

LA CONCILIATION TRAVAIL | **FAMILLE**

// Guide d'accompagnement //
Entreprise collective



LA CONCILIATION TRAVAIL | FAMILLE

CTF

valeur
ajoutée

« J'avais peur de mettre par écrit les mesures de CTF et que dans la tête des employé(e)s ça puisse devenir une obligation de la part de l'employeur. Mais le préambule de la politique est clair, c'est un privilège et si les contraintes de l'entreprise changent, eh bien, il se peut que la mesure change, si la relation n'est plus gagnante-gagnante. En conclusion, les employé(e)s sont plus heureux. Il n'y a eu aucun abus, les demandes ont même diminué. »

Un gestionnaire

« Nous ne pensions jamais en faire autant! Le fait de mettre par écrit les mesures de CTF nous permet de gagner beaucoup de temps dans la gestion des demandes et d'être plus cohérents dans notre pratique. »

Une gestionnaire

Ce **GUIDE** est l'aboutissement d'un projet d'accompagnement auprès de 9 entreprises d'économie sociale de la région du Centre-du-Québec.

Plus de 250 employé(e)s rejoint(e)s

PRINCIPAUX CONSTATS :

Toutes les entreprises participantes **avaient une culture organisationnelle favorable** à la CTF.

Toutes les entreprises participantes **avaient déjà des pratiques et des mesures** de CTF, mais peu reconnues comme telles.

La plupart des employé(e)s **n'étaient pas capables d'identifier les pratiques et mesures** de CTF de leur entreprise, en raison de l'absence de politique écrite.

Plusieurs gestionnaires craignaient de **formaliser leurs pratiques et mesures** de CTF.

PRINCIPALES RÉSERVES ÉMISES PAR LES GESTIONNAIRES :

- la crainte d'augmenter leur charge de travail;
- l'impression de partir de zéro;
- la peur des excès et des incidences sur l'entreprise (en termes de gestion et d'impact financier);
- les difficultés liées à la variété des types d'emplois;
- le fait d'avoir une petite équipe.

AVANTAGES À FORMALISER VOS PRATIQUES ET VOS MESURES :

- avoir une lecture juste de ce qui est fait en matière de CTF;
- faciliter la gestion des mesures en place;
- assurer une communication uniforme et une équité entre les employé(e)s;
- favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes;
- contribuer à la rétention du personnel;
- permettre d'en faire la promotion lors du recrutement.

DE QUOI PARLE-T-ON AU JUSTE?

La **conciliation travail-famille** se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles. Il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères.

Les **PRATIQUES DE CTF** réfèrent à l'engagement organisationnel et aux mécanismes de mise en œuvre.

Exemples :

- culture organisationnelle favorable ;
- engagement clair des gestionnaires ;
- mécanisme de communication efficace ;
- implication des employé(e)s dans la démarche ;
- équité.

Les **MESURES DE CTF** réfèrent à des dispositions concrètes.

Exemples :

- ⊕ aménagement du temps de travail :
 - ⊕ utilisation des banques d'heures ;
 - ⊕ flexibilité des horaires.
- ⊕ adaptabilité de l'organisation de travail :
 - ⊕ partage des compétences ;
 - ⊕ mobilité des réunions d'équipe.
- ⊕ congés :
 - ⊕ flexibilité dans le choix des dates des vacances payées ;
 - ⊕ flexibilité dans le morcellement des vacances payées.

« Moi, j'ai priorisé la qualité de vie au travail. Toutes les mesures auxquelles nous avons droit ont aussi une valeur monétaire. »

Une employée

N. B. Il importe de savoir qu'il existe une certification en conciliation travail-famille : la norme du Bureau de normalisation du Québec BNQ 9700-820, disponible depuis 2011. Il s'agit d'une certification gouvernementale qui a été développée suite à une initiative du Ministère de la Famille. Elle a pour objectif d'encourager les milieux de travail à mettre en place des mesures de conciliation travail-famille.

En appliquant la démarche proposée dans ce guide d'accompagnement, vous mettez en pratique une partie de la démarche proposée dans le processus de certification.

SAVIEZ-VOUS ?

D'APRÈS UNE ANALYSE COÛTS-BÉNÉFICES MENÉE EN SUISSE, LE RETOUR SUR L'INVESTISSEMENT D'UNE POLITIQUE FAVORABLE À LA FAMILLE S'ÉLÈVE À 8%.

AU QUÉBEC, 71% DES PÈRES DE FAMILLE SE SENTENT COUPABLES LORSQUE LES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES PRENNENT TOUT LEUR TEMPS. 50% DES PÈRES DE FAMILLE CHANGERAIENT D'EMPLOI SI ON LEUR OFFRAIT DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL.

