

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Cette fiche est un outil d'introduction au concept de la conciliation travail-famille. Elle est destinée aux gestionnaires de PME afin de les soutenir dans la gestion de leur main-d'œuvre et de les sensibiliser aux enjeux reliés à la conciliation travail-famille.

Les entreprises sont de plus en plus préoccupées par les difficultés reliées au recrutement de personnel qualifié. Sur le plan sociétal, nous constatons une augmentation de la féminisation de la main-d'œuvre, des familles monoparentales, des couples à deux carrières et des employés ayant un ou des parents vieillissants à leur charge. Dans une telle conjoncture, les entreprises doivent demeurer attentives et proactives dans la gestion de leur main-d'œuvre afin d'attirer les meilleurs employés et de les maintenir en poste. Un des moyens permettant de mobiliser les employés est d'établir des façons de faire qui visent à adoucir les tensions entre les responsabilités et les obligations reliées au travail et celles qui concernent la vie personnelle. Ces formes d'aide ont des effets positifs tant pour les entreprises qui les mettent en place que pour les employés qui les utilisent. En voici quelques exemples :

POUR LES ENTREPRISES :

- Meilleure image organisationnelle.
- Attraction de meilleurs candidats.
- Meilleure rétention des employés.
- Diminution des coûts liés à l'absentéisme et aux retards.
- Diminution du temps consacré aux tâches personnelles durant les heures de travail.
- Amélioration du climat de travail et du service à la clientèle.
- Augmentation du rendement et de la productivité.

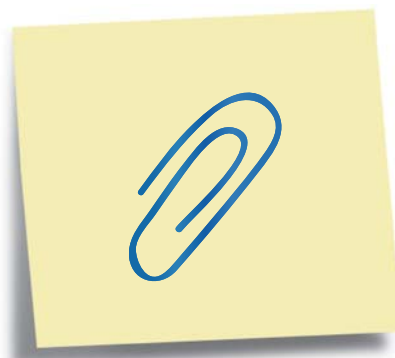
POUR LES INDIVIDUS ET LEURS PROCHES :

- Amélioration de la satisfaction au travail.
- Relations familiales et affectives plus satisfaisantes.
- Diminution de la culpabilité face à l'incapacité de tout faire.
- Diminution du niveau de stress et d'anxiété.
- Préservation de la maîtrise du temps à accorder à la famille, ou pour se ressourcer ou s'impliquer socialement.

Plusieurs PME de moins de 250 employés offrent, sur une base officieuse, des arrangements de travail flexibles. Le fait que ces arrangements soient convenus de manière non officielle entraîne plusieurs conséquences qui peuvent être néfastes pour elles, telles que :

- Décisions arbitraires du superviseur.
- Inefficacité due à l'absence de suivi des arrangements (faits avec le supérieur immédiat).
- Réticence de la part des employés à exprimer leurs besoins.
- Perception d'un manque de considération relative aux préoccupations personnelles.
- Perception de favoritisme envers certains employés.

Afin de diminuer de tels effets négatifs, l'entreprise, de concert avec son personnel, peut introduire un programme de conciliation travail-famille (CTF). L'élaboration et la mise en place de ce programme permettront aux employeurs d'améliorer la qualité de vie de leurs employés et par le fait même de contribuer à leur maintien en emploi et à la préservation de leur productivité.



PRINCIPES GÉNÉRAUX ET MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE CTF :

- Développer une culture organisationnelle ouverte aux familles et créer le réflexe « CTF » à tous les niveaux hiérarchiques.
- Favoriser une démarche conjointe (employeur-employés) afin que les besoins des employés et les contraintes de l'employeur soient étroitement liés.
- Veiller à ce que ces mesures n'entravent pas les possibilités d'avancement et de formation des employés, ni leurs avantages sociaux.
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il n'y a pas de modèle unique. Chaque environnement de travail étant spécifique, les décisions doivent venir du milieu et résulter d'un consensus.

MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE CTF :

1. Effectuer un sondage pour déterminer la population ciblée par le programme ainsi que les besoins du personnel.
2. Créer un comité paritaire ou nommer une personne responsable qui aura pour mandat d'étudier les besoins et les possibilités reliés à la CTF.
3. Créer des groupes de discussion afin de valider les mesures que l'entreprise veut mettre en place.
4. Systématiser les mesures au moyen d'un programme officiel ou par des dispositions dans la convention collective, s'il y a lieu.
5. Promouvoir activement les mesures :
 - Former les cadres et les responsabiliser au fait qu'ils peuvent eux-mêmes se prévaloir de ce programme (promouvoir par l'exemple). Les sensibiliser à la pression des pairs qui pourrait modérer l'utilisation des mesures par les employés.
 - Informer les employés, par une stratégie de communication claire et continue, du programme offert ainsi que l'aide disponible en matière de CTF sous la forme d'une information orale et écrite. Par exemple : réunion d'équipe, notes affichées sur les tableaux d'affichage internes, courriel, journal de l'entreprise.
6. Assurer le suivi et l'évaluation du programme pour y apporter les améliorations nécessaires.

DES EXEMPLES DE PRATIQUES DE CTF :

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Horaire flexible, horaire à la carte.
- Semaine de travail comprimée volontaire.
- Télétravail.
- Réduction volontaire de la semaine de travail normale.
- Partage volontaire du poste (peut être jumelé avec la retraite progressive).
- Échange du quart de travail.
- Réduction de la fréquence des réunions en dehors des heures de travail.
- Horaire variable avec cumul de crédit horaire.
- Accumulation d'heures pour usage futur.

CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

- Régime complémentaire de congés parentaux.
- Congés payés pour assumer les responsabilités parentales et familiales (ex. : visites médicales).
- Congés pour raisons personnelles ou spécifiques à la famille (congés mobiles).
- Vacances plus longues que ce qui est prescrit par la Loi sur les normes du travail.
- Soutien domestique.
- Financement partiel des coûts des services de garde.
- Financement partiel des coûts d'inscription à des centres sportifs ou à des activités récréatives.

SERVICES OFFERTS AUX EMPLOYÉS

- Service de garde en milieu de travail.
- Service de renseignements sur l'aide aux parents âgés.
- Journée de la famille.

Il appartiendrait à l'employé de choisir, parmi les différentes mesures, celles qui conviennent le mieux à ses besoins, pourvu que son choix s'accorde avec le type de poste qu'il occupe, qu'il ne nuise pas au bon fonctionnement de l'entreprise et que ses collègues ne s'en trouvent pas pénalisés dans leur charge de travail.

CE QUE LE GOUVERNEMENT OFFRE AUX FAMILLES :

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Visé à soutenir financièrement les nouveaux parents et à les aider dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie.

www.rqap.gouv.qc.ca/

MINISTÈRE FAMILLE ET AINÉS

Veille à ce que les familles aient un milieu de vie offrant des services qui répondent à la diversité de leurs besoins, notamment en matière d'habitation, de santé, d'éducation, de garde d'enfants, de sécurité et de loisirs.

www.mfacf.gouv.qc.ca

POUR OBTENIR DES CONSEILS PRATIQUES, ADAPTÉS À VOTRE PME,
COMMUNIQUEZ AVEC LE PERSONNEL DES SERVICES AUX ENTREPRISES
DE VOTRE CENTRE LOCAL D'EMPLOI (CLE) :

www.emploiquebec.net/francais/entreprises/index.htm



CETTE FICHE EST UNE RÉALISATION DU REGROUPEMENT
DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC AVEC
LA PARTICIPATION FINANCIÈRE D'EMPLOI-QUÉBEC.

www.rjccq.com