



D'après photo Pixabay

# L'équilibre **vie pro-vie perso,** c'est rentable !

## Le pari du Québec

**Le gouvernement du Québec** déploie, grâce à sa politique familiale, un ensemble de mesures pour soutenir les familles québécoises. Pensons notamment au crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants, aux services de garde subventionnés et au régime québécois d'assurance parentale<sup>1</sup>.

Pour les employeurs, il existe une variété de mesures qui peuvent être mises en œuvre. Il appartient aux organisations de convenir lesquelles leur conviennent.

### Des mesures concrètes

Le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Famille a pris l'initiative de développer une méthodologie avec des experts et parties prenantes, visant à aider les

employeurs à identifier et déployer des mesures facilitant la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (CTF). Cela a abouti à l'élaboration de la norme BNQ 9700-820. Les mesures recommandées sont regroupées en six catégories<sup>2</sup> dont voici quelques exemples.

#### Gestion-management de la CTF

L'employeur rend disponibles :

- des formations, guides et documents d'information à l'intention des managers et du personnel sur la CTF, les mesures en place et la politique de management à appliquer ;
- un service d'orientation ou de programme d'aide aux salariés et leur famille, la plupart du temps sous forme de soutien psychologique

**Les mesures visant à faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont un grand facteur de protection de la santé psychologique au travail. Mais de quoi s'agit-il et quels sont les impacts pour l'employeur ? Détour par l'expérience québécoise.**

#### Marie-Claude Pelletier

Présidente du Groupe Levia, chargée de cours en santé organisationnelle à l'université de Sherbrooke (Canada)



1. Entretien avec le service des communications du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Famille, le 9 février 2017.

2. Cf. [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/mesures-conciliation-travail-famille.aspx](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/mesures-conciliation-travail-famille.aspx)

ou logistique en lien avec les problématiques vécues;

- des accommodements pour le personnel ayant de jeunes enfants ou d'autres personnes à charge, afin de modifier le contenu du travail ou le cheminement professionnel.

### Adaptabilité de l'organisation du travail

L'organisation met en place des mesures qui permettent à ses travailleurs de s'absenter avec le moins de contraintes possible par rapport à leurs responsabilités professionnelles (par exemple, rotation d'emploi, échange d'horaire de travail, partage des compétences, groupes multidisciplinaires, équipes volantes).

### Aménagement du temps de travail

On parle ici de:

- réduction du temps de travail comme le travail à temps partiel, ou le travail partagé;
- horaire de travail adapté par exemple, l'horaire variable, l'horaire à la carte, ou l'horaire fixe au choix;
- prévisibilité des horaires et des lieux de travail;
- semaine de travail comprimée comme une semaine de travail de 35 heures effectuée en 4 jours au lieu de 5;
- utilisation de banques d'heures.

### Congés

Au-delà des exigences légales ou réglementaires, on peut imaginer des mesures telles que:

- combler l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées en vertu de certains régimes de protection publics ou d'une durée supplémentaire du congé;
- offrir un congé maternité ou paternité pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, pour des événements familiaux, un deuil, un mariage ou une union civile, pour l'accompagnement d'un proche en difficulté;
- des congés autofinancés ou sans solde;
- des vacances payées dont les dates sont adaptées au besoin du salarié.

### Flexibilité dans le lieu de travail

Cela peut se traduire en télétravail, total ou partiel, à domicile ou dans un bureau satellite proche du lieu de résidence.

### Services ou biens offerts

Sur les lieux de travail ou par le milieu de travail, des services peuvent être offerts:

- l'aide ou soutien financier pour la garde des enfants d'âge préscolaire ou scolaire;
- le soutien aux travailleurs dont un ou des membres de la famille ont une

ou des incapacités temporaires ou permanentes;

- le remboursement des frais de garde pour les heures supplémentaires de travail demandées par l'employeur.

### Les impacts

Le gouvernement, par l'intermédiaire notamment du secrétariat du Travail, a fait réaliser une étude auprès de 8 000 employeurs de toutes tailles, incluant majoritairement des PME, afin de connaître les pratiques d'affaires déployées en matière de CTF<sup>3</sup>. La mise en commun des expériences de chacun, à travers les réponses recueillies, pose un regard intéressant sur les perspectives d'avenir en cette matière et révèle l'importance stratégique accordée à la CTF par de nombreux employeurs québécois.

Les résultats du sondage, qui seront rendus publics prochainement par le secrétariat du Travail, révèlent que la majorité des employeurs ayant déployé de telles initiatives en ont vu les retombées positives. En effet, la majorité a vu la satisfaction et la motivation des employés s'accroître, ainsi que le climat de travail s'améliorer. Le *turn over* est moins élevé et plusieurs ont observé une baisse de leur niveau d'absentéisme. ■

« La majorité des employeurs ayant déployé de telles initiatives en ont vu les retombées positives »

3. Étude exploratoire sur les pratiques d'affaires au Québec en matière de conciliation travail-famille, 2 nov. 2016