

Étude exploratoire sur les pratiques d'affaires au Québec en matière de conciliation travail-famille

Présentation conjointe du ministère de la Famille
et du Secrétariat du travail

3^e Journée d'études sur la qualité de l'emploi

2 novembre 2016

Plan de la présentation

- ◆ **Contexte de réalisation de l'étude exploratoire**
- ◆ **Objectifs**
- ◆ **Définition utilisée**
- ◆ **Aspects méthodologiques**
- ◆ **Profil des employeurs interrogés**
- ◆ **Quelques résultats**
- ◆ **Conclusion**

Contexte de réalisation de l'étude exploratoire

- ◆ Un souci émanant du milieu des affaires.
- ◆ Un outil de transfert de connaissances destiné aux milieux de travail et aux chercheurs qui s'intéressent à la conciliation travail-famille (CTF).
- ◆ Une volonté d'informer les employeurs de certaines tendances en matière de CTF pour qu'ils s'en inspirent dans leurs pratiques.

Objectifs

- ◆ S'intéresse à la question des pratiques d'affaires des employeurs interrogés en matière de CTF par secteurs d'activité économique.
- ◆ Plus précisément, elle se concentre sur :
 - ◆ les mesures existantes;
 - ◆ les moyens mis en place pour les choisir, les implanter, les gérer, les évaluer et en faire le suivi;
 - ◆ les effets attribuables à ces mesures;
 - ◆ l'inscription de la CTF parmi les priorités des employeurs;
 - ◆ leur perception quant à l'importance de la CTF pour leur secteur d'activité économique.

Définition utilisée

- ◆ **La CTF est :**

- ◆ la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

- ◆ **Elle vise :**

- ◆ toutes les travailleuses et tous les travailleurs pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités à l'endroit de :
 - leurs enfants;
 - leurs parents vieillissants;
 - leurs conjoints et conjointes.
- ◆ En fait, toutes les personnes qui ont des liens de dépendance avec ces travailleuses et travailleurs.

Aspects méthodologiques

- ◆ Sondage non probabiliste en ligne.
- ◆ Base de sondage constituée à partir d'un extrait de la base de données du *Répertoire des établissements d'Emploi-Québec*.
- ◆ Collecte des données du 10 mars au 11 mai 2015.
- ◆ Taux de participation obtenu : 11,3 %.
- ◆ 7 958 employeurs répondants issus d'une quarantaine de secteurs d'activité regroupés en 4 secteurs : primaire, secondaire-construction, secondaire-manufacturier et tertiaire.

Aspects méthodologiques

- ◆ Situation observée chez les participants à l'étude.
- ◆ Résultats ne pouvant pas être :
 - ◆ généralisés à l'ensemble de la population à l'étude;
 - ◆ comparés à ceux d'études similaires puisqu'elle constitue la première de cette nature au Québec réalisée par le gouvernement.
- ◆ Certaines données doivent être interprétés avec prudence.
- ◆ Indications précieuses pour enrichir notre compréhension des pratiques de CTF au Québec.

Profil des employeurs interrogés

◆ Fonction occupée

- Propriétaire-dirigeant (40,9 %)
- Directeur général (21,1%)
- Responsable des ressources humaines (14,8 %)

◆ Taille de l'organisation

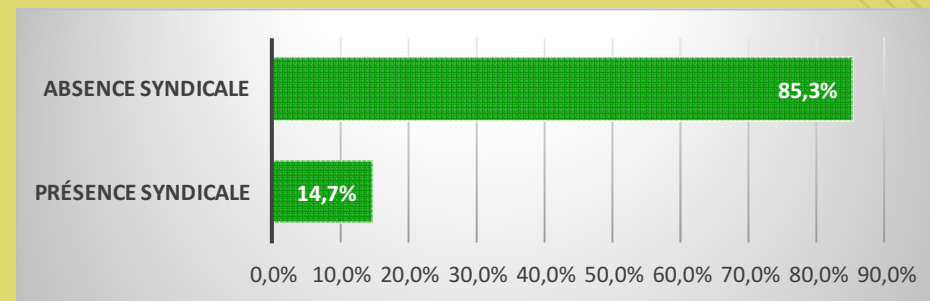


Profil des employeurs interrogés (suite)