UNE ÉTUDE RÉALISÉE AUPRÈS DE 2700 TRAVAILLEURS DÉMONTRE QUE LES INDIVIDUS QUI VIVENT DES CONFLITS ENTRE LEUR VIE FAMILIALE ET LEUR TRAVAIL SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'OBTENIR UN DIAGNOSTIC CLINIQUE DE TROUBLE DE L'HUMEUR, DE VIVRE DE L'ANXIÉTÉ, DE VIVRE DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU DE PRÉSENTER UNE DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU AUX DROGUES.

SANTÉ CANADA ESTIME À 2,7 MILLIARDS DE DOLLARS PAR ANNÉE LES PERTES FINANCIÈRES RELIÉES À L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL EN RAISON D'OBLIGATIONS FAMILIALES.

LE ROULEMENT DE PERSONNEL ENTRAÎNE DES COÛTS ALLANT DE LA MOITIÉ À DEUX FOIS LE SALAIRE ANNUEL DES PERSONNES AYANT QUITTÉ L'ENTREPRISE.

Référence : Femmes en parcours innovateur

L'ÉCONOMIE SOCIALE :

Une entreprise d'économie sociale est une entité double :

C'est une association de personnes, réunies dans un cadre démocratique, pour réaliser ensemble un objectif commun (mission).

C'est aussi une entreprise qui développe des activités économiques dans le cadre de marchés concurrentiels en produisant et vendant des biens et des services, mais dont la raison d'être est de permettre à l'organisation de réaliser sa mission.

L'économie sociale comprend deux concepts :

ÉCONOMIE

Ce concept renvoie à la production concrète de biens ou de services ayant l'entreprise comme forme d'organisation et contribuant à une augmentation nette de la richesse.

SOCIALE

Cette notion réfère à la rentabilité sociale et non purement économique de ses activités. Cette rentabilité s'évalue par la contribution au développement démocratique, par le soutien d'une citoyenneté active, par la promotion de valeurs et d'initiatives de prise en charge individuelle et collective. La rentabilité sociale contribue donc à l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être de la population, notamment par l'offre d'un plus grand nombre de services. Tout comme pour le secteur public et le secteur privé traditionnel, cette rentabilité sociale peut aussi être évaluée en fonction du nombre d'emplois créés.

Le domaine de l'économie sociale regroupe donc l'ensemble des coopératives, des mutuelles et des organismes à but non lucratif qui s'ordonnent autour des principes et des règles de fonctionnement suivants :

Le bien commun

L'entreprise d'économie sociale a pour finalité de produire des biens et des services à ses membres ou à la collectivité.

L'autonomie de gestion

L'entreprise d'économie sociale a une autonomie de gestion par rapport à l'État.

La primauté de la personne

L'entreprise d'économie sociale défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et de ses revenus.

La participation

L'entreprise d'économie sociale fonde ses activités sur le principe de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective. Elle présente un cadre réglementaire qui assure un processus de gestion démocratique.

Dans tous les cas, l'entreprise d'économie sociale est gérée selon une philosophie entrepreneuriale. Sa viabilité économique repose principalement sur les revenus autonomes qu'elle tire de ses activités marchandes. Une intervention de l'État, ponctuelle ou récurrente, peut être nécessaire lorsque ces entreprises interviennent dans des activités liées à des politiques sociales ou caractérisées par un marché restreint ou insuffisant.

DÉMARCHE PROPOSÉE*

*Référence : Outils CTF du ministère de la Famille

L'objectif global de la démarche d'**IMPLANTATION** ou de **MISE EN VALEUR** de pratiques et de mesures de CTF dans l'entreprise est de **RÉPONDRE EFFICACEMENT AUX BESOINS VARIÉS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE CTF, TOUT EN TENANT COMPTE DES CONTRAINTES DE L'ENTREPRISE.**

« La démarche est concluante, nos employé(e)s sont rassuré(e)s, car ils savent exactement ce qui leur est offert. »

Un gestionnaire

Cette démarche est possible pour tous types d'entreprises : coopératives, OBNL; secteurs d'activités divers; en production de services ou de biens; avec un nombre de poste et des types d'emplois variés, à temps plein, à temps partiel et saisonniers ; pour les femmes et les hommes, les jeunes et les moins jeunes... Il s'agit, au terme de la démarche, d'offrir des mesures propres à la réalité de l'entreprise et de son personnel.

PREALABLE : Il faut **désigner une personne ressource appelée à coordonner la démarche.** Si le milieu est syndiqué, il est important d'associer, dès le début, la personne représentant le syndicat.

