

DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI: UN CHOIX GAGNANT POUR LES ENTREPRISES

UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION QUI DOIT S'ADAPTER AUX NOUVELLES RÉALITÉS FAMILIALES

Depuis les trente dernières années, le monde du travail a connu des grandes transformations avec l'intensification du travail et la diversification des formes d'emploi et d'horaire (travail temporaire, autonome, sur appel, occasionnel, à temps partiel ou horaires brisés, entre autres). En conséquence, il devient de plus en plus compliqué pour les travailleuses et les travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs responsabilités familiales.

LA FAMILLE QUÉBÉCOISE EST EN ÉVOLUTION

Dans beaucoup de familles, les deux parents travaillent à temps plein et il y a une augmentation importante du nombre de familles monoparentales et recomposées. De plus, bon nombre de travailleuses et de travailleurs doivent également s'occuper d'un parent proche en perte d'autonomie; cette tendance s'accroîtra de manière importante au cours des prochaines années avec le vieillissement annoncé de la population.

SANTÉ CANADA ESTIME À 2,7 MILLIARDS \$, ANNUELLEMENT, LES PERTES FINANCIÈRES DÉCOULANT DE L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL POUR CAUSE D'OBLIGATIONS FAMILIALES. IL SEMBLE DONC CLAIR QUE L'ABSENCE DE POLITIQUE CLAIRE DE CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI, DANS LES ENTREPRISES, A UN PRIX.

Lorsque les employeurs questionnent les frais liés à l'implantation de politiques de conciliation famille-emploi dans leurs entreprises, ils auraient aussi avantage à évaluer les coûts liés à l'absence de telles politiques.

UNE GESTION INFORMELLE DE LA CONCILIATION PAS TOUJOURS SOUHAITÉE PAR LES EMPLOYÉES

Certains employeurs perçoivent la mise en place d'une politique de conciliation famille-emploi dans leur entreprise comme une tâche contraignante qui risque d'affecter la flexibilité de leurs employé-es et la productivité de leur entreprise. Toutefois, le manque de politiques claires en matière de conciliation crée souvent des malaises chez les employé-es qui doivent demander des accommodements.

LES EFFETS PERVERS DU MANQUE DE MESURES DE CONCILIATION DANS LES ENTREPRISES

Dans beaucoup d'entreprises, le fait de ne pas avoir de politique claire de conciliation famille-emploi peut entraîner des conséquences fâcheuses :

- ++Absentéisme et retards au travail des employé-es;
- ++Moins bonne performance au travail;
- ++Plus grand roulement du personnel;
- ++Refus d'affectation ou de promotion;
- ++Difficultés de recrutement;
- ++Formation insuffisante de la main d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer.

DES ÉTUDES DÉMONTRENT LES EFFETS EXTRÊMEMENT POSITIFS DE LA MISE EN PLACE DE MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI.

Le Conference Board of Canada a mené une enquête auprès d'entreprises qui ont de telles mesures:

86% ont affirmé que ces mesures étaient très efficaces ou plutôt efficaces **pour augmenter la productivité;**

89% ont déclaré qu'elles étaient très efficaces ou plutôt efficaces **pour réduire l'absentéisme**

97% ont rapporté qu'elles étaient très efficaces ou plutôt efficaces **pour améliorer le moral de leurs employé-es.**

PAR OÙ COMMENCER?

Vous voulez mettre en place une politique de conciliation famille-emploi dans votre entreprise, mais ne savez pas comment vous y prendre? Voici quelques indications qui vous aideront :

→ Assurez-vous que les **droits de vos employé-es** sont **connus** et **respectés** par tout le personnel, surtout par les superviseurs ou les cadres, qui reçoivent les demandes des employé-es.

→ Établissez une **structure claire**, accompagnée de **modalités** connues de tous et de toutes, qui permettent à vos employé-es de s'absenter du travail pour assumer leurs responsabilités familiales. Par exemple, vous pourriez mettre en place une banque de 5 journées de congé, fractionnables et rémunérées, pour respon-

sabilités familiales (vos employé-es auront toujours droit à 5 autres journées, non rémunérées, selon la Loi sur les normes du travail).

→ Informez-vous des besoins de vos employé-es et voyez de quelle manière votre entreprise pourrait répondre à ces besoins.

→ Commencez par des **mesures simples**, qui pourront évoluer avec le temps. Très souvent, des mesures très simples peuvent faire toute la différence pour vos employé-es au quotidien.

Par exemple, pour certains employé-es, le fait de connaître au moins une semaine à l'avance les échéanciers leur permet de planifier une aide supplémentaire lors de périodes de travail plus accaparantes. D'autres diront que le simple fait de pouvoir entrer un peu plus tard le matin (et terminer un peu plus tard le soir) simplifierait énormément l'organisation de leur temps le matin alors qu'ils doivent courir entre la garderie, l'école et le travail.

LES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI

Vos employé-es disposent d'un certain nombre de droits en matière de conciliation; la plupart de ces droits sont inscrits dans la Loi sur les normes du travail (LNT). Entre autres, la LNT assure aux personnes salariées l'accès à 10 jours de congé, non rémunérés, pour obligations familiales.

De plus, un employé-e a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires, c'est-à-dire toute heure qui dépasse son horaire habituel de travail, en raison de ses obligations familiales. L'employé-e qui se prévaut de ce droit est protégé par la LNT contre toute forme de représailles (congédiement, suspension, déplacement vers un autre poste).

DES EXEMPLES DE MESURES QUE VOUS POUVEZ METTRE EN PLACE DANS VOTRE ENTREPRISE

Plusieurs mesures peuvent être mises en place afin de faciliter la conciliation famille-emploi de vos employé-es. En voici quelques-unes :

HORAIRES

→ Horaire flexible (arriver plus tard, finir plus tôt ou vice-versa);

→ Ouverture à des aménagements du temps de travail;

→ Semaine de travail comprimée, au choix de l'employé-e;

→ Travail partagé;

→ Réduction volontaire du temps de travail;

→ Programme 70-9 : possibilité de répartir 70 heures de deux semaines de travail sur 9 jours plutôt que 10 (la 10^e journée étant une journée de congé).

ORGANISATION DU TRAVAIL

→ Échéanciers et horaires connus au moins une semaine à l'avance.

CONGÉS

→ Banque de congés rémunérés, pour raisons personnelles;

→ Modalités pour les absences connues de tous et appliquées de manière uniforme dans l'entreprise;

LIEU DE TRAVAIL

→ Possibilité de télétravail occasionnel, par exemple lors de la semaine de relâche des enfants ou lors de journées pédagogiques.

SERVICES

→ Services de garde en milieu de travail;

→ Programme d'aide aux employé-es, qui comprend de l'aide pour les aidant-es.

LES MESURES CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI

Estimation faite par Santé Canada des pertes financières annuelles liées au manque de mesures de conciliation famille-emploi dans les entreprises.