

Conditions de travail souples

Les conditions de travail souples peuvent aider la situation financière de votre entreprise

Les conditions de travail souples proposent des horaires de travail différents des horaires traditionnels, ce qui peut aider les employés à établir un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle.

En 2001, les coûts directs et indirects de l'absentéisme attribuable à un conflit entre le travail et la vie personnelle ont coûté aux Canadiens de 4,5 à 10 milliards de dollars.

Source : *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire*, octobre 2003.

De plus en plus de travailleurs recherchent la souplesse et l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle lorsqu'ils décident d'accepter un nouvel emploi (ou de conserver leur emploi actuel). Voici quelques-uns des avantages que vous pouvez retirer en offrant des conditions de travail souples :

- Accroissement de la capacité d'attirer, de recruter et de conserver des employés
- Accroissement de l'engagement, de la satisfaction au travail et du moral des employés
- Accroissement de la productivité et de la profitabilité
- Réduction de l'absentéisme et des congés de maladie
- Réduction des coûts d'entreprise et des coûts liés au roulement
- Accroissement de l'innovation et de la créativité
- Réduction des coûts des soins de santé
- Réduction du bilan de carbone et de la pollution atmosphérique de l'employeur

Il est clair que l'adoption d'un régime de travail souple est une stratégie d'affaires efficace compte tenu de l'évolution constante de la main-d'œuvre.

Dans quelle mesure mon lieu de travail est-il souple?

- Votre organisme permet-il aux employés de déterminer leur propre horaire pendant la semaine de travail?
- Votre organisme permet-il aux employés de travailler à domicile ou à l'extérieur du bureau au besoin?
- Votre organisme effectue-t-il un suivi de l'utilisation par les employés des programmes et des horaires de travail souples?

EXEMPLE DE RÉUSSITE

**Le quart des Mamans – Ganong Bros., Limited
La famille chocolatière du Canada**

Notre région a été touchée par une pénurie de main-d'œuvre au cours des dernières années et, en tant qu'entreprise, nous avons dû adopter des stratégies extrêmement innovatrices en matière de recrutement et de rétention. Nous avons mis sur pied de nombreux projets qui appuyaient notre objectif, notamment la mise en œuvre d'horaires de travail souples.

Il est devenu très clair que notre petite collectivité comptait des personnes qualifiées qui voulaient travailler mais qui n'étaient pas disponibles pour les quarts de travail traditionnels à temps plein. De fil en aiguille, nous avons créé le quart de travail des MAMANS. Ce quart permet aux employées participantes d'être présentes à la maison lors du départ de leurs enfants pour l'école et lors de leur retour après les heures de classe. Grâce à ce quart, nous avons réussi à attirer un groupe de personnes qualifiées auxquelles nous pouvions offrir de travailler à des heures leur permettant de répondre aux exigences de leur poste ainsi qu'à leurs besoins familiaux. Les membres de ce groupe avaient toutes les compétences que recherchent les employeurs. Il s'agissait simplement de révolutionner notre façon de penser en tant qu'entreprise et de modifier nos méthodes et nos modalités actuelles pour répondre aux besoins de notre marché cible.

Ce programme a été très positif pour notre entreprise et pour les employées visées. En tant qu'entreprise, nous sommes en mesure d'attirer et de conserver des employées dévouées et responsables, et celles-ci peuvent contribuer financièrement à leur revenu familial tout en satisfaisant à leurs obligations familiales. Tout le monde y gagne!

— Sherri Deveau-Gibbs,
directrice des ressources humaines,
Ganong Bros., Ltd

**Initiative de
réduction de
l'écart salarial**

Soyez un leader. Réduisez l'écart salarial au travail.

www.gnb.ca/écartsalarial nbwagegap@gnb.ca Sans frais: 1-877-253-0266

- Les gestionnaires reçoivent-ils une formation et des outils leur permettant d'aider les employés à établir un juste équilibre entre leur travail et leur vie personnelle?
- Les gestionnaires favorisent-ils un régime de travail souple en prêchant par l'exemple?

Si vous avez répondu non à toutes les questions ci-dessus ou à la plupart d'entre elles, envisagez d'adopter des conditions de travail souples comme outil professionnel stratégique vous permettant d'améliorer l'avantage concurrentiel de votre entreprise.

Conditions de travail souples

Envisagez de mettre en œuvre certaines des conditions de travail souples suivantes :

- horaire variable ou personnalisé
- télétravail ou travail à distance
- semaine de travail comprimée
- partage de poste
- temps partiel ou réduction du nombre d'heures de travail
- retraite progressive
- congés ordinaires et congés sabbatiques
- travail par quarts

En 2009, un sondage effectué auprès de 286 gestionnaires et professionnels des RH a révélé que 43 p. 100 des employeurs au Canada prévoient offrir des conditions de travail souples au cours de la prochaine année.

Source : CareerBuilder

Conseils de départ

En plus d'élaborer des politiques et des programmes de travail souples, les employeurs progressistes favorisent un *régime de travail souple*. Voici trois conseils à cet égard :

- **Effectuez un sondage auprès des employés.** Chaque lieu de travail est différent. Sondez vos employés pour pouvoir mettre en œuvre des conditions de travail souples qui correspondent à leurs intérêts et à leurs besoins
- **Informez les cadres et les employés.** Assurez-vous que chacun comprend bien les avantages et l'importance des conditions de travail souples. Tenez des réunions avec les membres du personnel afin de discuter avec eux et de répondre à leurs questions. Établissez des lignes directrices et des directives claires.
- **Commencez par un projet pilote ou une période d'essai.** La mise à l'essai d'un horaire de travail souple donne à l'employeur et aux employés l'occasion de déterminer son efficacité. Pendant ce temps, vous pouvez évaluer l'absentéisme, le roulement, la productivité, etc.

La capacité d'équilibrer le travail et la vie personnelle est le facteur le plus critique dans la décision des employés de conserver leur emploi. Voilà une des constatations d'un sondage mondial effectué en 2008 auprès d'environ 90 000 travailleurs (dont 5 000 au Canada).

Source : Towers Perrin

Informez-vous au sujet des conditions de travail souples

Apprenez-en davantage au sujet des conditions de travail souples et des mesures adoptées par d'autres entreprises.

- Visitez notre site Web : www.gnb.ca/écartsalarial
- Composez notre numéro sans frais : 1-877-253-0266
- Envoyez-nous un courriel : nbwagegap@gnb.ca