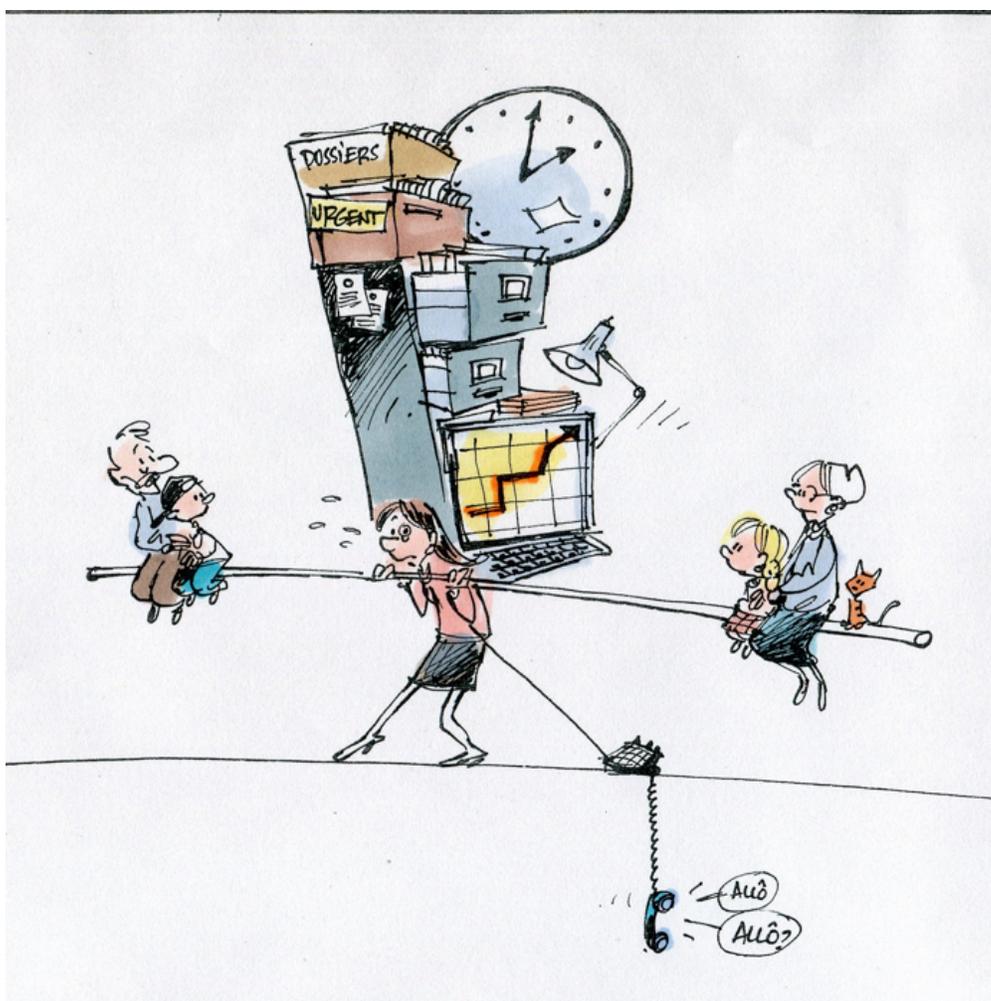


# La conciliation travail-famille dans les groupes communautaires

Cadre de référence pour vous aider à y  
voir clair et adopter de bonnes pratiques !



40 ans  
À TENDRE  
LA MAIN,  
POUR ALLER  
PLUS HAUT

## Au bas de l'éche

À LA DÉFENSE  
DES PERSONNES  
NON SYNDIQUÉES

Conciliation

Travail

Famille

Famille

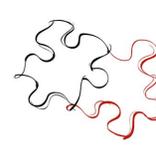
Conciliation

Travail

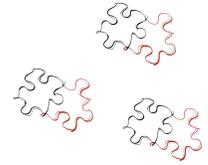
Travail

Famille

Conciliation



## **Cadre de référence en conciliation travail-famille pour les organismes communautaires du Québec**



**Coordination du projet** : Lynda Nadeau, Mélanie Gauvin et Nadine Vermette (Au bas de l'échelle)

**Recherche et rédaction** : Mélanie Gauvin et Nadine Vermette (Au bas de l'échelle)

**Comité-conseil** : Naïma Boukhatem et Sébastien Rivard (RIOCM), France Bourgault (L'R des centres de femmes du Québec), Lorraine Desjardins (FAFMRQ), Nancy Harvey (ROCFM), Marie-Josée Magny (MÉPACQ) et Mario Tardif (RANQ).

**Correction** : France Frenette (Au bas de l'échelle)

**Illustrations** : Jacques Goldstyn

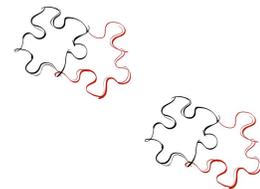
**La réalisation de ce projet a été rendue possible grâce au soutien financier du ministère de la Famille du Québec.**



L'intégralité de ce document est disponible en version texte sur notre site Web :  
[www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca)

**La reproduction intégrale ou partielle de ce document est autorisée et même fortement encouragée en mentionnant la source.**

Publié par Au bas de l'échelle  
Dépôt légal 2015  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 978-2-922192-12-4



Au bas de l'échelle est un organisme financé par



# INTRODUCTION

Depuis 40 ans, Au bas de l'échelle travaille à la défense collective des droits et à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs non syndiqués du Québec.

Grâce au soutien financier du ministère de la Famille du Québec, Au bas de l'échelle a développé ce cadre de référence afin d'aider les organismes communautaires à adopter des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille. La conciliation travail-famille touche d'ailleurs la plupart des travailleuses et des travailleurs du Québec. L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales représente un défi de taille pour certaines personnes. Que l'on soit parent d'un enfant mineur, proche aidant ou, ce que l'on observe de plus en plus, les deux à la fois, c'est un sujet qui nous interpelle toutes et tous. Comment faciliter cet équilibre ? Quelles sont les particularités de cet enjeu pour les personnes qui travaillent dans les organismes communautaires ? Quelles mesures est-il possible de mettre en place compte tenu des embûches ? C'est dans cette perspective d'amélioration des conditions de travail et particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs du milieu communautaire que nous nous sommes penchés à l'automne 2014 sur l'élaboration d'un cadre de référence en conciliation travail-famille.

