

Les programmes de conciliation travail-famille dans les organisations :
Réalité ou utopie?

De nos jours, plusieurs femmes étudient et travaillent afin de faire avancer leur carrière et avant d'envisager la maternité. Les femmes souhaitent s'épanouir au travail tout en devenant de parfaites mamans. Est-ce possible? Doit-on prendre quelques années sans solde, au risque de devoir se recycler par la suite? Doit-on choisir un emploi à temps partiel dans un poste inférieur, avec moins d'heures, moins de responsabilités? Ou, doit-on accepter qu'une femme de carrière n'assiste pas au spectacle de son aîné, se trouve une bonne nounou pour soigner les otites de sa petite dernière et ne s'inquiète pas (pour autre chose que les dossiers en cours) entre 9h et 17h?

Il fut un temps où il existait bel et bien deux types de mamans. L'une qui se prévalait d'une bonne gardienne à qui elle confiait son enfant cinquante heures par semaine. L'autre qui devenait *reine* du foyer et se consacrait exclusivement à sa marmaille. Il fut un temps où la conciliation travail-famille était une préoccupation exclusivement féminine.

Maintenant, les femmes souhaitent (ou doivent) poursuivre leur travail tout en maintenant du temps de qualité avec leur conjoint et leurs enfants. Pour concilier travail et famille, il faut être organisée et faire appel à de l'aide et des ressources extérieures. Seulement, cela ne suffit pas. Même en ayant un très bon réseau social et en ciblant nos priorités, nous ne pouvons prévoir l'imprévisible, ni tout régler en dehors des heures de bureau. Pour réussir, il nous faut donc un minimum de compréhension et de flexibilité de la part de notre employeur.

Depuis quelques années, les baby boomers quittent leurs postes de cadres, directeurs et patrons et partent à la retraite. Il est de plus en plus fréquent de voir de jeunes trentenaires diriger des entreprises ou organismes. De jeunes trentenaires qui ont étudié, travaillé afin de faire avancer leur carrière et avant d'envisager la venue de bébé. Avec les gardes à mi-temps et le partage des responsabilités familiales de plus en plus équitable au sein des couples, peu importe qu'ils soient hommes ou femmes, les jeunes patrons ont souvent les mêmes besoins et préoccupations que leurs employés. Il faut donc cesser de voir systématiquement notre supérieur hiérarchique tel un ennemi ou un opposant au bonheur familial.

Il y a d'ailleurs plusieurs avantages, pour l'employeur et son organisation, à offrir des mesures de conciliation travail-famille. Ces mesures bonifient l'image et la réputation de l'organisation, attirent les meilleurs candidats au sein de l'entreprise et permettent la fidélisation des employés. Elles diminuent les coûts liés aux retards, à l'absentéisme et au présentéisme (tous ces employés qui sont présents de corps et non d'esprit pour cause de fatigue, maladie ou inquiétude). En permettant aux employés (et cadres) d'organiser leur horaire différemment, ces derniers peuvent diminuer le temps consacré aux tâches personnelles durant les heures de travail, temps inutilement coûteux pour les employeurs. Aussi, une amélioration du climat de travail et du service à la clientèle ainsi qu'une augmentation du rendement et de la productivité ont été constatées à l'intérieur des organisations offrant une politique et des mesures de conciliation travail-famille. Bref, un employé moins stressé et satisfait par son travail est plus motivé et fait moins d'erreurs.

Les patrons ayant des enfants en bas âge sont souvent plus susceptibles d'accorder des passe-droits aux autres parents ou de faire preuve de compréhension en ce qui concerne les obligations familiales. Eux-mêmes forcés de s'absenter et de partir parfois hâtivement, ils n'osent refuser ce droit à d'autres. Même s'il n'y a pas de politique particulière au sein de votre organisation, vous pouvez donc vous tourner vers eux. Seulement, les arrangements à l'amiable, sur une base officieuse, peuvent entraîner des conséquences néfastes. D'abord, il vous faut demander et raconter votre situation personnelle à chaque occasion. Si vous n'êtes pas très doué pour cela, vous risquez d'être perdant. Non seulement, vous ne bénéficierez d'aucune flexibilité, mais vous serez frustrée de constater que votre collègue profite de conditions bien plus favorables que les vôtres. Le fait qu'aucune mesure ne soit fixée rend les arrangements précaires et arbitraires. Votre supérieur pourrait se soustraire à sa promesse à la dernière minute pour cause de saute d'humeur, surplus de travail ou ordre de son propre supérieur. À l'intérieur de ces organisations, il pourrait aussi y avoir du favoritisme, de l'exagération ainsi que de l'exaspération de la part des employés sans enfant.

Afin de diminuer de tels effets négatifs, l'entreprise, en collaboration avec son personnel, peut introduire un programme de conciliation travail-famille. La mise en place d'un tel programme permettra aux employeurs d'améliorer, d'une part, la qualité de vie du personnel et, d'autre part, le niveau de productivité de l'entreprise. Si les mesures sont claires et équitables, tous les employés seront gagnants. Certains profiteront de cette ouverture pour étudier à temps partiel, voyager, s'impliquer socialement ou débiter un projet artistique.

Plusieurs mesures créatives et variées facilitant la conciliation travail-famille existent déjà dans certaines entreprises et organisations. Nous découvrirons plusieurs d'entre elles dans un second article la semaine prochaine. N'hésitez pas à me faire part des initiatives prises dans votre propre organisation. Il est toujours agréable de souligner les bons coups des patrons et de donner un coup de pouce aux mamans qui ne parviennent plus à jongler avec le travail et la marmaille.

Écrivez-nous!

Mélissa Meunier

Agente de développement pour les programmes d'employabilité OSE et FCF

Y des femmes de Montréal (YWCA)

Courriel: mmeunier@ydesfemmesmtl.org

Dans ce texte, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.