Les trois étapes suivantes sont nécessaires pour implanter des mesures de CTF dans l'entreprise. Toutefois, si vos mesures sont déjà implantées et que vous désirez en faire la valorisation, il est possible que certaines étapes ne soient pas nécessaires.

Étape 1 : ANALYSE

Description de la situation actuelle de l'organisation en matière de CTF :

- mettre en place un comité mixte composé du gestionnaire, ou du personnel de l'équipe de direction (notamment la personne responsable des ressources humaines), et de représentant(e)s du personnel ;
- dresser la liste des principaux problèmes en matière de CTF, du point de vue des employé(e)s, à l'aide de groupes de discussions ou d'un questionnaire (**voir annexe 1**) ;
- dresser la liste des principaux problèmes en matière de CTF, du point de vue du gestionnaire ou du personnel de l'équipe de direction ;
- dresser la liste des solutions existantes, s'il y a lieu, évaluer leur utilisation et leur efficacité.

N. B. : NOTRE PROJET NOUS A PERMIS DE CONSTATER QUE LES HOMMES SONT PLUS DISPOSÉS À DISCUTER DE CTF EN PETIT GROUPE. ILS SONT ÉGALEMENT PLUS SUSCEPTIBLES D'UTILISER LES MESURES MISES À LEUR DISPOSITION SI ELLES SONT FORMALISÉES. SI VOTRE ENTREPRISE EST SENSIBLE À LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, VOUS AVEZ ALORS UNE RAISON DE PLUS D'ENTREPRENDRE LA DÉMARCHE!

Étape 2 : ÉLABORATION ET IMPLANTATION

Réponse aux besoins de CTF exprimés par le personnel :

- déterminer et mettre par écrit (voir annexe 2) les mesures pouvant répondre aux problèmes signalés et établir des priorités; au besoin, explorer d'autres façons de faire et ajuster l'organisation du travail ;
- faire connaître les mesures choisies et la démarche d'implantation à l'ensemble du personnel.

Étape 3 : SUIVI (*refaire cette étape périodiquement et, entre temps, sonder les besoins du nouveau personnel*)

Évaluation des progrès et ajustements :

- recueillir les commentaires du gestionnaire, ou du personnel de l'équipe de direction, et des employé(e)s ;
- vérifier l'application des mesures et leur efficacité pour répondre aux besoins exprimés ;
- apporter les adaptations nécessaires.

MESURES PROPOSÉES*

*Référence : Outils CTF du ministère de la Famille

Les mesures de CTF sont répertoriées en six catégories. Elles respectent les définitions ayant fait consensus dans le cadre des travaux d'élaboration de la norme BNQ 9700-820.

1. Gestion de la CTF
2. Adaptabilité de l'organisation du travail
3. Aménagement du temps de travail
4. Congés
5. Flexibilité dans le lieu de travail
6. Services ou biens offerts sur les lieux de travail ou par le milieu de travail

- ⊕ *Peu importe les choix que vous faites, les besoins objectifs de l'entreprise pour assurer le déploiement de sa production ou de ses services sont de première importance. La gestion de l'entreprise doit viser un fonctionnement optimal pour sa viabilité et sa pérennité. Toutefois, en plusieurs occasions, soutenir ses employé(e)s est possible, et même en cohésion avec la productivité. Ainsi, vos pratiques en matière de CTF seront une valeur ajoutée pour le recrutement et la rétention de votre personnel.*
- ⊕ *Les mesures de CTF peuvent varier selon le type d'entreprise et les employé(e)s, mais elles sont toujours possibles peu importe les caractéristiques du milieu de travail. La variabilité et l'efficacité des mesures de CTF sont fonction de la volonté des parties. Il faut donc s'assurer d'une équité et d'une bonne communication.*

1. GESTION DE LA CTF

Formation sur la CTF

L'organisation offre une formation aux membres de son personnel sur la politique de gestion interne de l'organisation et sur les pratiques et mesures de CTF mises en place. Les mesures doivent aller au-delà du minimum prévu dans les lois et règlements relatifs au travail.

- ⊕ *Il est très important de connaître la Loi sur les normes du travail. Il faut rendre disponibles aux employé(e)s toutes les informations pertinentes de manière à éviter les incompréhensions et les interprétations aléatoires.*

Guide ou document d'information sur les mesures et les pratiques de CTF

L'organisation décrit et explique les pratiques et mesures de CTF en place au moyen d'un guide ou d'un document d'information.

- ⊕ *Il est recommandé d'avoir une section ou une annexe à la politique de travail qui soit spécifique aux pratiques et mesures de CTF.*

Programme d'aide aux employé(e)s (PAE)

L'organisation offre un PAE qui peut aider ses employé(e)s ou leur famille aux prises avec des problèmes de natures variées.

