

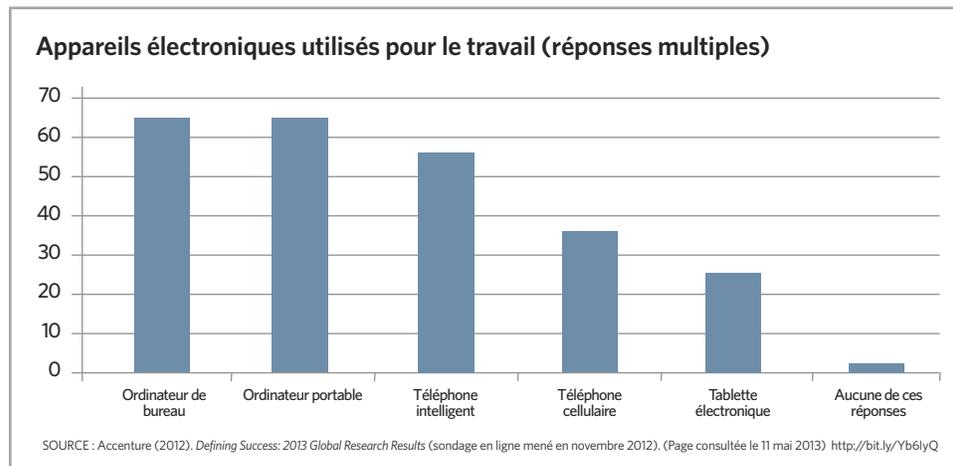
# TRAITÉS DE FAMILLE

Also available in English.

AOÛT 2013 | NUMÉRO 56

## S'absenter du bureau : le nomadisme et le télétravail au Canada

PAR NATHAN BATTAMS



Grâce aux téléphones intelligents, aux tablettes électroniques et à l'accès aux réseaux Wifi, les milieux de travail connaissent une véritable transformation, si bien que les employeurs sont de moins en moins contraints d'aménager des postes de travail et de compter sur la présence physique de leurs employés. Ce phénomène a certainement contribué à la tendance émergente du « nomadisme » au Canada, alors que les organisations sont de plus en plus nombreuses à offrir à leurs employés la possibilité de travailler à distance en fonction d'horaires personnalisés. Pour plusieurs, le statut de travailleur nomade est synonyme de souplesse, et laisse entrevoir la possibilité de mieux gérer les responsabilités multiples qui s'imposent au quotidien. Pour d'autres cependant, les progrès technologiques qui permettent le travail itinérant contribuent plutôt à brouiller la frontière entre le travail et la vie privée, à tel point qu'il s'avère parfois plus difficile que profitable de « se déconnecter » du bureau.

Chez ceux et celles dont les journées semblent toujours trop courtes, il ne fait aucun doute que les limites du cadre de travail traditionnel sont une réelle source de frustration. À cet égard, les déplacements pour se rendre au travail comptent certainement pour une bonne part du stress

associé aux contraintes de temps. En 2010, le trajet simple entre la résidence et le travail amputait de 26 minutes la journée de l'employé moyen au Canada, et les travailleurs ayant à parcourir 45 minutes ou plus (ce qui s'applique à 20 % des migrants journaliers<sup>1</sup>) étaient beaucoup plus susceptibles que les autres travailleurs (au trajet plus court ou inexistant) de ressentir le poids des responsabilités familiales et d'éprouver le sentiment de « manquer de temps pour sa famille et ses amis »<sup>2</sup>.

Les nouveaux parents ainsi que les aidants qui s'occupent de leurs propres parents sont plus susceptibles de se sentir coincés par le cadre traditionnel du travail. Selon une étude internationale parue en 2013, 44 % des femmes interrogées considéraient que les « impératifs travail-famille » entravaient le cheminement professionnel, et 80 % d'entre elles croyaient qu'un « milieu de travail plus souple » représenterait le facteur le plus déterminant pour aider les femmes de la génération montante à atteindre l'excellence professionnelle.<sup>3</sup>

Il y a déjà plusieurs décennies que la souplesse du cadre de travail alimente les discussions, mais l'évolution et la généralisation des technologies de communication

...2/

mobile permettent désormais une véritable mobilité au sein de la population active, alors qu'il devient possible de travailler d'à peu près n'importe où, et à n'importe quelle heure. De fait, les appareils mobiles ont connu une progression phénoménale, surtout si l'on considère que l'apparition des BlackBerry remonte à une décennie à peine, et que l'iPhone est encore deux fois *plus récent*. En 2013, 47 % des Canadiens possédaient un téléphone intelligent (en hausse par rapport à 34 % l'année précédente), et 21 % disposaient d'une tablette électronique (comparativement à 10 % un an auparavant)<sup>4</sup>. Dans plusieurs cas, ces appareils servent également au travail : les employés interrogés en 2012 utilisaient un téléphone intelligent (56 %), un autre type de cellulaire (36 %) ou une tablette électronique (25 %) dans le cadre de leurs activités professionnelles<sup>5</sup>.

D'après les données d'une étude de 2012 sur la mobilité du travail, 69 % des employés au Canada seraient des travailleurs nomades, et cette proportion pourrait grimper jusqu'à 73 % de la population active d'ici 2016<sup>6</sup>. Les enquêtes réalisées donnent donc à penser que la souplesse du cadre de travail est particulièrement prisée chez les travailleurs canadiens, alors que neuf employés sur dix considèrent qu'« une entreprise offrant des modalités de travail flexibles se démarque positivement des autres »<sup>7</sup>. De même, bon nombre d'entre eux pensent que les technologies ont un rôle à jouer dans la tendance actuelle vers le nomadisme. Ainsi, 78 % des répondants interrogés en 2013 croyaient que les moyens technologiques leur procuraient une plus grande souplesse dans leurs horaires de travail<sup>8</sup>.