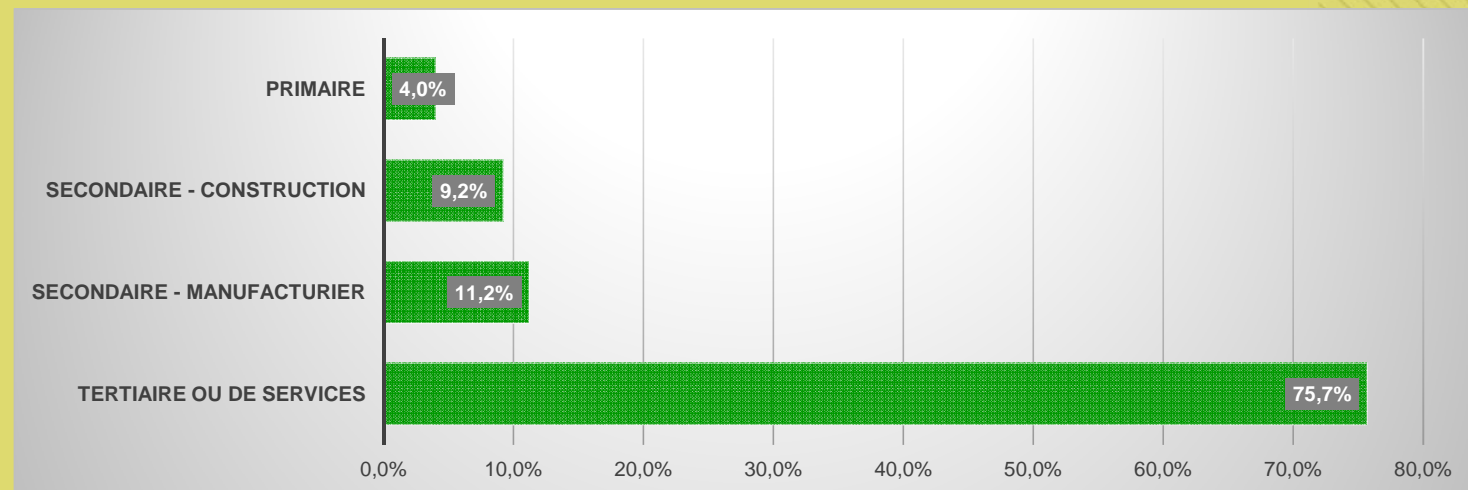
- Type d'employeur

Entreprise privée	Organisme à but non lucratif	Entreprise d'économie sociale
80,6 %	17,0 %	2,4 %