- ⊕ *Pour plusieurs entreprises, ce genre de programme est difficile à mettre en place. Par contre, il est possible d'informer les employé(e)s des services sociaux disponibles localement.*

Service d'information ou d'orientation

L'organisation offre un service d'information ou d'orientation qui voit au traitement de toutes questions relatives à la CTF (par exemple, les garderies, les centres de jour, les services de prévention).

- ⊕ *Informer les employé(e)s des services accessibles localement, notamment par la diffusion de dépliants (présentoir).*

Cheminements adaptés

L'organisation offre aux membres du personnel qui ont de jeunes enfants et qui le demandent, la possibilité de modifier temporairement le contenu de leur travail ou leur cheminement (par exemple, limiter les transferts, retarder une promotion, maintenir un horaire stable). Ces cheminements adaptés peuvent aussi s'appliquer à d'autres types de besoins familiaux, par exemple, s'occuper de parents âgés.

- ⊕ *Ce genre d'arrangement est souvent plus facile à faire qu'il n'y paraît. Cependant, il est important de bien baliser son utilisation afin d'éviter les iniquités ou les abus et de bien informer les équipes de travail pour prévenir les mauvaises interprétations relatives à tout traitement particulier.*

2. ADAPTABILITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation met en place des mesures et des pratiques qui permettent à ses employé(e)s de s'absenter avec le moins de contraintes possible par rapport à leurs responsabilités professionnelles (par exemple, rotation d'emploi, échange d'horaire de travail, partage des compétences, groupes multidisciplinaires, équipes volantes).

⊕ *Très souvent la flexibilité des horaires, la mobilité des réunions d'équipe, la variété des tâches et le partage des compétences sont le lot quotidien pour les entreprises collectives. Ce qui est proposé ici, est de mettre ces pratiques au service de la CTF.*

3. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Réduction du temps de travail

L'organisation permet aux membres de son personnel de travailler un nombre d'heures inférieur au nombre normal d'heures de travail (par exemple, le travail à temps partiel, le travail partagé).

⊕ *Cette pratique peut être particulièrement efficace dans le cadre d'une retraite progressive et pour assurer la relève. L'employé(e) en retraite progressive peut ainsi assurer la transition avec la personne qui assurera ses tâches. Bien que le partage des tâches augmente le nombre d'employé(e)s, cette pratique peut être l'occasion pour l'entreprise de diversifier l'expertise de son équipe.*

Horaire de travail adapté

L'organisation offre un ou des horaires de travail adaptés à son personnel (par exemple, l'horaire variable [synonyme : horaire flexible], l'horaire à la carte, l'horaire fixe au choix).

⊕ *Il peut être facile pour certains types de postes d'ajuster l'horaire, par exemple, selon les heures d'ouverture du service de garde, les heures du transport collectif, etc.*

Prévisibilité des horaires et des lieux de travail

L'organisation fait connaître à ses employé(e)s ayant des besoins de CTF toute variation des horaires et des lieux de travail.

⊕ *Avec ou sans besoin en CTF, il est toujours préférable de déterminer, de faire connaître et de respecter, les délais pour la diffusion des horaires et lieux de travail. Une fois connus, il est plus facile pour l'employé(e) de prévoir ces rendez-vous ou, le cas échéant, d'échanger des heures de travail avec des collègues, avec l'approbation de la direction.*

Semaine de travail comprimée

L'organisation offre une semaine de travail aménagée de manière à réduire le nombre de jours ouvrables en augmentant la durée quotidienne de travail (par exemple, une semaine de travail de 35 heures effectuée en quatre jours au lieu de cinq).

⊕ *Il peut être facile pour certains types de postes, d'ajuster l'horaire, par exemple pour les congés pédagogiques des enfants. Il s'agit de bien évaluer les possibilités de l'entreprise.*

Utilisation de banques d'heures

L'organisation permet à ses employé(e)s d'utiliser les heures accumulées dans leur banque d'heures (par exemple, les heures à taux simple, les heures supplémentaires).

⊕ *La pratique des heures en banque peut s'avérer fort utile surtout pour les entreprises qui ont des périodes d'achalandage variable. Cependant, il est très important que cette pratique soit convenue par écrit avec les employé(e)s. Il faut également prévoir que tout employé(e) est en droit de cesser de participer à cette pratique en tout temps. Enfin, il faut qu'au-delà de la 40^{ème} heure, le temps cumulé soit compensé à temps et demi.*

4. CONGÉS

Les pratiques et mesures de CTF relatives aux congés vont au-delà des exigences indiquées dans les lois et règlements relatifs au travail. Il peut s'agir de combler l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées en vertu de certains régimes de protection publics ou du prolongement du congé.

