

CONCILIER, C'EST POSSIBLE!

UNE TROUSSE D'OUTILS DÉVELOPPÉE POUR VOUS AIDER À AMÉLIORER LA CONCILIATION EN EMPLOI AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION.

La Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM) est fière de mettre à votre disposition la trousse Concilier, c'est possible !, développée dans le cadre de son projet Conciliation emploi-famille + (CEF+).

En tant qu'organisme de défense collective des droits des femmes, la TCGFM travaille depuis plus de trente ans à l'amélioration des conditions socioéconomiques, culturelles et politiques des femmes. Dans un contexte où les métiers traditionnellement féminins demeurent les plus précaires et où le travail invisible est encore majoritairement assumé par les femmes, **la conciliation en emploi est essentielle.**

Ainsi, c'est avec l'objectif de contribuer à l'amélioration des pratiques de conciliation au sein des organismes communautaires de la Montérégie, notamment afin de favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, que la TCGFM a mené le projet CEF+.

Si par sa mission première la Table n'intervient généralement pas auprès d'organismes mixtes, ce projet représente l'exception à la règle. Pour assurer une transformation sociale significative et durable, il est nécessaire de rejoindre non seulement les groupes de femmes, mais aussi ceux de tous les secteurs d'activité de la région.

Cela dit, **la trousse que vous avez entre les mains aujourd'hui a été réfléchiée avec le souci de répondre à la diversité des réalités présentes au sein des organismes communautaires.**

L'équipe de la TCGFM tient à remercier les organismes partenaires et leurs déléguées pour leur implication tout au long de la réalisation du projet CEF+ ainsi que le Secrétariat à la condition féminine pour sa contribution financière.

Partenaires ayant contribué au projet :



CE QUE LA TROUSSE CONCILIER, C'EST POSSIBLE ! VOUS PROPOSE

- » Un quiz sur le **profil CEF+ de votre organisme** pour identifier ce que vous pouvez mettre en place afin d'améliorer vos pratiques de conciliation en emploi

- » Des **fiches thématiques** pour répondre à vos questions sur la conciliation en emploi
 - C'est quoi, la conciliation emploi-famille plus (CEF+)
 - Pourquoi formaliser ses mesures de CEF+ ?
 - C'est quoi, des « bonnes » mesures de CEF+ ?
 - Comment on fait ça, une politique de CEF+ ?

- » Une **planche de jeu** illustrant les étapes de formalisation d'une politique de CEF+ pour vous permettre de visualiser votre démarche

- » **L'œuvre Concilier, c'est possible !** à afficher fièrement dans vos bureaux pour démontrer vos valeurs distinctives et votre engagement en matière de conciliation en emploi

- » Plusieurs **outils complémentaires en ligne***
 - Répertoire de mesures pour favoriser la CEF+
 - Matériel pour documenter les besoins de CEF+
 - Canevas de sondage anonyme
 - Questions de discussion pour animer un échange de groupe
 - Exemple de politique de CEF+
 - Suggestions de libellés
 - Modèle d'annexe
 - Références supplémentaires



*Pour y accéder, balayez les codes QR de chacune des fiches avec l'appareil photo en fonction de votre téléphone intelligent (une application de lecture de QR codes pourrait être requise). Vous pouvez également consulter les outils en visitant directement notre site web : tcgfm.qc.ca.

C'EST QUOI, LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE PLUS (CEF+) ?

« La conciliation emploi-famille + (CEF+) représente la capacité collective à harmoniser, dans le temps, les obligations parentales, familiales, scolaires et sociales avec les exigences du travail, des études et des responsabilités de proche aidance.

Cette recherche d'équilibre entre les différentes sphères de la vie est un défi qui concerne plusieurs acteurs. L'utilisation du terme emploi, plutôt que travail, vise à éviter la dichotomie travail-famille rendant invisible le travail effectué au sein de la sphère familiale.* »



Sans l'implication du milieu de travail, la CEF+ est une responsabilité qui incombe aux individus, majoritairement aux femmes, et qui contribue à l'augmentation du travail invisible

*Afin de refléter ses valeurs, la TCGFM a choisi d'adhérer à sa propre définition de la CEF+, fortement inspirée par celle de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTE).



