

Le bulletin du Réseau RRH

n°19, 25 mars 2010

CONTRAIGNANTE ET DÉRAISONNABLE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE?

JOYEUSES PÂQUES !



Avant les années 70, peu de question se posait en matière de conciliation travail-famille : pendant que le père pourvoyait aux besoins de la famille, la reine au foyer prenait toute la place dans la maisonnée et n'avait d'autre souci que de combler les besoins des enfants et du mari. Au fil du temps, cela a changé : les femmes ont commencé à caresser le rêve d'avoir aussi leur place et leur droit de parole dans la société.

Les femmes de la génération des babyboomers, pour qui le travail est une valeur primordiale, pensent carrière et réussite tout en menant de front leur vie de mère. Elles envahissent les manufactures pour gagner leur pain et les bancs d'école pour acquérir les connaissances nécessaires qui leur permettront d'atteindre leur rêve de carriériste. Une toute autre réalité a donc pris tranquillement forme et Statistiques Canada confirme qu'en mai 2009, 62,2 % des femmes âgées de 25 ans et plus sont actives dans les milieux de travail. À titre de comparaison, les hommes sont représentés à 73,5 %.

Le portrait de la « Superwoman » présente pourtant des fissures. Comment allier la performance masculine tout en étant parfaite comme une mère se doit de l'être? Cela est impossible! Les organisations du travail bien souvent rigides dans leur façon de gérer exigent de plus en plus de performance et de présence, ce qui a comme conséquence qu'il est de plus en plus difficile pour ces femmes de concilier travail-famille. Ce qui est désolant, c'est de constater que les hommes aussi écopent maintenant de cette situation qui engendre un stress quotidien. Qui n'a pas eu cette impression de perdre pied face à toutes ses obligations? D'ailleurs des statistiques récentes indiquent que les hommes ont en moyenne 8,9 jours perdus par année et les femmes 12 jours perdus par année (Taux d'absence du travail, Statistiques Canada, 2008). Dix ans plus tôt (1998), les statistiques étaient de 7 jours d'absence pour les hommes et 9,5 jours pour les femmes. Cela représente une augmentation d'environ 26 %. De plus en plus d'employés désirent atteindre l'équilibre entre le travail, la vie sociale et la famille. Cela est encore plus vrai pour les jeunes de la génération Y (1978-1994) qui ont été victimes des excès de leurs parents et ne désirent pas reproduire le même modèle.

À VOTRE AGENDA :

- **Le 1er mai 2010**

Hausse du salaire minimum

(Suite page 2)

Ce projet est rendu possible
grâce à l'aide financière :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 

Modifications légales

Les lois du travail ont déjà entrepris des modifications pour répondre aux besoins des employés. Par exemple, la Loi sur les normes du travail a ajouté des congés pour obligations familiales, parentales ou à la suite d'une maladie, d'un acte criminel ou d'un suicide; la Loi sur l'assurance-emploi a entre autres prolongé la période de prestations parentales; le Régime québécois d'assurance parentale a été instauré. Pour démontrer le bien-fondé de ces changements, des données confirment que 56 % des pères admissibles au programme ont fait une demande de prestations parentales en 2006 comparativement à 32 % en 2005. Il n'en demeure pas moins que la culture organisationnelle et sociale de même que l'attitude de l'employeur et ses perceptions quant à l'avancement professionnel de son équipe auront inévitablement des répercussions sur la prise ou non d'un congé parental.

Des pistes de solutions

Heureusement, certains milieux de travail ont débuté leur réflexion et des pistes de solutions, temporaires ou permanentes, ont été instaurées pour répondre aux besoins de leur main-d'œuvre. Ci-dessous, quelques pistes suggérées par des employeurs lors du forum organisé par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et le ministère du Travail* :

- Mise en place d'un régime de congé à traitement différé à durée variable
- Accessibilité à un congé sans rémunération
- Accessibilité à une aide financière lors de difficulté financière
- Programme de temps partagé et de réduction d'heures de travail
- Flexibilité d'horaire
- Banque de temps à reprendre pour satisfaire des responsabilités familiales ou personnelles
- Fermeture du bureau le vendredi après-midi durant une certaine période de l'année
- Télétravail
- Remboursement de frais de garde lors de déplacements de nuit et téléphone cellulaire disponible
- Horaire rotatif pour permettre une fin de semaine de quatre jours toutes les deux semaines
- Accès à une garderie dans le milieu de travail ou à proximité
- Échange de temps de travail autorisé au préalable
- Retour progressif au travail à la suite d'un congé sans rémunération
- Services de garde d'urgence ou à court terme

Les effets positifs de ces mesures se traduisent comme suit : augmentation du niveau d'engagement des employés, réduction de coûts reliés à l'absentéisme et le roulement de personnel, respect des délais de production

(Suite page 3)

(Suite de la page 2)

par la planification de mesures pour contrer l'absence de la main-d'œuvre, amélioration de l'image de l'entreprise, attrait de nouveaux employés et contribution au maintien des employés en place.