⊕ *Lorsque possible, l'entreprise bonifie les congés sociaux en nombre ou en modalité, par exemple en offrant une possibilité de retour progressif ou des congés fractionnables (utilisation du nombre d'heures nécessaires plutôt que l'obligation de prendre une journée complète).*

Congés entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant :

Congé de maternité et de paternité

L'organisation offre des congés de maternité et de paternité que les membres de son personnel peuvent prendre à l'occasion d'un accouchement ou d'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement.

Congé parental et congé d'adoption

L'organisation offre un congé que ses employé(e)s peuvent prendre à l'occasion de l'adoption d'un enfant et un congé parental qu'ils peuvent prendre à la suite du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, pour s'occuper de leur enfant.

Congés pour raisons ou événements familiaux :

Congé pour raisons familiales

L'organisation offre un congé pour raisons familiales aux membres de son personnel lorsque ceux-ci doivent s'absenter pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant dont ils ont la charge, ou pour des obligations liées à l'état de santé d'un membre de leur famille proche.

Congé pour deuil

L'organisation offre un congé pour deuil à ses employé(e)s dans le cas du décès d'un membre de leur famille proche ou de leur famille élargie.

Congé pour mariage ou pour union civile

L'organisation offre un congé à ses employé(e)s à l'occasion de leur mariage ou de leur union civile.

Congé de compassion

L'organisation offre à ses employé(e)s un congé de compassion pour l'accompagnement d'un membre de la famille proche, de la famille élargie ou d'un ami.

Congé à la suite d'un acte criminel ou d'un suicide

L'organisation offre un congé à ses employé(e)s lorsque la personne elle-même ou un membre de sa famille proche ou de sa famille élargie est victime d'un acte criminel ou lorsqu'un membre de sa famille proche ou de sa famille élargie se suicide.

Congés compensatoires et sans solde :

Congé autofinancé

L'organisation offre à ses employé(e)s un congé pour convenances personnelles de longue durée payé à même une partie de la rémunération acquise et retenue à cette fin par l'organisation.

Congé sans solde

L'organisation offre un congé sans solde à ses employé(e)s ayant des besoins de CTF.

⊕ *Le congé sans solde, sans pénalité (perte d'ancienneté, perte du poste, perte d'emploi,...) est une solution fort appréciée, notamment, en situation de responsabilité personnelle intense mais de courte durée (ex. : parent en fin de vie).*

Vacances :

⊕ *Un système d'enregistrement pour la prise (complète ou morcelée) des vacances est un outil important tant pour la planification des activités de l'entreprise que pour l'organisation familiale des employé(e)s (ex. : prise de vacances avec la ou le conjoint(e)).*

Flexibilité dans le choix des dates des vacances payées

L'organisation offre aux membres de son personnel la possibilité de choisir les dates de leurs vacances payées pour satisfaire à des besoins de CTF.

Flexibilité dans le morcellement des vacances payées

L'organisation offre aux membres de son personnel la possibilité de morceler leurs vacances payées en plusieurs périodes plus courtes pour satisfaire à des besoins de CTF.

5. FLEXIBILITÉ DANS LE LIEU DE TRAVAIL

⊕ *Le télétravail ou l'occupation d'un bureau satellite est assurément un atout pour l'entreprise. Il faut cependant avoir des mandats, tâches de travail et échéanciers bien définis de manière à pouvoir assurer le rendement.*

Travail à domicile (télétravail)

L'organisation permet à ses employé(e)s d'effectuer une partie ou la totalité de leur travail à domicile (par exemple, pour prolonger un congé de maternité, pour donner des soins à une personne malade).

Travail dans un bureau satellite (ou près du lieu de résidence)

L'organisation permet, à la demande de ses employé(e)s, d'effectuer une partie ou la totalité de leur travail dans un bureau satellite situé plus près de leur résidence que le lieu de travail principal de l'organisation.

6. SERVICES OU BIENS OFFERTS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL OU PAR LE MILIEU DE TRAVAIL

⊕ *Les remboursements de différents frais sont des pratiques marginales. Si la situation financière de l'entreprise le permet, il s'agit d'un atout important qui peut assurément contribuer au recrutement et à la rétention.*

Aide ou soutien financier pour la garde des enfants d'âge préscolaire

L'organisation propose des politiques relatives à l'aide et au soutien financier pour la garde des enfants d'âge préscolaire de son personnel (par exemple, l'accessibilité à un service de garde, à des places réservées en garderie, à du dépannage ponctuel pour la garde des enfants et à diverses formes de soutien financier).