CE QU'IL FAUT RETENIR

La conciliation en emploi, c'est une responsabilité partagée à laquelle il est **essentiel** que les employeurs contribuent! En prévoyant différents accommodements, vous avez le pouvoir de faire une différence majeure sur les conflits de CEF+ et leurs conséquences. Rassurez-vous, vous n'en ressortirez pas perdants ; la conciliation en emploi, c'est bénéfique pour tout le monde !

CONCILIER EN EMPLOI : DES RETOMBÉES POSITIVES

POUR LES EMPLOYÉ.E.S

- Diminution du stress
- Impacts positifs multiples sur la santé globale
- Augmentation de la satisfaction au travail
- Amélioration de la productivité
- Diminution de l'absentéisme
- Diminution du travail invisible

POUR LES EMPLOYEURS

- Distinction comme employeur de choix
- Reconnaissance comme milieu de travail qui valorise le bien-être des employé.e.s
- Attraction d'une main-d'œuvre qualifiée
- Fidélisation des employé.e.s
- Possibilité de promouvoir la main-d'œuvre féminine dans les secteurs traditionnellement masculins



BON À SAVOIR :

Les mesures favorisant la conciliation n'entraînent pas nécessairement de grosses dépenses. Au contraire, plusieurs d'entre elles ne coûtent rien du tout, sont simples à implanter et **leurs effets positifs s'observent rapidement !**



Pour des références supplémentaires en lien avec la CEF+ :



POURQUOI FORMALISER SES MESURES DE CONCILIATION ?

Particulièrement dans les organismes communautaires, la conciliation en emploi a tendance à être gérée au cas par cas. Sans réprover les pratiques informelles, il faut comprendre que si nos mesures de CEF+ ne sont pas documentées, elles risquent d'être moins connues, moins comprises et moins utilisées. Par ailleurs, la mise en place d'une politique formelle de conciliation représente de nombreux avantages !

DÉCOUVREZ-LES



ATTENTION :

Qui dit mesures formelles ne dit pas nécessairement mesures rigides ou restrictives !

LES AVANTAGES D'UNE POLITIQUE FORMELLE

DIMINUER LA GESTION AU CAS PAR CAS

- Réaliser une (grosse) économie de temps
- Encourager la connaissance des mesures disponibles
- Éviter les décisions arbitraires et aléatoires
- Décharger les responsables devant juger de la légitimité d'une demande d'accommodement

FAVORISER DES RELATIONS DE TRAVAIL HARMONIEUSES

- Assurer l'équité entre les membres de l'équipe de travail
- Encourager le dialogue et la réflexion collective
- Diminuer la jalousie et la perception d'injustices entre les employé.e.s
- Reconnaître la diversité des besoins de chacun.e

TEINTER LA CULTURE DE L'ORGANISATION

- Assurer la pérennité des acquis
- Véhiculer des valeurs de confiance et de transparence
- Encourager l'utilisation des mesures par tous.les employé.e.s
- Reconnaître clairement les autres rôles et responsabilités des employé.e.s



ASTUCE GAGNANTE :

Comme les mesures de conciliation sont intrinsèquement liées aux conditions de travail, pensez à les répertorier au sein d'une annexe à votre politique de conditions de travail !

Pour des exemples de libellés et de politiques formelles de CEF+ :



C'EST QUOI, DES « BONNES » MESURES DE CEF+ ?



AVERTISSEMENT IMPORTANT :

IL N'Y A PAS QU'UN SEUL BON MODÈLE DE POLITIQUE DE CONCILIATION EN EMPLOI

En matière de CEF+, une politique clé en main qui peut s'implanter dans n'importe quel milieu de travail, **ça n'existe pas** (et si on vous dit le contraire, méfiez-vous !). Chaque organisation est unique et doit composer avec ses particularités (ressources disponibles, nature du travail réalisé, nombre de personnes à l'emploi, limites organisationnelles, etc.).