Au bas de l'échelle n'y est toutefois pas arrivé seul. Il s'est adjoint un comité-conseil sur lequel il a pu compter pour alimenter la réflexion et apporter une expertise très importante à cette démarche. Se sont donc joints à nous : le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM); L'R des centres de femmes du Québec; la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ); le Regroupement des organismes communautaires famille de Montréal (ROCFM); le Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MÉPACQ) et le Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ).

Nous remercions également tous ceux et celles qui ont participé aux discussions lors de la journée de réflexion du 2 décembre 2014. Votre contribution a été au cœur de l'élaboration de ce cadre de référence.



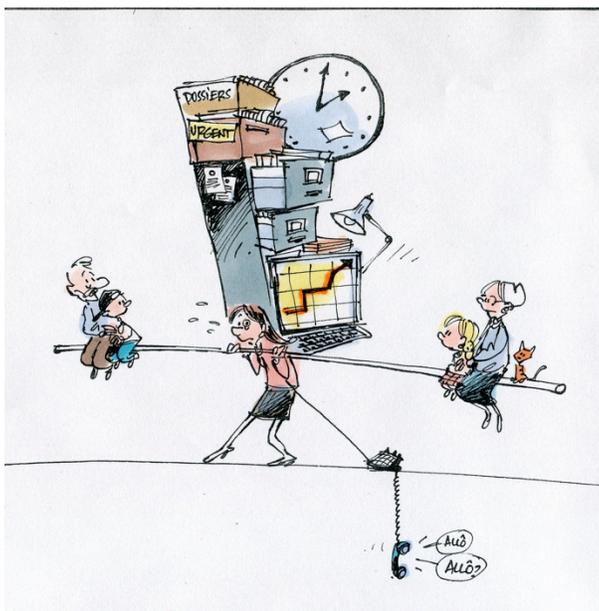
# 1. LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES



La définition du concept de conciliation travail-famille retenue dans ce document est celle qu'utilise le ministère de la Famille :

« Conciliation travail-famille<sup>1</sup> : recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale. La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles le travailleur et la travailleuse ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis. L'objectif de cette recherche est d'assouplir ou d'aplanir certaines contraintes et exigences du monde du travail, en vue d'une gestion plus équilibrée du temps consacré à la vie professionnelle et à la vie familiale ».

La documentation sur la conciliation travail-famille est de plus en plus abondante, mais bien peu d'écrits concernent la réalité des personnes qui travaillent dans les organismes communautaires. C'est donc dans cette perspective que nous voulions réaliser ce cadre de référence. Nous souhaitons apporter une contribution à partir des réalités vécues par les travailleuses et les travailleurs pour favoriser l'adoption de bonnes pratiques en matière de conciliation travail-famille.



## 1. Particularités des organismes communautaires

Le milieu communautaire est reconnu comme un secteur où la proportion de travailleuses est élevée. Selon une étude du Centre de formation populaire et de Relais-femmes<sup>2</sup> en 2005, 80 % des emplois dans les organismes communautaires étaient occupés par des femmes. Plus récemment, en 2012, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) comptait en moyenne neuf femmes et deux hommes par organisation, tout type de postes, de statuts d'emploi et d'organismes confondus<sup>3</sup>. Une proportion de 82 % qui va dans le même sens que l'étude de 2005.

En général, dans la sphère familiale, les femmes sont encore les principales responsables des tâches domestiques, des soins à la famille et de l'arrimage entre les responsabilités familiales et celles du travail. En 2013, le nombre d'heures d'absence moyen de l'ensemble des salariées québécoises pour des obligations personnelles ou familiales étaient de 82,9 heures, alors que chez les hommes, la moyenne était de 18,8 heures durant la même année<sup>4</sup>. À cela, ajoutons la réalité des familles monoparentales qui représentent au Québec, selon le recensement de 2011, 28,7 % des familles, dont la très grande majorité a une femme à leur tête (76 %).

En 2012, un peu plus de 8 millions de Canadiennes et Canadiens, soit 28 % des personnes de 15 ans et plus, avaient fourni de l'aide ou des soins à une personne proche pour un problème de santé de longue durée (l'aide pour une maladie de courte durée est exclue)<sup>5</sup>. Ce sont les personnes que nous qualifions de proche aidante. Selon Statistique Canada, en 2012, 54 % des aidants étaient en fait des femmes. Cette statistique prise seule peut toutefois s'avérer trompeuse. En considérant l'intensité de l'aide offerte à un proche, on constate que les femmes (17 %) étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes (11 %) à consacrer 20 heures et plus par semaine à prodiguer des soins. De plus, cette statistique passe sous silence le fait que les gestes posés par les hommes et les femmes pour soutenir leur proche se font selon le clivage des stéréotypes sexuels. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à aider pour l'hygiène, les traitements médicaux, la préparation des repas, etc. Les hommes, quant à eux, sont plus nombreux à participer aux travaux extérieurs ou d'entretien<sup>6</sup>.

