sur l'écart salarial?

Visitez notre site Web : [www.gnb.ca/securite\\_economique](http://www.gnb.ca/securite_economique)

Pour de plus amples renseignements, appelez sans frais au : **1-877-253-0266**

Ou écrivez à : [web-edf@gnb.ca](mailto:web-edf@gnb.ca) et abonnez-vous à nos bulletin WomenFemmesNB.