» Les « bonnes » mesures de conciliation sont celles qui répondent aux besoins réels des travailleuses et des travailleurs, tout en respectant les capacités de l'organisation

Des mesures de conciliation, il y en a beaucoup (sans doute plus que vous ne le pensez !) et elles se trouvent à plusieurs niveaux : l'organisation du travail ; les absences, congés et vacances ; le temps et le lieu de travail et les biens offerts par le milieu de travail.

INSPIREZ-VOUS

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Échanges de quarts de travail autorisés entre les employé.e.s

Formation générale de base offerte à tous.tes les employé.e.s afin d'assurer facilement les remplacements

Accommodements liés à la maternité

(réserver un endroit pour extraire et conserver le lait maternel, autoriser le morcellement de l'heure de repas en plusieurs courtes pauses, etc.)

Horaire de réunions adapté

Droit à la déconnexion

(ne pas avoir à répondre à ses appels/courriels en dehors des heures de travail, ne pas avoir l'obligation de gérer les réseaux sociaux de l'organisme de façon continue, etc.)

« Chez nous, on discute de l'horaire des réunions d'équipe tous les 3 mois. On se rencontre chaque semaine, mais la journée et l'heure peuvent changer. Le fait d'en parler régulièrement permet à chacun.e d'exprimer ses besoins ou ses enjeux personnels. Dernièrement, on est passé du mardi après-midi au mardi matin ; une travailleuse suivait un cours de soir et ça lui permettait de quitter un peu plus tôt pour éviter d'être prise dans le trafic. »

 **MESURE
SANS FRAIS**

LES ABSENCES, CONGÉS ET VACANCES

 PARLER DE « CONGÉS DE SANTÉ » PLUTÔT QUE DE « CONGÉS DE MALADIE » : PLUS LARGE ET MOINS CULPABILISANT !

Congés rémunérés pour raisons de santé
(maladie, fatigue, surcharge mentale, etc.)

Congés rémunérés pour raisons personnelles sans besoin de justification

Possibilité d'utiliser ses congés pour soi ou pour autrui
(enfants, proches, etc.)

Flexibilité dans le choix des vacances

Possibilité de morcellement des vacances et des congés

« Je vais toujours me souvenir de ma première rencontre avec Hélène, c'était la directrice de l'organisme quand je suis arrivée. Elle était vraiment fière de me dire qu'ici, les travailleuses enceintes avaient la possibilité de s'absenter sans diminution de salaire pour leurs suivis de grossesse. Sur le coup, je trouvais ça bien, mais c'est vraiment lorsque je suis tombée enceinte de mon fils que j'ai réalisé la valeur de cet accommodement-là ! C'est incroyablement soulageant de ne pas avoir à piger dans sa banque de congés ou être inquiète que sa paie soit diminuée. »

LE TEMPS ET LE LIEU DE TRAVAIL

Prévisibilité des horaires de travail

Horaire de travail flexible

(heure d'arrivée et de départ variables, semaines comprimées, horaire adapté à la garde des enfants, etc.)

Utilisation d'une banque d'heures pour le temps supplémentaire

Horaire allégé

(l'été, en période d'examens, etc.)

Télétravail

« L'an dernier, on a une employée qui a accompagné sa mère atteinte d'Alzheimer plusieurs mois avant son décès. Trois à quatre midis par semaine, Annie allait diner à la résidence où sa mère habitait. Avec le temps de déplacement, elle s'absentait environ une heure et demie chaque fois. Comme nos pauses-repas sont d'une heure, elle commençait à travailler trente minutes plus tôt les jours où elle allait voir sa mère. »



MESURE
SANS FRAIS



LES BIENS ET SERVICES OFFERTS PAR LE MILIEU DE TRAVAIL

Halte-garderie lors des activités se déroulant à l'extérieur de l'horaire de travail régulier

