

Cette présentation a été effectuée le 19 novembre 2008, au cours de la « Conférence de l'ASPQ - Devenir parent en 2008 : des besoins à connaître et à reconnaître » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2008. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.

Projet pilote
Expérimentation d'une
démarche d'implantation
de mesures de conciliation
travail-famille-études-
maternité
(CTFEM)

Projet rendu possible grâce à la collaboration financière de:

Les Centres locaux d'emploi de Mirabel,
Saint-Eustache et Sainte-Thérèse
Service Canada
Ministère de la Famille et des Aînés



Emploi Québec
Ministère de la Famille et des Aînés



Une initiative de la Table employabilité femmes des Basses-Laurentides

- ▶ Table de concertation, créée en 2000 et regroupant une quinzaine de représentantes des organismes des milieux communautaire, économique, gouvernemental, de l'employabilité et de l'éducation
- ▶ Leur mandat: Réaliser des projets novateurs et des activités créatrices de partenariat, de concertation et de développement pour les femmes et le marché du travail

Un projet pilote élaboré sur une période de trois ans (2005 à 2008)

▶ Année 1 (2005-2006)

Consacrée à

- Produire une recherche-inventaire faisant l'état de la situation de la conciliation travail-famille au Québec et ailleurs dans le monde
- Former un groupe de discussion composé de parents travailleurs, d'employeurs, de représentants et représentantes des milieux économique, communautaire, de l'éducation, des services à la petite enfance et des municipalités
- ▶ L'objectif: Faire le consensus sur le choix d'un projet pilote portant sur la CTFEM pour la région des Basses-Laurentides
- ▶ Le choix est arrêté: Une expérimentation d'une méthode d'implantation de mesures de CTFEM dans six entreprises de la région

► Année 2 (2006-2007)

► Consacrée à

- Concevoir et mettre en œuvre le projet pilote dans six entreprises de la région des Basses-Laurentides
Durée du projet pilote, 12 mois (juin 2007-juin 2008)

Entreprises sélectionnées

- 3 entreprises de services (services financiers, services ménagers, services d'animation de camps de jour, d'activités parascolaires et d'événements corporatifs)
- 3 entreprises manufacturières (manufacturier de portes et fenêtres, manufacturier de linge de maison, manufacturier de conduits de ventilation)

Portrait sommaire de la main-d'œuvre des entreprises

- 1) Main-d'œuvre majoritairement féminine, scolarité postsecondaire, 145 employés et employées, âge moyen 40 ans, horaire jour/soir, 68%* (service)
- 2) Main-d'œuvre féminine, peu scolarisée, 15 employées, âge moyen 49 ans, horaire jour, 62%* (manufacturier)
- 3) Main-d'œuvre majoritairement féminine, peu scolarisée, 49 employées et employés, âge moyen 46 ans, horaire jour, 59%* (OSBL, service)
- 4) Main-d'œuvre majoritairement masculine, peu scolarisée, 86 employés et employées, âge moyen 35 ans, horaire jour, 57%* (manufacturier)
- 5) Main-d'œuvre majoritairement masculine, peu scolarisée, 80 employés et employées, âge moyen 35 ans, horaire jour/soir, 47%* (manufacturier)
- 6) Main-d'œuvre mixte, scolarité postsecondaire, 10 employés et employées, âge moyen 28 ans, horaire jour, 40%* (service)

► * % ayant des enfants

► Année 3 (2007-2008)

► Consacrée à

- Finaliser l'expérimentation dans les six entreprises
- Produire le rapport final faisant état des résultats de l'expérimentation
- Créer la trousse d'outils destinée à soutenir les entreprises de la région des Basses-Laurentides qui désirent implanter des mesures de conciliation travail-famille-études-maternité au sein de leur organisation (en cours)

L'expérimentation d'une démarche d'implantation de mesures de CTFEM en 5 étapes

- 1) La formation du comité CTFEM
- 2) L'identification et la priorisation des problématiques et des besoins
- 3) Le choix des mesures CTFEM à implanter
- 4) L'élaboration du cadre de référence et l'implantation des mesures
- 5) L'évaluation et la bonification des mesures de CTFEM implantées