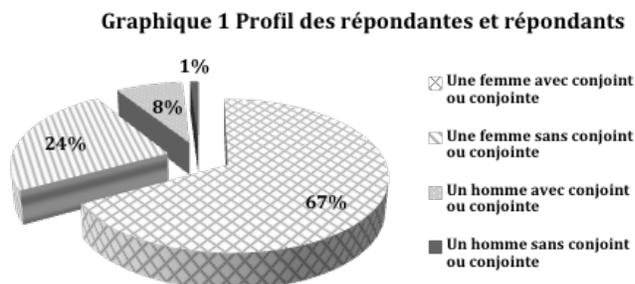
La présence importante des femmes dans le milieu communautaire et leur grande implication au niveau des responsabilités familiales ou comme proches aidantes justifie la pertinence de se pencher sur la conciliation travail-famille. Cependant, ayant peu de données permettant de faire un portrait de la situation vécue par les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire et des mesures existantes, le comité-conseil et Au bas de l'échelle se sont entendus pour mener un sondage<sup>7</sup> Internet à l'automne 2014. Ce sondage a permis de recueillir l'opinion de 465 personnes œuvrant dans le milieu communautaire. Plus de 95 % des personnes ayant répondu sont des membres des équipes de travail et de la direction/coordination. Quelques membres de conseil d'administration ont également participé au sondage.

La tenue d'une journée de réflexion à l'automne 2014 nous a permis d'approfondir la définition des besoins et des mesures à intégrer dans un cadre de référence en conciliation travail-famille. Elle nous a également permis de cerner les obstacles auxquels sont souvent confrontés les organismes et de nous éclairer sur les bonnes pratiques déjà existantes. Une soixantaine de personnes issues de 38 organismes communautaires différents, dont dix regroupements, ont participé à cette journée. Près du quart des organismes (neuf) étaient représentés par un membre du conseil d'administration. Finalement, 88 % des personnes présentes étaient des femmes.

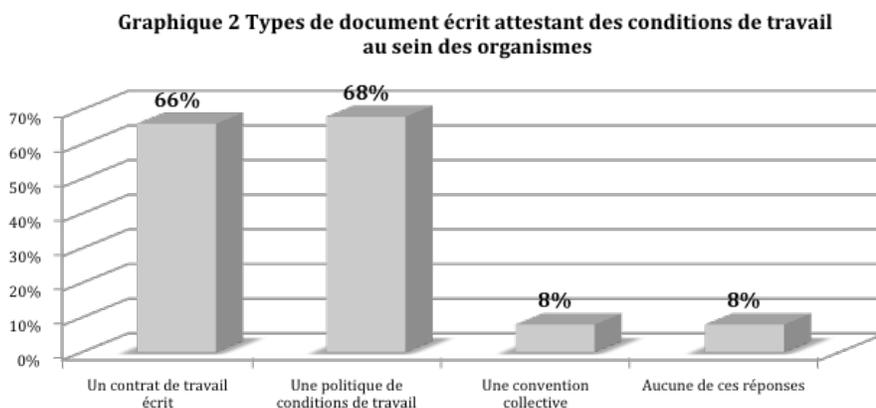


## 2. Résultats du sondage et de la journée de réflexion

Le graphique 1 permet de constater que ce sont à 90 % des femmes, avec ou sans conjoint ou conjointe, qui ont répondu au sondage.



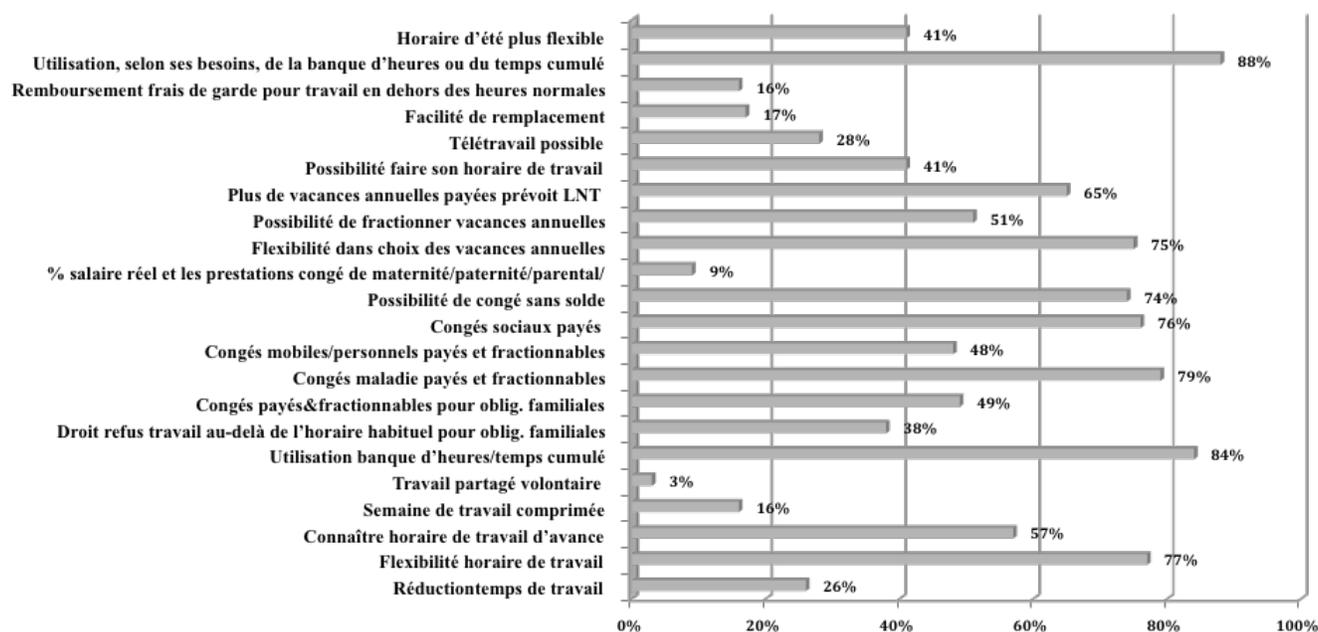
La plupart des personnes qui ont répondu au sondage ont un document écrit qui comporte leurs conditions de travail. Comme nous le démontre le graphique 2, les deux tiers ont un contrat de travail écrit ou une politique de conditions de travail. Toutefois, on constate que le milieu communautaire est très peu syndiqué puisque seulement 8 % ont une convention collective.