Aide ou soutien financier pour la garde des enfants d'âge scolaire

L'organisation propose des politiques relatives à l'aide et au soutien financier pour la garde des enfants d'âge scolaire de son personnel (par exemple, les camps de vacances, les salles de jeux et de sports supervisées, les activités spécialisées pendant les journées pédagogiques ou la période estivale).

Soutien aux employé(e)s dont un ou des membres de la famille ont une ou des incapacités temporaires ou permanentes

L'organisation offre un soutien à ses employé(e)s dont un ou des membres de la famille ont une ou des incapacités temporaires ou permanentes (par exemple, les frais de garderie, les frais de centre de jour, les services domestiques, les services de consultation).

Remboursement des frais de garde (heures supplémentaires)

L'organisation rembourse les frais de garde d'enfants aux membres de son personnel qui font des heures supplémentaires à la demande de l'organisation.

Autres services répondant à des besoins particuliers de CTF

L'organisation offre à ses employé(e)s divers autres services en matière de CTF.

⊕ *Conclusion : Être à l'écoute des besoins et s'inspirer des solutions proposées par les employé(e)s peut être une façon d'innover en matière de CTF !*

Références

www.mfa.gouv.qc.ca

Ministère de la Famille et la Norme BNQ 9700-820
Onglet = Famille – Conciliation Travail-Famille

www.travailfamille.com

La conciliation travail-famille, un outil profitable!

www.projetfpi.com

Femmes en parcours innovateur
Onglet = Nos Projets – Emploi et marché du travail – Conciliation travail-famille

EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE*

servant à connaître le point de vue de vos employé(e)s

Insérer votre logo d'entreprise

Mise en contexte

La Conciliation travail-famille (CTF) est un sujet d'actualité! C'est la recherche de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles. Les responsabilités personnelles font référence aux personnes avec lesquelles l'employé(e)s a un lien de dépendance, tant au sein de sa famille, de sa famille proche, de sa famille élargie et de ses ami(e)s.

La CTF a un double avantage. D'un côté, elle aide les employé(e)s à améliorer leur qualité de vie au travail et à augmenter leur disponibilité pour leurs proches. D'un autre côté, elle permet à l'entreprise d'attirer et de retenir sa main-d'œuvre, en plus de diminuer le taux d'absentéisme et d'améliorer sa productivité.

Bien que tous les besoins personnels des employé(e)s ne soient pas toujours conciliables avec les contraintes de l'entreprise, (Nom de l'entreprise) est très sensible aux mesures de CTF. Ainsi, nous désirons formaliser les mesures déjà en place et, le cas échéant, les bonifier ou en ajouter.

Le présent questionnaire servira donc à connaître votre point de vue et vos besoins. Suite à cet exercice, une analyse sera effectuée avec un suivi auprès du personnel.

Les données obtenues demeureront confidentielles.

Votre sexe : Femme Homme

Dans quel groupe d'âge vous situez-vous?

18 à 25 ans 26 à 35 ans 36 à 45 ans 46 à 55 ans 56 à 65 ans 66 ans ou plus

Vous travaillez depuis combien d'années dans notre entreprise : _____

Vous travaillez depuis combien d'années dans ce domaine : _____

Avez-vous des enfants? oui non

(Inclure les enfants de votre conjoint(e), si ceux-ci habitent avec vous plus d'une semaine sur deux)

Ils ont quel âge? :

- Moins de 2 ans
 Entre 2 ans et 5 ans
 Entre 6 ans et 12 ans
 Plus de 12 ans

Combien d'enfants par groupe d'âge? :

Nombre d'enfants : _____
 Nombre d'enfants : _____
 Nombre d'enfants : _____
 Nombre d'enfants : _____

**Le présent questionnaire a été inspiré par celui de Diane Gabrielle Tremblay et Nadia Lazgari Dodeler ainsi que par les travaux de CTF de Femmes en parcours innovateur et du ministère de la Famille.*

Cochez l'affirmation ou les affirmations qui vous décrivent :

- Je suis célibataire sans enfant.
- Je suis en couple sans enfant.
- Je suis monoparental(e) (je vis seul(e) et j'ai un ou des enfants à charge).
- Je suis en couple avec enfants et ils vivent à la maison (je fais partie d'une famille traditionnelle ou reconstituée).
- Je suis en couple avec enfants, mais ils ne vivent plus à la maison.
- Je prodigue des soins à un(e) aîné(e) (un membre de la famille qui a des besoins particuliers).
- Mon enfant a des besoins particuliers.
- Je suis grand-parent et je ne passe pas suffisamment de temps avec mes petits-enfants par manque de disponibilité.

