

L'égalité professionnelle dans le travail hybride et à distance

"Il est important que les managers comprennent comment le travail à distance et le travail hybride peuvent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes et prennent des mesures pour atténuer ces risques."



Introduction

Le travail hybride et à distance (THD) est souvent perçu comme un levier pour réduire les inégalités de genre au travail, par exemple en permettant aux femmes, qui assument en général une part disproportionnée des tâches domestiques et du soin, de plus travailler à temps plein. Cependant, le THD peut aussi rendre opaque la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée : les femmes sont plus susceptibles que les hommes de gérer les tâches domestiques pendant leur journée de travail, renforçant ainsi les inégalités entre les genres.

Cette fiche pratique propose des stratégies pour prévenir ces risques de discrimination dans le THD.

Comprendre les enjeux

En quoi le THD peut-il être un facteur d'inégalité entre les genres ?

Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Des recherches récentes sur la dimension genrée du THD montrent que les femmes qui télétravaillent sont plus susceptibles que les hommes de gérer des tâches domestiques ou de répondre aux besoins de leurs proches (aidance) pendant leur journée de travail. Une étude de l'Université de l'État de l'Ohio montre que dans un foyer avec deux revenus, les hommes qui télétravaillent pendant que leur partenaire est au bureau sont moins susceptibles de s'occuper des tâches domestiques pendant leur journée de travail. Les femmes déclarent plus souvent se sentir coupable de négliger les tâches domestiques ou les activités d'aidance lorsqu'elles sont en télétravail.

Le poids cumulé des tâches domestiques et professionnelles peut conduire à brouiller la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle et à réduire les temps de pause, ce qui favorise ensuite des habitudes néfastes, comme le besoin d'être constamment joignable. De plus, les interruptions fréquentes des tâches professionnelles peuvent donner aux femmes l'impression qu'elles sont constamment en retard, créant un cercle vicieux de surmenage et augmentant le stress et les risques de burn-out.

La stigmatisation du THD

Dans certains cas, les salariées choisissant de télétravailler peuvent être vues comme priorisant leur famille par rapport à leur travail, et être victimes de préjugés. Cette forme de stigmatisation va de pair avec la culture du présentisme. Il a été démontré qu'elle résulte en une baisse de revenus et moins d'opportunités de promotions pour les femmes, en comparaison avec les hommes qui travaillent majoritairement sur site.

L'isolement

La réduction du travail en présentiel peut s'accompagner d'un sentiment d'isolement. Ce risque s'applique à toutes les personnes qui travaillent à distance, mais les femmes sont concernées de façon plus importante étant donné qu'elles télétravaillent plus que les hommes. Ainsi, l'isolement des employées peut contribuer à une détérioration de la santé mentale et du bien-être général.

Comment prévenir ces risques ?



Des politiques inclusives et des évaluations de performance équitables

Les employeurs ont la responsabilité de déployer des actions pour l'équilibre vie pro/vie perso et promouvoir une culture où le télétravail n'est pas pénalisé. Les employé·es doivent être évalué·es sur la base de leurs résultats plutôt que sur leur présence sur site.

Pour éviter que le télétravail ne soit vu comme une pratique principalement féminine, les employeurs doivent encourager les salariés à profiter des avantages qu'il offre.

Promouvoir le travail d'équipe et le bien-être des employé·es

En créant des opportunités d'échanger et de networker, les employeurs réduisent le risque d'isolement. Ces initiatives peuvent prendre la forme d'activités de networking ou de mise à disposition d'espace de coworking. Par ailleurs, l'accès à des services de soutien à la santé mentale sera bénéfique pour toutes et tous.

Le rôle des managers et des ressources humaines

Managers



- Promouvoir une culture d'entreprise qui permet aux hommes et aux femmes de télétravaillent s'ils et elles le souhaitent, et mettre l'accent sur le bien-être au travail
- S'assurer que les évaluations de performance sont conduites de façon cohérente et équitable, et indépendamment du lieu de travail (à distance ou sur site)

Ressources humaines



- Soutenir et former les managers sur les enjeux en matière d'égalité professionnelle et de pratique du télétravail
- Mobiliser le feedback des employés pour suivre les avancées et identifier les opportunités de progrès

Conclusion

En fin de compte, l'accès et la pratique du télétravail ne change pas les dynamiques existantes en ce qui concerne la répartition des tâches domestiques. Ainsi, il est important que les managers comprennent en quoi la pratique du télétravail peut renforcer les inégalités de genre, et comment agir pour prévenir ces risques.



Pour aller plus loin

- Double challenges: How working from home affects dual-earner couples' work-family experiences: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12559>
- Gender, Parenting, And the Rise Of Remote Work During The Pandemic: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9122150/>