L'étude réalisée en 2012 par le CSMO-ÉSAC va d'ailleurs dans le même sens et enregistre même une proportion un peu plus élevée d'organisations qui ont une politique de conditions de travail ou une politique salariale : 81 % des organismes communautaires et 79 % des regroupements.<sup>8</sup>

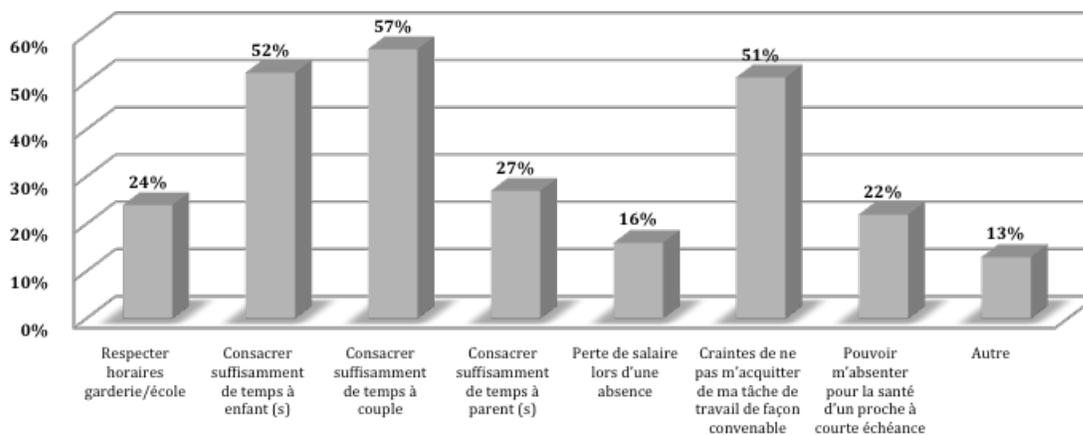
Le sondage a également permis de constater que plusieurs travailleuses et travailleurs bénéficient déjà de façon formelle ou informelle, de mesures de conciliation travail-famille dans leur organisme. Ainsi, le graphique 3 illustre que plus de 70 % des personnes qui ont répondu, peuvent utiliser leur banque d'heures cumulées selon leurs besoins, ont une flexibilité dans le choix de leurs vacances annuelles, ont la possibilité de prendre des congés sans solde et ont des congés sociaux payés et une flexibilité de leur horaire de travail.

**Graphique 3 Mesures formelles ou informelles de conciliation travail-famille déjà mises en place dans l'organismes**



Malgré la présence de certaines mesures, la majorité des personnes interrogées ont tout de même parfois (55 %) ou souvent (14 %) de la difficulté à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Comme nous le montre le graphique 4, les principales difficultés rencontrées concernent le temps consacré au couple, aux enfants et aux parents. De plus, environ la moitié des personnes craignent de ne pas s'acquitter de leurs tâches de façon convenable si elles consacrent plus de temps à remplir leurs obligations familiales.

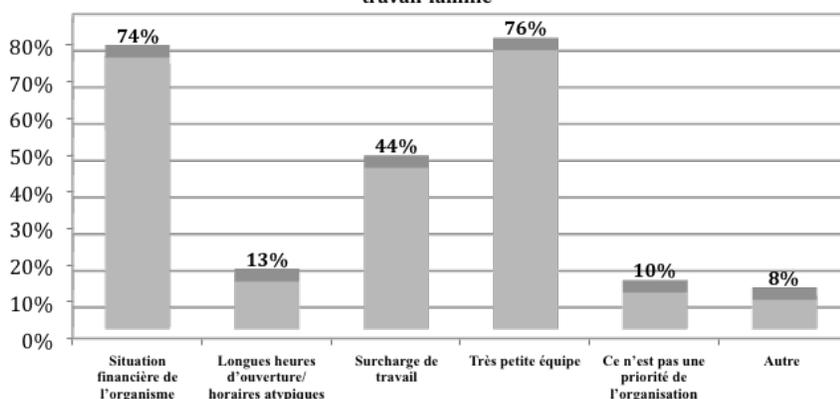
**Graphique 4 Les difficultés rencontrées**



Lorsqu'on interroge les personnes sur les principaux obstacles à l'adoption de mesures de conciliation travail-famille dans leur organisme, le graphique 5 illustre que ce sont d'abord la petite taille des équipes de travail et la situation financière de l'organisme qui freinent l'implantation de telles mesures.

Vient ensuite la surcharge de travail qui a aussi été abondamment soulignée comme étant un obstacle, lors de la journée de réflexion. À plusieurs reprises, des personnes ont d'ailleurs dit que, même si des congés payés pour obligations familiales étaient prévus au contrat de travail, elles ne les prenaient pas, par crainte de ne pas s'acquitter correctement de leurs tâches.

**Graphique 5 Les obstacles à l'implantation de mesures facilitant la conciliation travail-famille**



Environ 85 % des répondants au sondage croient important que leur organisme réfléchisse à la mise en place ou à l'amélioration des mesures de conciliation travail-famille déjà prévues. Lors de la journée de réflexion, les participantes et participants ont aussi souligné qu'une fois mises en place, ces mesures devraient être utilisées en toute bonne foi et qu'il appartiendrait à chaque organisme d'en tenir compte dans leur gestion interne (plan de travail et attentes réalistes, budget, etc.)

En bref, les résultats du sondage révèlent que, malgré la présence de plusieurs mesures, des obstacles demeurent et viennent complexifier la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles des travailleuses et travailleurs, notamment par manque de temps et en raison d'une surcharge de travail.