PARTIE TRAVAIL ET CONDITIONS

À quoi ressemble votre horaire?

- Toujours de jour
- Varie de jour et de soir
- Varie de jour, de soir et de nuit
- Autre : _____

Vos relations avec les collègues et supérieurs sont-elles bonnes? oui non

Pourquoi selon vous? _____

Vous sentez-vous à l'aise de demander une mesure de conciliation travail-famille lorsque vous avez un conflit entre vos obligations professionnelles et personnelles?

- Oui, pourquoi? _____
- Non, pourquoi? _____

Est-il relativement simple de prendre congé pour un rendez-vous planifié à l'avance chez un spécialiste pendant le jour?

- Oui, pourquoi? _____
- Non, pourquoi? _____

PARTIE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Quelles sont vos préoccupations en matière de vie familiale?

- Harmoniser mon horaire avec l'horaire du service de garde ou de l'école.
- Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales sans augmenter la charge de travail de mes collègues.
- Faciliter la planification des activités familiales en connaissant d'avance ma charge de travail et mon horaire.
- Avoir plus de temps à consacrer à ma famille.
- Pouvoir couper les liens avec le travail lorsque je suis à la maison pour offrir à mes proches du temps de qualité.
- Être en mesure d'effectuer toutes les tâches entourant les soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie, sans trop courir.
- Autres, précisez : _____

Comment vivez-vous l'articulation des temps de vie, soit la conciliation des activités professionnelles et personnelles?

- avec facilité ça dépend des jours avec difficulté je n'y arrive pas

Quelles sont les situations que vous considérez les plus contraignantes lorsque vous devez faire face à vos obligations personnelles? (Vous pouvez avoir plus d'un choix.)

- Rendez-vous personnel (dentiste, médecin, etc.)
- Problème de santé d'un enfant (maladie, problème de gardienne, visite chez un professionnel de la santé, hospitalisation, etc.)
- Conflit d'horaire avec l'école ou le service de garde
- Congés scolaires (journées pédagogiques, vacances estivales, périodes des fêtes, etc.)
- Activités ou loisirs des enfants
- Maladie
- Fatigue et épuisement
- Manque de temps pour obligations familiales
- Surcharge de travail
- Anxiété
- Autres : _____

En lien avec la question précédente, quels moyens utilisez-vous lorsque vous devez faire face à ces situations?

- Absence du travail
- Modification de votre horaire de travail
- Recours à un parent ou à un proche
- Autres : _____

Sur une base annuelle, combien de fois faites-vous face à des situations imprévues qui vous obligent à vous absenter du travail?

Seulement quelques heures : _____ (nombre de fois)
Des journées complètes : _____ (nombre de fois)

Lancez-vous dans une réflexion, trouvez des idées originales, novatrices qui pourraient vous permettre de mieux concilier les deux univers et qui pourraient être réalisables en tenant compte des contraintes de votre employeur!

Parmi les mesures suivantes, lesquelles existent actuellement ou lesquelles aimeriez-vous voir mises en place dans votre entreprise?

MESURES CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	Mesures en place actuellement				Cette mesure faciliterait ma conciliation
	Oui	Non	Ne sait pas	Ne s'applique pas	
Retrait progressif					
Temps partiel volontaire					
Travail partagé volontaire (changer son horaire avec un(e) collègue)					
Horaire flexible (Adapter mon horaire pour une obligation personnelle ou autres, par exemple : commencer plus tard et terminer plus tard que l'horaire régulier ou commencer ma journée au travail avant 9 h, l'heure d'arrivée n'est pas fixe.)					
Télétravail ou travail à domicile à temps plein					
Télétravail ou travail à domicile quelques jours par semaine					
Journées de travail plus courtes					
Jours supplémentaires de congé					
Semaine réduite à 4 jours (4 jours payés)					
Semaine de 5 jours comprimée en 4 jours (5 jours payés)					
Vacances annuelles plus longues					
Soutien à domicile (l'entreprise offre des services à domicile de toutes sortes : préparation de repas, entretien ménager, etc.)					
Plans d'assurances collectives					
Les garderies pour enfants d'âge préscolaire (faire garder vos enfants sur les lieux du travail)					
Congés bonifiés par rapport aux Normes du travail (l'entreprise accorde un congé additionnel, payé ou non, supérieur à ce qui est prévu aux Normes de travail)					
Autres, précisez :					

Signature : _____ facultative _____

Date : _____

EXEMPLE DE POLITIQUE

concernant la conciliation travail-famille (CTF)

Insérer votre logo d'entreprise

Énoncé de la politique

La Conciliation travail-famille (CTF) se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles. Afin de favoriser la satisfaction et la rétention des employé(e)s tout en assumant le bon fonctionnement de l'entreprise, (Nom de l'entreprise) offre la possibilité à son personnel d'utiliser des mesures facilitant la CTF.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employé(e)s, peu importe leur statut ou la fonction occupée au sein de l'entreprise, qui désirent recourir à une mesure facilitant la conciliation de leur travail avec leur vie familiale.