Étape 1: La formation du comité CTFEM

- ▶ S'assurer d'une représentation équilibrée des acteurs impliqués dans l'entreprise ou dans le département où l'on désire implanter des mesures. Nous devrions y retrouver des membres représentant :
 - la direction et les ressources humaines, s'il y a lieu
 - la partie syndicale, s'il y a lieu
 - le personnel
- ▶ Expliquer l'objectif de la démarche
- ▶ Exposer les rôles et l'implication demandés à chaque partie
- ▶ Faire une revue de l'information existante afin que le comité CTFEM acquière une information uniformisée
- ▶ Élaborer le plan de communication afin d'informer tout le personnel de la démarche effectuée par le comité

Étape 2: L'identification et la priorisation des problématiques et des besoins

- ▶ Prendre connaissance des problématiques et des besoins du personnel et de l'entreprise
- ▶ Établir le diagnostic
- ▶ Identifier et prioriser les problématiques et les besoins
- ▶ Identifier et prioriser les mesures de CTFEM répondant aux besoins

Étape 3: Le choix de la ou des mesures de CTFEM à implanter

- ▶ Faire le bilan de ce qui existe déjà dans l'entreprise
- ▶ Chercher et trouver les mesures les mieux adaptées aux problèmes ciblés
- ▶ Éléments importants à considérer
 - La flexibilité
 - La relation de confiance
 - Le contrôle sur son temps
 - La prévisibilité
 - La diversité
 - L'accès aux mesures
- ▶ Déterminer les mesures à implanter

Étape 4: L'élaboration du cadre de référence et l'implantation

- ▶ Décrire les modalités d'application pour chacune des mesures
- ▶ Annoncer et expliquer les mesures choisies ainsi que leurs modalités d'application
- ▶ Assurer un mécanisme de suivi

Étape 5: L'évaluation et la bonification des mesures de CTFEM implantées

- ▶ Effectuer un suivi des mesures afin de les évaluer et de les bonifier s'il y a lieu
- ▶ S'ajuster aux changements

Les principales mesures implantées dans les entreprises

- ▶ Les horaires flexibles avec plages fixes
- ▶ La semaine comprimée se terminant le vendredi 12h
- ▶ La semaine comprimée sur 4 jours
- ▶ La semaine comprimée 70-9
- ▶ Le compte épargne-temps (39/40)
- ▶ Le télétravail

Constats

- ▶ La méthode d'implantation en cinq étapes s'avère efficace pour amener le comité à réfléchir sur les enjeux présents à chacune des étapes
- ▶ La présence autour d'une table de personnes représentant la direction et le personnel crée une ouverture à l'écoute des besoins et de la réalité de l'autre
- ▶ La possibilité d'expérimenter les mesures dans un temps donné a sécurisé la majorité des entreprises

- ▶ Les avantages relevés en évaluation de projet sont principalement:
 - Une baisse du niveau de stress chez le personnel
 - Une meilleure gestion des absences
 - Une plus grande motivation des employés et employées
 - Un sentiment d'avoir un plus grand contrôle
- ▶ Il est toujours plus difficile qu'une entreprise s'adapte aux besoins de sa main-d'œuvre que l'inverse. Il y a un travail de conscientisation et de responsabilisation à faire

Projet pilote
Informé, conscientiser,
sensibiliser et responsabiliser

Une trousse d'outils afin d'inciter
les entreprises à instaurer
des mesures de CTFEM

Ébauche de projet

Notre trousse comprendra:

Un fascicule

Pour vous
convaincre
d'agir !



Ébauche de projet

11 fiches pratiques

11 FICHES PRATIQUES EN 5 ÉTAPES



Fiche 1 - Pour vous convaincre d'agir

- Fiche 2 - Les 5 étapes en un coup d'œil
- Fiche 3 - La formation du comité
- Fiche 4 - Le plan de communication
- Fiche 5 - La vue d'ensemble des mesures

ÉTAPE 1

- Fiche 6 - Le sondage
- Fiche 7 - L'information sur l'entreprise
- Fiche 8 - L'identification et la priorisation des problématiques et des besoins
- Fiche 9 - Le choix des mesures de CTFEM à implanter

ÉTAPE 2

- Fiche 10 - L'élaboration du cadre de référence et l'implantation

ÉTAPE 3

- Fiche 11 - L'évaluation et la bonification des mesures de CTFEM implantées

ÉTAPE 4

ÉTAPE 5

Ébauche de projet

Un guide d'implantation



CONCILIATION

Guide d'implantation de mesures de conciliation
travail-famille-études-maternité



Le temps est à l'action :
Soyez une entreprise de choix

► Pour renseignements:

Manon Labelle
Le Groupe Procar 2000 inc.
450-434-3891
procar@videotron.ca

Merci!