## 2. LES AVANTAGES DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Le vieillissement de la population est démontré depuis déjà un bon moment. Les personnes issues de la génération bébé-boom commencent à prendre leur retraite de façon massive, ce qui fait craindre une rareté de la main-d'œuvre. Le milieu communautaire ne sera pas épargné; les travailleuses et travailleurs auront le choix de migrer vers des emplois mieux rémunérés ou offrant de meilleures conditions de travail. En 2012, lors de l'enquête réalisée par le CSMO-ÉSAC, 58 % des membres de la direction ou de la coordination se disaient préoccupés par la relève et prévoyaient la plus importante vague de départs dans un horizon de quatre ans et demi<sup>9</sup>. De plus, selon cette même enquête, on retrouve des personnes âgées de 50 à 55 ans dans 59 % des organisations et de 56 à 60 ans dans 39 %. Les organismes communautaires ont donc intérêt à préparer la relève afin de retenir le personnel en poste, de conserver les expertises et de transmettre leurs valeurs. De plus, puisque les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont plus scolarisés que l'ensemble de la population active, ils seront courtisés par d'autres secteurs d'activité. Par exemple, chez les personnes de 25 à 34 ans, 35,2 % ont un diplôme universitaire, contrairement à 21,9 % dans la population active du même groupe d'âge.<sup>10</sup>

Plusieurs facteurs peuvent influencer le choix d'un emploi ou le désir de s'y engager et de le garder. La force des organismes communautaires se situe sur le plan des valeurs d'entraide, de justice sociale, du sentiment d'utilité, d'autonomie, sans oublier l'environnement flexible qu'ils offrent habituellement.

Chez les nouvelles générations de travailleuses et travailleurs, la qualité de vie est un facteur de plus en plus important dans le choix de carrière. Cette qualité de vie implique de se réaliser professionnellement, bien sûr, mais non au détriment de sa vie personnelle. Les générations X et Y recherchent cet équilibre entre la famille et la carrière.<sup>11</sup>

Les réalités familiales évoluent aussi de manière constante. En effet, la famille dont les deux parents travaillent est maintenant la norme. Selon l'Institut de la statistique du Québec, le taux d'activité des femmes âgées de 25 et 44 ans atteignait 84,6 % en 2014, alors qu'il n'était que de 48,4 % en 1976.<sup>12</sup> La composition des familles se diversifie également : augmentation de la monoparentalité, des familles recomposées, etc.

Finalement, le monde du travail est en pleine mutation. Le recours massif aux nouvelles technologies offre une plus grande flexibilité en permettant, par exemple, à l'employeur de joindre une travailleuse ou un travailleur facilement et en tout temps, sans égard aux conséquences sur la vie personnelle de ce dernier. Les emplois atypiques sont également présents dans le milieu communautaire, notamment en raison du financement par projet qui est non récurrent.



## Pourquoi mettre en place des mesures de conciliation travail-famille dans votre organisme ?

En général, la rémunération dans le milieu communautaire est moins élevée que dans les autres secteurs d'activités. Par contre, les conditions de travail plus humaines et plus flexibles caractérisent souvent le milieu. Des mesures de conciliation travail-famille adaptées à la réalité de votre organisme pourront vous aider à vous distinguer comme un milieu de travail où le bien-être des personnes à votre emploi est important. De plus, certaines mesures contribueront à contrer leur appauvrissement, en toute cohérence avec la mission de l'organisme.



Ce document vous propose donc une démarche afin d'intégrer ou de formaliser une politique de conciliation travail-famille dans votre organisme.

Les personnes salariées du milieu communautaire ont, dans une très large proportion, un document écrit expliquant leurs conditions de travail. On peut donc présumer que les conditions et l'ouverture pour mettre en place des mesures de conciliation travail-famille sont présentes. Selon notre sondage Internet, 92 % des répondantes et répondants avaient soit un contrat écrit, une politique de conditions de travail ou une convention collective. Pour ce qui est des articles ou mesures touchant spécifiquement la conciliation travail-famille, les discussions menées lors de la journée de réflexion nous laissent croire que beaucoup de situations se gèrent au cas par cas, sans balises écrites. Le cadre de référence ne souhaite donc pas évacuer la dimension personnelle, mais plutôt suggérer une démarche pour mettre en place **un outil collectif** qui saura répondre aux besoins individuels, dans un souci d'équité.

### D'autres bonnes raisons pour mettre en place des mesures de conciliation travail-famille dans votre organisme

<b>Cohérence avec nos valeurs</b>	L'entraide, l'équité, le bien-être sont des valeurs portées dans notre action, elles doivent aussi se refléter dans la façon dont nous traitons nos travailleuses et travailleurs.
<b>Attraction et rétention du personnel</b>	Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, l'organisme gagne à être réputé comme un lieu où la conciliation travail-famille fait partie des valeurs organisationnelles.
<b>Renforcer le sentiment d'appartenance à l'organisme et le bien-être au travail</b>	Créer une fierté et une loyauté accrues envers l'organisme, un climat de travail positif et des travailleuses et travailleurs plus motivés et en santé.
<b>Diminution des coûts liés au roulement du personnel</b>	En calculant les coûts liés à l'affichage d'un poste, la sélection des candidats, les entrevues et le temps de formation, l'embauche d'une personne coûte en général une fois et demi le salaire de la personne remplacée, sans compter la perte d'expertise.
<b>Diminution de l'absentéisme</b>	Moins de stress, de fatigue et d'épuisement professionnel donc, moins d'absences pour maladie.



### 3. QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

Pour la mise en place d'une politique en conciliation travail-famille dans votre organisme

#### S'engager !

L'application d'une politique en conciliation travail-famille commence par un engagement clair du conseil d'administration et de la direction à adopter une gestion interne axée sur la reconnaissance des besoins actuels ou futurs et la mise en œuvre de mesures qui favorisent la conciliation travail-famille des personnes salariées au sein de l'organisme.

Moyens de réaliser l'engagement :

- Formellement : adopter, lors d'un conseil d'administration, l'adhésion de l'organisme à une démarche de conciliation travail-famille;
- Égalité homme-femme : l'égalité est une valeur importante du milieu communautaire et une bataille toujours d'actualité. Il est donc important de mettre en valeur, dans le cadre de la politique, l'engagement de l'organisme à vouloir combler tant les besoins des femmes que ceux des hommes qui y travaillent.
- Transmettre l'information : informer, par écrit, les travailleuses et les travailleurs de l'organisme des mesures et des pratiques de conciliation travail-famille adoptées par l'organisme.
- Afficher ses valeurs ! Utiliser l'outil proposé et afficher bien en vue les valeurs de conciliation travail-famille portées par l'organisme.