Remboursement des frais de garde ou de présence en cas d'heures supplémentaires

Service de traiteur de repas surgelés avec prix préférentiels

Regroupement d'achats d'effets scolaires

« On a beaucoup de jeunes parents, dans l'équipe, pour qui c'est complexe de se libérer en dehors de l'horaire habituel. Quand il y a des activités de soir, par exemple, c'est généralement les employé.e.s sans enfants qui travaillent. Récemment, les coordonnateurs ont annoncé qu'ils engageraient, à l'avenir, un.e gardien.ne d'enfants lors de ces activités spéciales. On a aussi proposé de diviser l'équipe en deux pour que tout le monde assure, à tour de rôle, le travail de soir. C'est gagnant-gagnant: les parents n'auront plus à trouver ni déboursier pour un.e gardien.ne et les non-parents ne se sentiront plus désavantagés. »

LA GESTION DE LA CEF+

Sans être une catégorie de mesures comme telle, la gestion de la CEF+ propose des moyens aidant à structurer la conciliation en emploi dans l'organisation.

Remettre à chaque employé.e un document présentant les mesures de CEF+ offertes

Offrir une formation sur la CEF+ et les mesures proposées à tous.les membres de l'équipe

UNE POLITIQUE FORMELLE DE CEF+ EST L'IDÉAL !

Avoir un comité responsable de la CEF+ (répondre aux questions, veiller à la promotion des mesures, participer à la révision de la politique, etc.)

VISEZ UN COMITÉ REPRÉSENTATIF COMPOSÉ D'AU MOINS UN.E EMPLOYÉ.E, UN.E MEMBRE DE GESTION ET UN.E ADMINISTRATEUR.TRICE

Afin d'adopter de bonnes mesures, il est **essentiel** de consulter les travailleuses et travailleurs concerné.e.s. Ouvrez le dialogue et renseignez-vous sur les défis de conciliation que vivent les membres de votre équipe. Surtout, n'ayez pas peur d'être créatifs !

» Rappelez-vous que la seule mauvaise mesure est celle qui n'est pas utilisée

Pour encore plus de mesures de CEF+ :



COMMENT ON FAIT ÇA, UNE POLITIQUE DE CEF+ ?

La mise en place d'une politique de CEF+ ne devrait pas être perçue comme un dossier à classer une fois terminé. Au-delà d'un document formel, il s'agit d'une transformation de la culture organisationnelle qui teinte nos façons de faire.

Pour être utile, la politique doit être vivante, évolutive et s'adapter aux différentes réalités de l'organisme et de ses employé.e.s.

Pour vous guider, voici des étapes à considérer lors la mise en place de votre politique de CEF+ :

1. S'ENGAGER

Pour éviter que votre démarche soit constamment remise à plus tard à cause de multiples imprévus, il faut la prioriser. Clarifiez pourquoi vous désirez mettre de l'avant la conciliation dans votre milieu, informez votre équipe de travail, intégrez la création de votre politique à votre plan d'action et réservez du temps pour y travailler.

» Un engagement clair dès le début de la démarche est un facteur de succès important

2. FORMER UN COMITÉ DE TRAVAIL REPRÉSENTATIF

La collaboration entre les différents paliers hiérarchiques (employé.e.s, gestionnaires et administrateurs.trices) vise à assurer la représentativité des différentes réalités qui cohabitent au sein de l'organisation. Selon l'intérêt et la disponibilité, visez la création d'un comité tripartite au sein duquel s'impliqueront de 3 à 5 personnes.

3. FAIRE LE PORTRAIT DE LA SITUATION ACTUELLE

Si on veut avancer, on doit d'abord savoir d'où on part ! Questionnez-vous sur ce que votre organisation fait déjà pour favoriser la conciliation. Avez-vous des mesures de CEF+ en place ? Sont-elles documentées, informelles, gérées au cas par cas ? Qui peut en bénéficier ? En prenant le temps d'y réfléchir et de faire l'inventaire de vos pratiques, vous constaterez peut-être que vous conciliez plus que vous ne le pensiez.

4. CONSULTER L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

C'est indéniable : pour qu'une politique de CEF+ soit efficace, elle doit être adaptée aux besoins des travailleuses et travailleurs. Bien que l'idéal soit de pouvoir en parler ouvertement en équipe, ce n'est pas toujours réaliste. Le sujet est délicat chez vous ? Pensez à faire circuler un sondage confidentiel. Il est difficile de libérer tous.tes les employé.e.s en même temps ? Organisez des discussions en petit groupe. Peu importe le moyen, l'étape de consultation est essentielle.