Toutefois, même si le télétravail est aujourd'hui plus populaire et plus répandu que jamais, bon nombre d'employés constatent néanmoins que cette « dénormalisation » des heures de travail – conjuguée à la disponibilité accrue que supposent les téléphones intelligents et les tablettes électroniques – efface peu à peu la frontière entre le travail et la vie privée. Ainsi, dans le cadre d'un sondage mené en 2012 à l'échelle

internationale, sept répondants sur dix déclaraient que « la technologie favorise l'infiltration du travail dans la sphère privée »<sup>9</sup>. Et il semble que cette opinion trouve aussi des échos au Canada : près de la moitié des employés interrogés la même année (44 %) disaient « recevoir des appels ou des courriels de nature professionnelle pendant leurs congés ou leurs vacances », et 29 % considéraient que leur employeur s'attendait à ce qu'ils soient disponibles « à toute heure du jour ou de la nuit »<sup>10</sup>. C'est donc dire que le nomadisme redéfinit le concept de souplesse en milieu de travail, si bien que la possibilité de travailler *n'importe où* et *n'importe quand* peut éventuellement se traduire par la possibilité de travailler *partout* et *en tout temps*.

## Coup d'œil sur la famille

À l'heure où les technologies de communication sont de plus en plus accessibles et abordables, bon nombre de Canadiens considèrent que le nomadisme est en voie de devenir une nouvelle norme. Le télétravail procure une plus grande souplesse aux personnes qui manquent de temps, ou encore à celles qui ne sont pas en mesure de participer pleinement au marché du travail à cause d'une mobilité restreinte. Dans cette optique, de tels assouplissements sauront alléger le fardeau des nouveaux parents, des Canadiens plus âgés et des personnes handicapées, qui n'auront plus à se plier à des horaires fixes et à des cadres de travail définis. Cependant, même si le nomadisme permet de contourner certains obstacles, il contribue par ailleurs à brouiller la ligne de démarcation entre les « heures de travail » et la « vie privée », si tant est que l'on souhaite maintenir un tel cloisonnement. Quoi qu'il en soit, le nomadisme s'est installé pour de bon, et les travailleurs canadiens – avec le concours de leurs familles – sauront s'adapter une fois de plus à cet environnement en constante évolution.

*Nathan Battams est chercheur et auteur au sein de l'Institut Vanier de la famille.*

<sup>1</sup> Statistique Canada (2011). « Durée moyenne des déplacements pour se rendre au travail et proportion de travailleurs, selon certaines caractéristiques, 2010 » (tableau) dans *Se rendre au travail : résultats de l'Enquête sociale générale de 2010*. (Page consultée le 1er mai 2013) <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011002/t/11531/tbl001-fra.htm>

<sup>2</sup> Turcotte, Martin. « Se rendre au travail : résultats de l'Enquête sociale générale de 2010 » dans *Tendances sociales canadiennes*, no 94 (hiver 2012), no 11-008-XWE au catalogue de Statistique Canada. (Page consultée le 5 mai 2013) <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011002/article/11531-fra.htm>

<sup>3</sup> LinkedIn/Cross-Tab. *What Women Want @ Work: Executive Summary* (sondage mené en janvier 2013). (Page consultée le 4 mai 2013) <http://www.slideshare.net/linkedin/linkedin-what-women-want-work>

<sup>4</sup> Ipsos (2013). *Close to Half of Canadians Now Own a Smartphone* (sondage mené en janvier 2013). (Page consultée le 7 mai 2013) <http://www.ipsos-na.com/news-polls/pressrelease.aspx?id=6005>

<sup>5</sup> Accenture (2012). *Defining Success: 2013 Global Research Results* (sondage en ligne mené en novembre 2012). (Page consultée le 11 mai 2013)

<http://www.accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-IWD-2013-Research-Deck-022013.pdf>

<sup>6</sup> International Data Corporation (2012). *Canadian Mobile Worker 2012-2016 Forecast* (étude de 2012). (Page consultée le 9 mai 2013) <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=CA7MS12>

<sup>7</sup> Harris/Decima (2010). *Sondage sur les modalités de travail flexibles* (sondage mené en mars 2010). (Page consultée le 9 mai 2013) [http://about.telus.com/community/french/news\\_centre/news\\_releases/blog/2010/05/18/un-nouveau-sondage-harrisdecima-r%C3%A9v%C3%A8le-que-89-des-canadiens-sont-int%C3%A9ress%C3%A9s-par-les-entreprises-qui-offrent-des-modalit%C3%A9s-de-travail-flexibles](http://about.telus.com/community/french/news_centre/news_releases/blog/2010/05/18/un-nouveau-sondage-harrisdecima-r%C3%A9v%C3%A8le-que-89-des-canadiens-sont-int%C3%A9ress%C3%A9s-par-les-entreprises-qui-offrent-des-modalit%C3%A9s-de-travail-flexibles)

<sup>8</sup> Accenture (2012).

<sup>9</sup> Accenture (2012).

<sup>10</sup> Randstad (2012). *Randstad Workmonitor Global Press Report, Wave 1* (sondage mené en janvier-février 2012). (Page consultée le 10 mai 2013) <http://bit.ly/12m5RPF>