Les mesures seront évaluées périodiquement (choisir le terme). Toutefois une mesure peut être révisée à n'importe quel moment advenant une difficulté d'application.

La direction s'engage à :

- a) s'assurer d'avoir l'accord et l'appui des membres de l'équipe de travail;
- b) appliquer les mesures de CTF;
- c) déterminer la date de révision dans le cas d'une mesure temporaire;
- d) vérifier les impacts sur l'équipe de travail;
- e) évaluer l'efficacité des mesures et effectuer les réajustements au besoin;
- f) écouter et analyser les nouvelles demandes des employé(e)s (déterminer le besoin; inventorier les mesures possibles à utiliser selon le besoin; choisir la mesure; déterminer si la mesure sélectionnée est permanente ou temporaire).

L'employé(e) s'engage à :

- a) minimiser les imprévus, c'est-à-dire s'organiser autant dans sa vie personnelle que professionnelle; ensuite, demander de l'aide à son employeur si l'équilibre est difficile à atteindre. L'employé(e) et l'employeur pourront trouver des solutions ensemble;
- b) être consciencieux dans l'utilisation des mesures de CTF.

Mesures de CTF

Insérer les mesures retenues par votre entreprise avec :

- un descriptif de la mesure ;
- les contraintes à respecter ;
- la procédure à suivre ;
- les notes du gestionnaire.

Exemple ci-dessous.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Descriptif

L'horaire flexible permet à l'employé(e) de choisir ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant un nombre fixe d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois. L'horaire flexible ne modifie pas le nombre total d'heures travaillées. Par exemple, les parents peuvent ajuster leur horaire avec celui du service de garde.

Contraintes à respecter

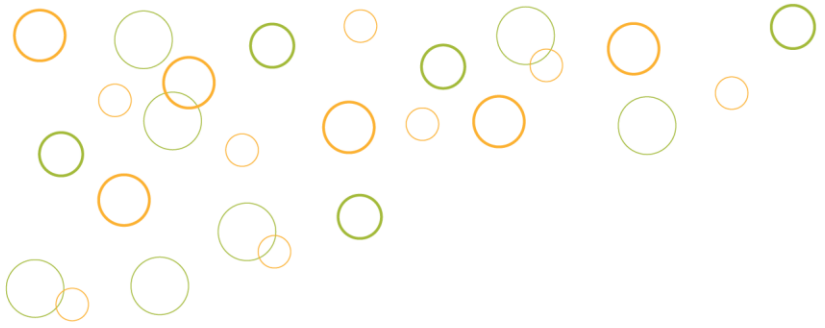
Le service à la clientèle doit être maintenu en tout temps de 8 h 30 à 16 h 30.

Procédure à suivre

Faire la demande à votre supérieur.

Notes du gestionnaire: (ex. : fonctionnement à surveiller...)

Éviter le manque de personnel pour le service à l'accueil, afin de maintenir un bon service à la clientèle. S'assurer d'une bonne communication entre les employé(e)s dans l'aménagement de leur horaire.



Ce guide est l'aboutissement d'un projet d'accompagnement auprès de 9 entreprises d'économie sociale de la région Centre-du-Québec.

*Réalisé grâce au soutien financier du
ministère de la Famille*



Dans le but d'améliorer sa documentation, le Pôle d'économie sociale du Centre-du-Québec invite les utilisatrices et utilisateurs à lui faire parvenir tout commentaire permettant d'ajuster ou de bonifier le contenu, ainsi que leurs remarques d'appréciation.

// Chargée de projet : Guylaine Fréchette

// Sous la direction de : Chantal Tardif, directrice générale

Septembre 2013
Mise à jour : octobre 2014



819 692.6061
pole_es@centre-du-quebec.qc.ca
www.economiesocialecentreduquebec.com

Le Pôle d'économie sociale du Centre-du-Québec, interlocuteur privilégié de la Conférence régionale des élus (CRÉ) du Centre-du-Québec et reconnu pôle régional pour le Chantier de l'économie sociale, se veut un lieu de concertation et d'harmonisation, un lieu de planification du développement régional, un lieu d'interface et d'arrimage entre le gouvernement et les milieux locaux, dans le domaine spécifique de l'économie sociale.