5. IDENTIFIER LES BESOINS

Une fois la consultation effectuée, l'heure est à l'analyse. En comité, penchez-vous sur les informations recueillies, comparez vos pratiques aux défis de CEF+ rencontrés dans l'équipe et identifiez les besoins qui émergent. Déjà, à cette étape, vous pouvez commencer à réfléchir aux ressources et aux limites de votre organisation.

6. PROPOSER DES MESURES ADAPTÉES

C'est ici que débute l'élaboration de votre politique de CEF+. Quelles mesures souhaitez-vous, et pouvez-vous, mettre en place pour répondre aux besoins identifiés ? Comment s'appliqueront les accommodements proposés ? En cas de doutes, n'hésitez pas à échanger avec d'autres organisations et consulter les ressources disponibles. Ces suggestions demandent du temps, mais il faut le voir comme un investissement.

» Priorisez une démarche collective à une démarche rapide

7. RECUEILLIR LES COMMENTAIRES

Bien entendu, avant de crier victoire, il vous faudra présenter votre proposition aux autres membres de l'organisation et obtenir leur rétroaction. Assurez-vous de récolter les commentaires de l'équipe de travail et ceux du conseil d'administration afin d'apporter les ajustements nécessaires. Vous pouvez également leur demander leur avis quant au format de politique à privilégier (annexe ajoutée à la politique de conditions de travail, document indépendant, section dans le manuel de l'employé.e, etc.).

» À prévoir : quelques allers-retours seront peut-être nécessaires

8. ADOPTER LA POLITIQUE

Selon votre fonctionnement interne, faites le nécessaire pour officialiser votre nouvelle politique de CEF+. À cette étape, il est pertinent de décider si vous souhaitez procéder à une période d'essai et si oui, d'en établir la durée et les conditions.

9. PROCÉDER À LA PÉRIODE D'ESSAI

Facultative, mais fortement recommandée, une période d'essai vous permettra de clarifier le fonctionnement des mesures au quotidien, vérifier que la politique répond adéquatement aux besoins des travailleuses et travailleurs et apporter tout ajustement ou précision nécessaires.

10. RÉVISER LA POLITIQUE

Il est recommandé de faire un suivi ponctuel de votre politique de CEF+ tous les ans et de la réviser plus formellement aux 2 à 3 ans. En demeurant à l'affût de l'apparition de nouveaux besoins et en conservant une attitude ouverte en matière de conciliation, il sera possible de faire évoluer votre politique en même temps que vous et d'éviter de longues et pénibles refontes tous les 10 ans !

Pour vous aider dans la consultation de votre équipe de travail :





NOTRE DÉMARCHE DE CEF+ EN UN COUP D'ŒIL

*Vous êtes prêt.e.s ?
C'est parti!*

DÉPART

Un engagement clair dès le début de la démarche est un facteur de succès important.

1
S'ENGAGER

FORMER UN COMITÉ DE TRAVAIL REPRÉSENTATIF

2
FAIRE LE PORTRAIT DE LA SITUATION ACTUELLE

Pour être utile, le portrait doit refléter votre situation réelle, pas votre idéal.

Une communication ouverte tout au long de la démarche est pri-mor-di-ale !

4
CONSULTER L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

Pensez à distribuer un sondage de satisfaction CEF+ lors des évaluations annuelles

5
IDENTIFIER LES BESOINS

Priorisez une démarche collective à une démarche rapide !

6
PROPOSER DES MESURES ADAPTÉES

7
RECUEILLIR LES COMMENTAIRES

8
ADOPTER LA POLITIQUE

Ici, quelques allers-retours seront peut-être nécessaires

10
RÉVISER LA POLITIQUE

9
PROCÉDER À LA PÉRIODE D'ESSAI

Permettez-vous d'essayer des choses et donnez-vous le droit à l'erreur !

ARRIVÉE

*Vous pouvez maintenant dire (haut et fort) que la CEF+ fait partie intégrante de vos pratiques.
Bravo !*