Pour l'employé, cela aura comme effet d'utiliser des mesures concrètes et prévisibles, de diminuer les problèmes de santé liés au stress et à l'anxiété, d'améliorer la concentration et le rendement au travail, de développer une relation de confiance envers l'employeur et d'avoir le sentiment d'être important aux yeux de l'entreprise (Comité de concertation Conciliation travail-famille de la MRC d'Arthabaska).

Pour conclure, la conciliation travail-famille est une nouvelle réalité sur laquelle les employeurs devront se pencher pour diminuer les effets des conséquences. Heureusement, des solutions sont à leur portée. Rien ne les empêche aussi d'user de créativité et d'innovation pour implanter des solutions qui répondront spécifiquement à leurs besoins de production et à ceux des employés. L'important, c'est que les accommodements demeurent raisonnables et non contraignants pour toutes les parties engagées. Les employeurs doivent penser sérieusement à revoir leurs modèles de gestion au-delà des exigences légales et faire preuve de souplesse vis-à-vis cette nouvelle réalité.

Bibliographie

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE (2009), « *Un outil profitable* », ministère de la Famille et des Aînés, [en ligne].

MARSHALL, Katherine (2005), « *Utilisation par les pères des congés parentaux payés* », Perspective, [en ligne], [réf. Juin 2008].

METCALFE, Martine et Julie THÉRIAULT (2002). « *Un défi pour les milieux de travail : concilier travail-famille* », ministère du Travail, [en ligne].

STATISTIQUE CANADA (2008). « *Taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint* », [en ligne], [réf. du 25 novembre 2008].

STATISTIQUE CANADA (2009). « *Dernier communiqué de l'Enquête sur la population active* », [en ligne], [réf. du 10 juillet 2009], 10 p.



DERNIÈRE HEURE**Conciliation
travail-famille**

Le ministère de la Famille et des Aînés a mis de l'avant un *Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille* qui consiste à encourager la mise en place de pratiques de gestion et de solutions dans les différents milieux de travail pour favoriser la conciliation travail-famille.

Pour en savoir plus sur le sujet, visitez le www.mfa.gouv.qc.ca/travailfamille.

VOTRE FIERTÉ, C'EST AUSSI NOTRE FIERTÉ!

En 2009-2010, un projet RH, de formation ou de développement d'entreprise, impliquant vos employés, vous a rendu fier? Qu'il soit terminé ou en cours, nous aimerions le connaître afin de le répertorier dans les **BONS COUPS DE L'INDUSTRIE TEXTILE 2009-2010**.

Contactez dès maintenant Danielle Jutras au 819 477-7910, poste 202, ou par courriel à djutras@csmotextile.qc.ca

DOSSIER FORMATION

Les commissions scolaires de la région de l'Estrie et le CSMO Textile s'unissent pour faire connaître les ressources disponibles dans la région, identifier les besoins de formation, proposer des solutions sur mesure personnalisées à l'entreprise et présenter les diverses sources de financement disponibles. Vous n'avez pas encore été contacté et vous êtes intéressé à nous rencontrer, faites parvenir un message à Danielle Jutras à djutras@csmotextile.qc.ca.

**BOÎTE AUX LETTRES**

Vous avez des commentaires ou des suggestions?

ÉCRIVEZ-NOUS!

reseaurrh@csmotextile.qc.ca ou appelez le 819 477-7910

**Quand l'expertise prend sa retraite...**

La **relève** doit être prête!

Jean va quitter son poste pour une retraite bien méritée? Pas de problème, sa relève est préparée!

Sinon, le CSMO Textile aide les entreprises du secteur à mettre en place le transfert d'expertise grâce à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO).

Pour plus de détails, contactez Linda Cyrenne, chargée de projets au CSMO Textile au **819 477-7910**, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmotextile.qc.ca.

Avec l'aide financière de :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec

**CSMO
TEXTILE**
Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie textile du Québec

www.csmotextile.qc.ca

ARCHIVES

[www.comitesectorieltextile.qc.ca/
Archives/TExpress.shtml](http://www.comitesectorieltextile.qc.ca/Archives/TExpress.shtml)