- Présence syndicale



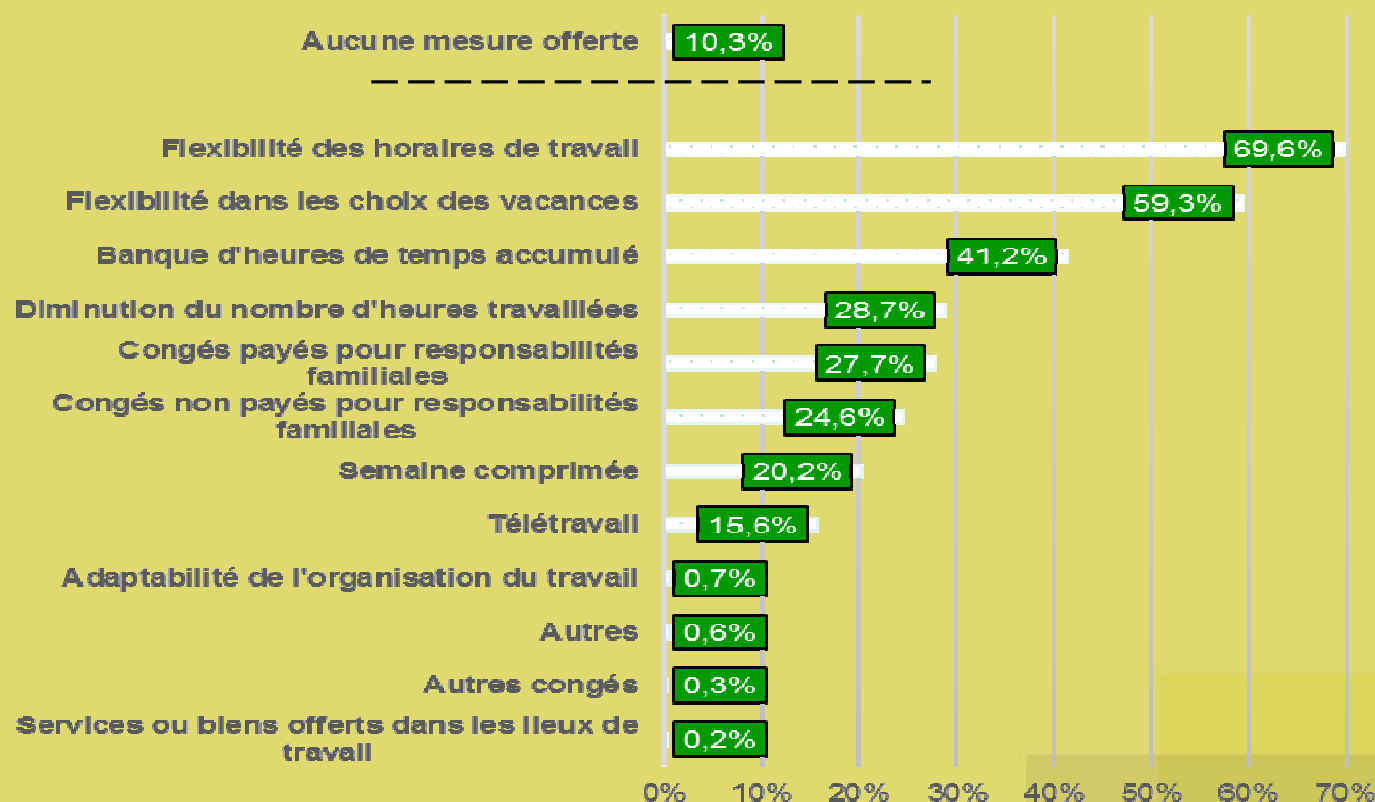
- Secteurs d'activité économique



Quelques résultats

Mesures de CTF offertes

- ◆ Des mesures de flexibilité majoritairement offertes par l'ensemble des employeurs interrogés.



Motifs liés à la présence et à l'absence de mesures

◆ Divers motifs évoqués :

Présence de mesures

Fait partie des valeurs de gestion (70,8 %)

En réponse aux demandes du personnel (49,4 %)

Pour améliorer le climat de travail (47,2 %)

Pour réduire le taux d'absentéisme (16,9 %)

Absence de mesures

Absence de demandes des salariés (36,2 %)

Nature des opérations (35,9 %)

Manque de main-d'œuvre (22,3 %)

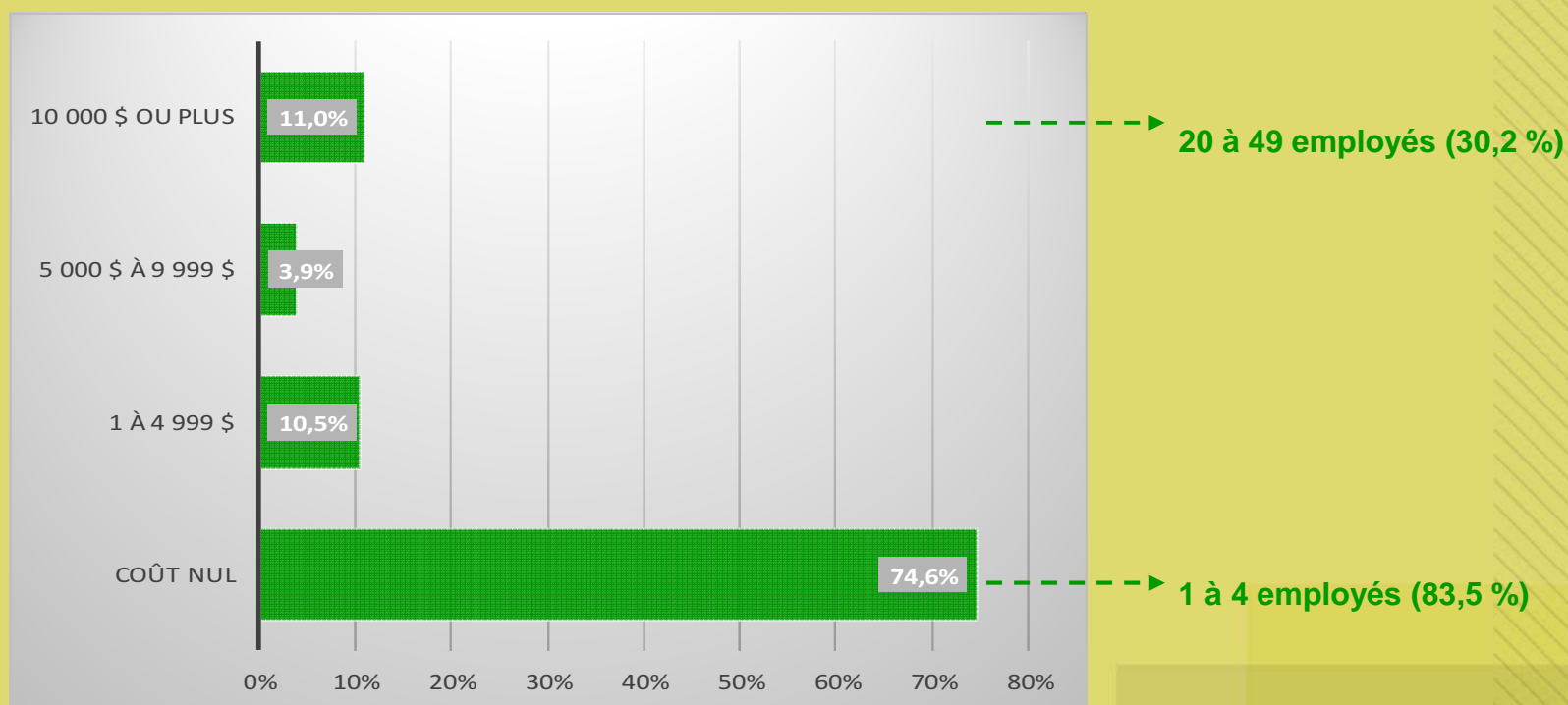
N'est pas une priorité (11,4 %)