#### Travaillons ensemble !

Le sondage réalisé par Au bas de l'échelle à l'automne 2014 démontre que plusieurs organismes adoptent déjà de bonnes pratiques de conciliation travail-famille. Parallèlement, plus de 80 % des personnes qui ont répondu au sondage considèrent important et même très important que leur organisme réfléchisse à la mise en place ou à l'amélioration des mesures de conciliation travail-famille.

Dans une démarche concrète d'adoption d'une politique de conciliation travail-famille, la participation des différentes personnes œuvrant au sein de l'organisme est importante.

Il est donc fortement recommandé de mettre en place un comité de conciliation travail-famille pour réviser, bonifier ou concevoir les orientations ou la politique de l'organisme. Ce comité devrait être composé d'au moins un membre du conseil d'administration, d'un membre de la direction ou de coordination et d'une personne de l'équipe de travail. Donc, dans la mesure du possible, au moins trois membres formeront le comité.

**Alternative 1 : Quoi faire si mon organisme ne compte qu'une seule personne salariée qui occupe le poste de direction ?** Le comité pourrait être plus restreint ou pourrait compter deux membres du conseil d'administration plutôt qu'un seul. Il serait aussi judicieux de contacter des ressources de la communauté pour aller chercher une personne extérieure qui accepterait de participer à la démarche.

**Alternative 2 :** Mon organisme compte une équipe nombreuse et nos statuts d'emploi sont très variés : certaines personnes travaillent à temps plein, d'autres sont à temps partiel ou sur appel. **Que pouvons-nous faire pour répondre aux différents besoins ?** La formation d'un comité de conciliation travail-famille doit être représentative de la réalité organisationnelle de l'organisme. Il est possible de former un comité composé d'au moins deux personnes de l'équipe de travail : une qui représente les personnes salariées à statut régulier et une autre qui représente celles qui ont un statut différent.

Cette distinction est importante et permet une démarche inclusive qui tient compte des besoins de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

## Se choisir une personne de référence et de confiance !

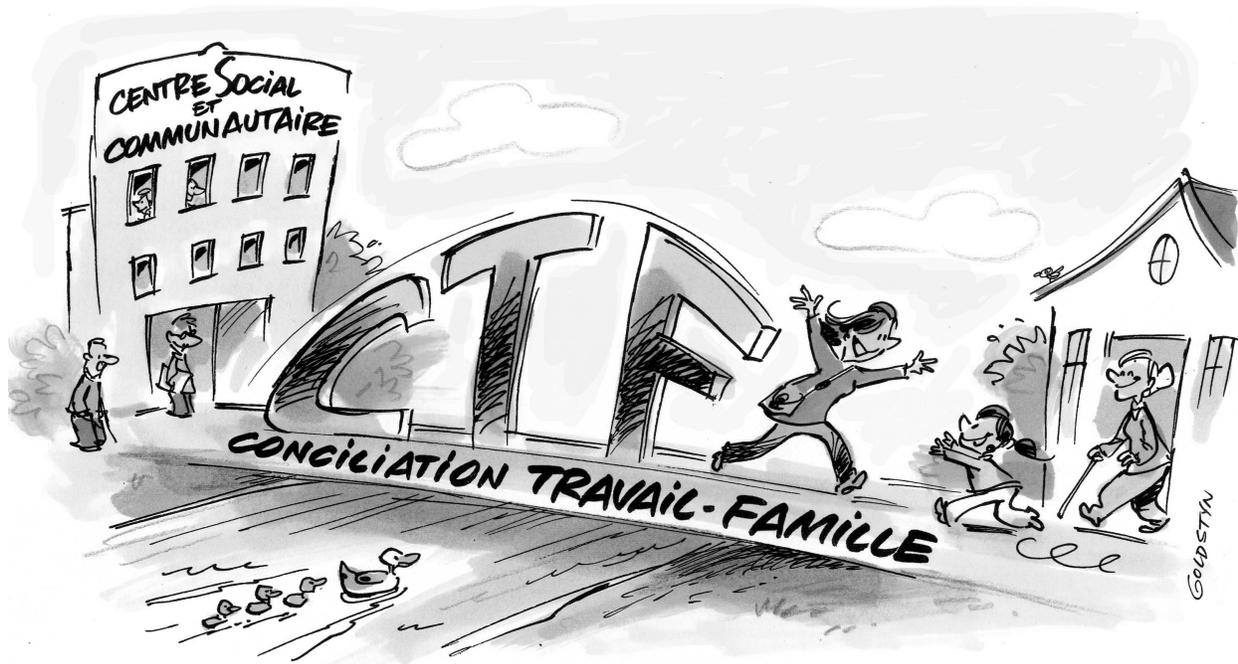
Si vous avez opté pour la mise en place d'un comité de conciliation travail-famille, nous vous suggérons d'identifier une personne de référence au sein du comité pour qu'elle puisse diffuser de l'information sur ses travaux.

## Maintenant que nous avons notre comité : que faisons-nous ?

Vous êtes prêtes et prêts à commencer votre démarche !

Nous sommes conscients qu'entamer une telle démarche demande du temps, de l'énergie et des ressources, tant humaines que financières. Nous souhaitons toutefois vous aider et surtout vous simplifier les choses pour rendre ce processus fonctionnel avec les réalités du milieu communautaire, lesquelles sont très différentes de celles des entreprises privées ou de la fonction publique. Nos organismes portent cependant des valeurs et des principes sociaux qui se veulent des mesures incitatives pour l'adoption et la réalisation de cette démarche.

Le cheminement proposé est facultatif, vous pouvez le suivre tel quel ou l'adapter à votre réalité.



