

L'EXPÉRIMENTATION D'UNE DÉMARCHE DANS DES PME QUÉBÉCOISES

FAITS SAILLANTS

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS LES PME : QU'EN SAIT-ON?

Les milieux de travail qui soutiennent leur personnel en matière de conciliation travail-famille (CTF) en retirent des avantages. Ainsi en est-il dans les PME, mais passer à l'action est parfois plus complexe dans ce genre d'entreprise.

Les PME offrent souvent des arrangements de travail flexibles, sur une base informelle. Cependant, elles ont tendance à considérer la conciliation travail-famille comme une responsabilité revenant exclusivement aux parents.

Comment aller plus loin pour répondre au défi que constitue la conciliation travail-famille?

UN OUTIL DE TRAVAIL SIMPLE A ÉTÉ TESTÉ...

Un outil de travail visant à guider les organisations dans une démarche de CTF a été testé dans seize milieux de travail. L'expérimentation s'est déroulée sur une période d'environ huit mois, avec le recours à une personne-ressource de l'externe dont le mandat était d'accompagner chacune des entreprises participantes. Un comité conjoint regroupant des représentants de l'employeur et des employés a été mis sur pied dans chacun de ces milieux. En général, celui-ci a tenu quatre réunions de travail et a effectué une visite de suivi un an après l'implantation des mesures de CTF.

... ET APPRÉCIÉ!

Tester cet outil a permis de constater que certaines conditions favorisent la mise en place de mesures de CTF dans les PME. En voici quelques-unes :

- En dépit des réserves exprimées au départ, les entreprises participantes ont rapidement constaté la nécessité de travailler avec l'aide d'un comité conjoint.

« Ça m'a aidé à admettre que [la CTF], c'est la réalité d'aujourd'hui. »

- Du point de vue des employeurs, les mesures de CTF implantées procurent en général un sentiment de satisfaction chez le personnel. L'entreprise doit faire connaître ces mesures, par exemple au moyen d'un document écrit, pour s'assurer qu'elles soient à la disposition des employés.

- L'outil testé a été jugé facile d'utilisation. Les principes qui ont guidé la démarche prenaient en compte tant les préoccupations des employés que celles des employeurs.
- Dans la plupart des cas, la participation à cette expérimentation a donné lieu à des prises de conscience individuelles et collectives importantes. Plusieurs employeurs, notamment, ont pu réaliser que la volonté de s'engager dans la famille n'implique pas de se désengager du travail.

« J'ai appris que les employés ont le goût que ça marche, leur sentiment d'appartenance est fort, ça m'a rassuré. »

- La démarche d'implantation de mesures de CTF gagne à être soutenue par une personne-ressource externe. En fait, presque toutes les organisations ont jugé essentiel d'y recourir. La personne-ressource a facilité le dialogue, surtout dans les milieux où cette pratique n'est pas habituelle.

« La démarche a forcé le dialogue. Avant, tout se passait dans l'informel; maintenant, avec notre taille plus importante, il faut formaliser davantage par la concertation. »

- La démarche est plus susceptible de donner de bons résultats si le climat de travail est sain. Les valeurs de la direction comptent beaucoup également. L'ouverture des dirigeants, le mieux-être des employés et la flexibilité des pratiques de gestion sont des éléments essentiels pour la bonne conduite d'une telle démarche.

« Avec l'ajout d'un poste multifonction et la possibilité de travailler 35 heures au lieu de 40 à certains postes, ça devrait aider tout le monde; on pense favoriser la rétention de notre personnel. »

INTÉRESSANT, N'EST-CE PAS?

Le ministère de la Famille et des Aînés offre un programme de soutien financier pour aider les organisations et leur personnel à concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales. N'hésitez pas à vous en prévaloir.

Pour consulter le rapport complet de l'expérimentation et le programme :

www.mfa.gouv.qc.ca/travailfamille