Effet sur la productivité (10,7 %)

Question purement financière (8,3 %)

Coût des mesures de CTF

- ◆ Mesures à coût nul pour 74,6 % des employeurs interrogés.
- ◆ Les coûts augmentent proportionnellement au nombre d'employés.



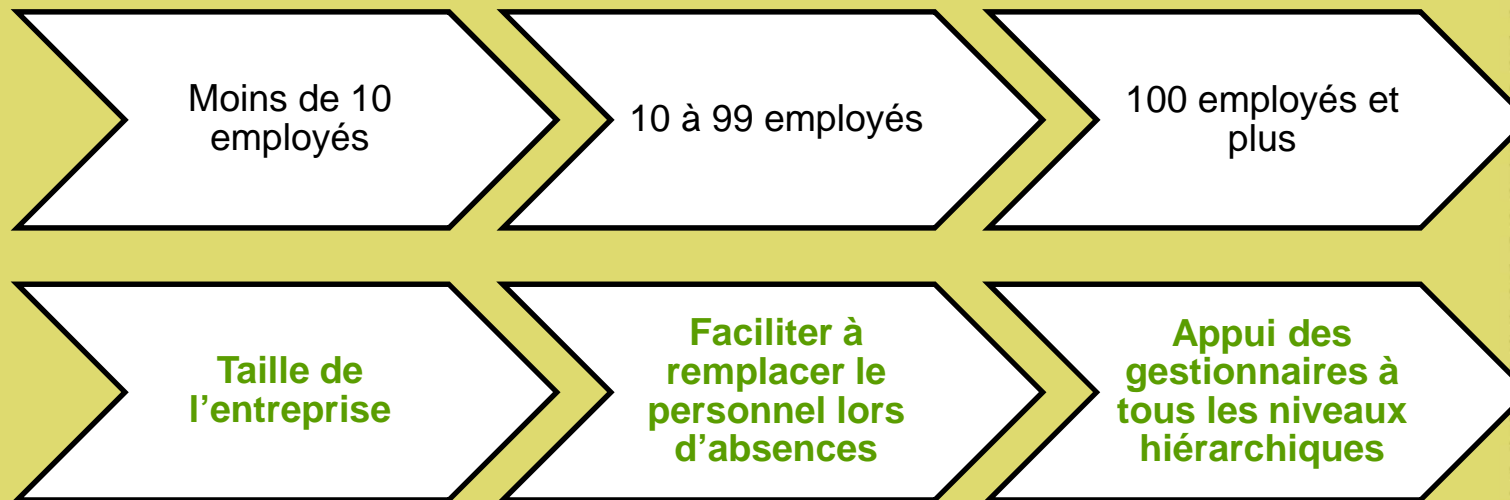
Démarche préconisée pour le choix et l'implantation

- ◆ Deux approches essentiellement privilégiées par les employeurs interrogés :
 - ◆ à partir des besoins exprimés par les employés de façon informelle (81,8 %);
 - ◆ en tenant compte de la capacité financière de l'employeur (37,5 %).