# 4. DÉMARCHE PROPOSÉE

## 1. Consulter les travailleuses et les travailleurs

En premier lieu, il est important de consulter les travailleuses et les travailleurs de l'organisme pour bien connaître leurs besoins. Vous trouverez, en annexe 1, un questionnaire pour vous aider à dresser une liste des besoins. Le questionnaire peut être rempli de façon individuelle ou peut servir de guide, si vous choisissez plutôt une rencontre en groupe pour faire un remue-méninges.

Il faut toutefois garder à l'esprit que cette politique de conciliation doit également être conçue pour des besoins qui pourraient apparaître dans le futur, mais qui, pour le moment, ne sont pas présents. La réalité quotidienne et la composition des équipes de travail peuvent varier dans le temps. Il ne suffit donc pas de travailler uniquement sur le ici et maintenant, mais également d'être capable de se projeter dans une perspective à long terme. Il en reviendra au comité de garder en tête cette perspective.

## 2. Dresser le portrait de la situation actuelle

Faire le portrait des mesures de conciliation existantes dans l'organisme à l'aide du tableau proposé en annexe 2.

## 3. Analyser les résultats

Avec le comité, compiler et analyser les résultats des deux premières étapes. Ajouter à votre analyse certains éléments manquants dans la définition des besoins, en fonction de réalités qui pourraient survenir, par exemple : un congé de maternité ou un congé parental, le décès d'une personne proche, un enfant ou un parent atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, ou de longue durée, etc. Faites un remue-méninges sur les mesures que vous déterminez comme prioritaires et importantes à mettre en place.

## 4. Discuter avec le conseil d'administration

À cette étape de la démarche, le comité doit présenter au conseil d'administration le résultat de la consultation avec les membres de l'équipe, le portrait des mesures existantes et les éléments ressortis lors du remue-méninges. Il serait bon de leur rappeler les avantages et les retombées positives liés à l'adoption de telles mesures pour l'organisme. Soyez également prêt à répondre à certaines préoccupations que les membres du conseil d'administration pourraient avoir; par exemple, essayer d'estimer les coûts associés aux mesures que vous proposez et le temps d'implantation nécessaire.

Finalement, proposer des mesures concrètes au conseil d'administration : développer votre propre politique de conciliation travail-famille, à l'aide du cadre de référence. Nous vous proposons aussi un modèle de politique concret duquel vous pouvez vous inspirer.

## 5. Adopter la politique !

Le conseil d'administration devra adopter la politique de conciliation travail-famille et donc entériner chacune des mesures que l'on y trouve. Cette démarche peut prendre plus d'une rencontre, mais il est préférable d'essayer de respecter un délai de 3 à 6 mois. Nous vous recommandons aussi d'insérer une déclaration de principe à la politique, laquelle réitère les valeurs que vous portez. Vous trouverez un exemple de déclaration de principe dans le modèle de politique.

Une fois la politique adoptée, une personne du comité de travail ou du conseil d'administration remet et présente la politique de conciliation travail-famille aux travailleuses et travailleurs de l'organisme et répond aux questions.

## 6. Réviser la politique

Une révision de la politique ou des mesures doit se faire périodiquement. Le moment de la révision peut être sur une base annuelle au départ, mais plus espacée par la suite.

# CONCLUSION

S'inscrire dans une démarche pour adopter une politique de conciliation travail-famille demande du temps et de l'effort, mais surtout une volonté de changer les choses. La démarche proposée par Au bas de l'échelle invite à adopter de nouvelles pratiques et probablement à en formaliser d'autres déjà présentes dans la culture des organismes. Devoir concilier le travail et la famille nous touche toutes et tous à un moment ou l'autre de notre vie. Certaines situations nous prennent au dépourvu et d'autres sont prévisibles, mais elles ont toutes un impact dans plusieurs sphères de la vie. Conjuguer ces différentes sphères s'avère souvent difficile et peut causer du stress et de l'anxiété, particulièrement lorsqu'il y a des conséquences dans la sphère professionnelle.

Adopter une politique de conciliation travail-famille vient donc mettre de l'avant des solutions à des situations parfois complexes. Une politique apporte une sécurité et un mieux-être aux travailleuses et travailleurs tout en permettant aux organismes de mieux gérer et de prévoir les situations qui peuvent survenir.

D'après les résultats du sondage que nous avons effectué à l'automne 2014, 70 % des personnes ont affirmé avoir dans leur organisme, un contrat de travail écrit ou une politique de conditions de travail. L'étude réalisée en 2012 par le CSMO-ÉSAC va dans le même sens avec une proportion même un peu plus élevée. On y note toutefois que les éléments les moins intégrés aux politiques de conditions de travail sont les mesures de conciliation travail-famille à 35 %.<sup>15</sup> D'ailleurs, la majorité des personnes qui ont répondu à notre sondage (85 %) croient très important ou important que leur organisme réfléchisse à la mise en place ou à l'amélioration des mesures de conciliation travail-famille.

Ce cadre de référence vous propose donc une démarche qui vous guide dans un processus d'adoption d'une politique spécifique en conciliation travail-famille. Il répond à un besoin présent et sur lequel nous devons travailler pour offrir un climat de travail ouvert et respectueux, digne des valeurs portées dans le milieu communautaire.

# Références

- <sup>1</sup> Définition choisie par le ministère de la Famille et ayant fait consensus dans le cadre des travaux d'élaboration de la norme BNQ 9700-820 *Conciliation travail-famille* du Bureau de normalisation du Québec. <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/definition/Pages/index.aspx> consulté le 24 février 2015 consulté le 4 juin 2015
- <sup>2</sup> Centre de formation populaire et Relais-femmes. 2005. Pour que travailler ne rime plus avec misère – Enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires, p.35
- <sup>3</sup> <http://www.csmoesac.qc.ca/sites/default/files/files/csmoesac-reperes-2.pdf> p. 29 consulté le 4 juin 2015
- <sup>4</sup> Institut de la statistique du Québec. 2014. [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure\\_annuelle.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure_annuelle.html) consulté le 4 juin 2015
- <sup>5</sup> Statistique Canada. 2013. Être aidant familial : quelles sont les conséquences ? Martin Turcotte [www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.pdf](http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.pdf) consulté le 4 juin 2015
- <sup>6</sup> Statistique Canada. 2012. Portrait des aidants familiaux <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2013001-fra.htm#a9> consulté le 4 juin 2015
- <sup>7</sup> Sondage effectué auprès des salariés, direction/coordination et membres de conseil d'administration d'organismes communautaires, entre le 1<sup>er</sup> et le 31 octobre 2014, par un lien Internet envoyé à plus de 1000 organismes québécois.
- <sup>8</sup> CSMO-ÉSAC. 2006. La Relève en action communautaire : un enjeu qui nous interpelle tous et toutes, p.45
- <sup>9</sup> <http://www.csmoesac.qc.ca/sites/default/files/files/csmoesac-reperes-2.pdf> p. 39 consulté le 4 juin 2015
- <sup>10</sup> CSMO-ÉSAC. 2006. La Relève en action communautaire : un enjeu qui nous interpelle tous et toutes, p.20-21.
- <sup>11</sup> CSMO-ÉSAC. 2006. La Relève en action communautaire : un enjeu qui nous interpelle tous et toutes, p.24.
- <sup>12</sup> [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi\\_population.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/emploi_population.html) Allez dans tableau personnalisé, consulté le 4 juin 2015
- <sup>13</sup> <http://www.rgap.gouv.qc.ca/employeurs/conventions-collectives/regimes-indemnites.asp> consulté le 4 juin 2015
- <sup>14</sup> CSMO-ÉSAC. 2006. La Relève en action communautaire : un enjeu qui nous interpelle tous et toutes, p.47
- <sup>15</sup> CSMO-ÉSAC. 2006. La Relève en action communautaire : un enjeu qui nous interpelle tous et toutes, p.46



**Annexe 1**  
**Questionnaire préalable à la démarche de conciliation travail-famille**  
**afin d'identifier les besoins des personnes salariées**

<p>1. Dans quel groupe d'âge vous situez-vous?</p> <p><input type="checkbox"/> Moins de 25 ans  <input type="checkbox"/> 26 à 35 ans  <input type="checkbox"/> 36 à 45 ans  <input type="checkbox"/> 46 ans à 55 ans  <input type="checkbox"/> 56 à 65 ans  <input type="checkbox"/> 66 ans et plus</p>	<p>5. Avez-vous de la difficulté à concilier travail et famille?</p> <p><input type="checkbox"/> Souvent  <input type="checkbox"/> Parfois  <input type="checkbox"/> Rarement  <input type="checkbox"/> Jamais</p>
<p>2. Combien d'enfants avez-vous?</p>	<p>6. Quelles les préoccupations que vous avez concernant la conciliation travail-famille?</p> <p><input type="checkbox"/> Harmoniser mon horaire avec celui du service de garde ou de l'école  <input type="checkbox"/> Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales sans augmenter la charge de travail de mes collègues  <input type="checkbox"/> Crainte de prendre du retard dans mon travail si je m'absente pour une raison familiale  <input type="checkbox"/> Consacrer assez de temps à ma famille  <input type="checkbox"/> Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales sans perte de salaire  <input type="checkbox"/> Pouvoir couper les liens avec le travail lorsque je suis à la maison pour offrir du temps de qualité à mes proches  <input type="checkbox"/> Diminuer mon niveau de stress et le sentiment d'être toujours à la course  <input type="checkbox"/> Autres :</p>
<p>3. Dans quel(s) groupe d'âge se situent-ils?</p> <p><input type="checkbox"/> Moins d'un an  <input type="checkbox"/> 1 à 5 ans  <input type="checkbox"/> 6 à 12 ans  <input type="checkbox"/> 13 à 17 ans  <input type="checkbox"/> 18 ans et plus</p>	<p>7. Quelles mesures, déjà présentes dans l'organisme de manière formelle ou informelle, utilisez-vous ?</p>
<p>3.1 Ont-ils des besoins particuliers?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui  <input type="checkbox"/> Non</p>	<p>8. Quelles mesures souhaiteriez-vous que l'organisme mette en place pour faciliter votre conciliation travail-famille?</p>
<p>4. Êtes-vous une proche aidant ou un proche aidant</p>	
<p>4.1 Si vous êtes proche aidante ou aidant, combien d'heures en moyenne par semaine consacrez-vous aux soins d'un proche?</p> <p><input type="checkbox"/> 3 heures et moins  <input type="checkbox"/> 4 à 10 heures  <input type="checkbox"/> 11 à 19 heures  <input type="checkbox"/> 20 heures et plus</p>	

## Annexe 2

### Portrait des mesures de conciliation travail-famille existantes dans l'organisme

Votre comité en est déjà à la deuxième étape de la démarche, soit celle de dresser le portrait des mesures de conciliation travail-famille présentes dans votre organisme. Certaines mesures peuvent être rédigées de façon formelle à l'intérieur d'un contrat de travail ou de la politique de conditions de travail, alors que d'autres, sans faire l'objet d'un écrit, peuvent être pratiques courantes. Prenez le temps de faire l'exercice, il vous aidera à identifier là où sont les lacunes et les bonnes pratiques que vous souhaitez conserver ou améliorer.

L'aménagement du temps de travail			
Mesures présentes	formelle	informelle	détails
Prévisibilité des horaires et des lieux de travail			
Flexibilité de l'horaire et du lieu de travail <ul style="list-style-type: none"><li>• Horaire de travail flexible</li><li>• Télétravail possible</li><li>• Réaménagement du temps de travail</li></ul>			
Frais de garde			
Frais de présence ou de surveillance			
Les congés pour raisons et événements familiaux ou auprès d'une personne proche			

Les vacances			
Mesures présentes	formelle	informelle	détails
Plus de vacances que ce que la Loi sur les normes du travail prévoit			
Flexibilité dans le choix des dates de vacances annuelles			

Autres			
Mesures présentes	formelle	informelle	détails