- ◆ Une approche plus structurée lorsque l'organisation prend de l'expansion :
 - ◆ Sur recommandations de la personnes des ressources humaines (11,2 %);
 - ◆ À partir des besoins exprimés par les employés de façon formelle par sondage (8,4 %).

Facteurs ayant facilité l'implantation et la gestion de la CTF

- ◆ Des facteurs qui diffèrent selon la taille de l'organisation.



Facteurs ayant compliqué l'implantation et la gestion de la CTF

- ◆ Des difficultés propres à chaque type d'organisation.

Coopératives ou entreprises d'économie sociale

- Difficultés liées à la nature du travail et des tâches à réaliser, ainsi qu'aux horaires de travail variés

OBNL

- Pas ou peu de difficultés particulières

Entreprises privées

- Difficultés liées aux délais de production et de livraison à respecter

Impacts positifs observés

- ◆ De multiples impacts positifs pour la majorité des employeurs.

Sur la satisfaction et la fidélisation

- Satisfaction ou motivation accrue des employés (70,1 %)
- Amélioration du climat de travail (56,7 %)

Sur l'attraction et la rétention

- Taux de roulement moins élevé (32,9 %)
- Baisse de l'absentéisme (26,9 %)
- Entreprise plus concurrentielle pour attirer les travailleurs (12,2 %)

Sur la compétitivité

- Meilleur service à la clientèle (18,4 %)
- Hausse de la productivité (17,1 %)

- ◆ Aucun impact positif observé pour 10,6 % des employeurs.

Impacts négatifs observés

- ◆ Aucun impact négatif observé auprès d'un employeur sur deux (50,8 %).
- ◆ Trois catégories d'impacts négatifs.

Sur l'organisation du travail

- Charge de travail accrue (22,3 %)
- Difficulté à rencontrer les échéanciers (12,0 %)

Sur la gestion du personnel

- Abus de la part de certains employés (23,2 %)
- Augmentation des conflits entre collègues de travail (6,8 %)

Sur la compétitivité

- Augmentation des coûts (10,1 %)
- Qualité de service à la clientèle compromise (9,0 %)

Profils types d'employeurs

- ◆ Trois profils d'intégration de la CTF chez les employeurs : **soutenue**, **partielle** et **minimale**.
- ◆ Caractéristiques communes sur la base des critères d'analyse retenus.
- ◆ Une culture organisationnelle à l'égard de la CTF qui diffère selon les profils.
- ◆ Des axes d'intervention à adapter selon les groupes ciblés.
- ◆ Certaines tendances qui donnent lieu à des pistes de recherche intéressantes.

Trois profils-types d'intégration

SOUTENUE

- OBNL
- 1 à 9 employés
- Non syndiqués
- Composés majoritairement de femmes
- Secteur tertiaire ou de services
- CTF, une priorité
- Avantage concurrentiel
- Fait partie des valeurs de gestion
- Démarche informelle, mais structurée
- À l'écoute du personnel
- Diversité de mesures
- Prise de décision axée sur la capacité financière de l'organisme
- Impact positif sur la satisfaction et la rétention

PARTIELLE

- Coopératives ou entreprises d'économie sociale
- 20 employés et plus
- Milieu syndiqué
- Composés majoritairement de femmes
- Secteur tertiaire ou de services
- CTF, une priorité
- Avantage concurrentiel
- Sur recommandation des RH
- Démarche axée sur la combinaison de deux approches (formelle et informelle)
- Diversité de mesures
- Prise de décision axée sur un engagement clair à tous les niveaux hiérarchiques
- Impact positif pour attirer des travailleurs

MINIMALE

- Entreprises privées
- 1 à 4 employés
- Milieu non syndiqué
- Composés majoritairement d'hommes
- Secteurs secondaire et manufacturier
- CTF, non prioritaire
- Pas un avantage concurrentiel
- Hésitent à aller de l'avant
- Démarche informelle, au cas par cas
- Sur demande ou en réponse à un besoin clairement exprimé de la part du personnel
- Aucune mesure ou très peu
- Prise de décision axée sur le profil des employés et la capacité financière de l'entreprise
- Aucun impact positif perçu

Conclusion

- ◆ Des pratiques déjà bien implantées dans bien des cas.
- ◆ Des impacts positifs indéniables.
- ◆ Une sensibilisation à poursuivre, notamment auprès des milieux plus traditionnellement masculins.
- ◆ Des pratiques à valoriser.