

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

L'Homo sapiens, version 2011, rêve de s'épanouir au travail tout en devenant un parent parfait. Le défi n'est pas mince, le support est nécessaire. Parce que plus personne ne veut choisir entre réussir sa carrière et réussir sa vie familiale, les organisations doivent s'adapter. Est-il possible de créer un programme de conciliation travail-famille qui satisfera autant l'employeur que l'employé?

Pour introduire un programme spécifique et durable, il faut veiller à ce que les mesures respectent les contraintes de l'employeur et de l'organisation et n'entravent pas les possibilités d'avancement et de formation des employés, ni leurs avantages sociaux. Les mesures doivent s'adresser aux cadres autant qu'aux employés et aux papas comme aux mamans. Il faut prendre le temps d'y réfléchir et de bien communiquer le programme afin de ne pas créer un sentiment d'injustice chez certains employés sans enfant.

Plusieurs organisations ont déjà des politiques avantageuses concernant la conciliation travail-famille. Ces politiques concernent habituellement l'aménagement du temps de travail. L'entreprise peut permettre un horaire flexible, des semaines de travail comprimées (35 heures en 4 jours plutôt qu'en 5) ou du télétravail (rédiger tel dossier ou exécuter telle tâche tout en demeurant à la maison). Certaines entreprises permettent d'accumuler des heures pour un usage futur ou de réduire la semaine de travail normale. On peut aussi partager un poste en jumelant un parent désirant travailler à temps partiel avec un collègue plus âgé rêvant d'une retraite progressive ou un employé souhaitant faire un retour aux études à temps partiel. L'employeur peut aussi réduire la fréquence des réunions en dehors des heures de travail et offrir les réunions ou congrès à l'extérieur de la ville sur une base volontaire. Dans certaines organisations, un employé peut cumuler trois années travaillées à 75% de son salaire et obtenir une quatrième année sabbatique au même salaire (salaire accumulé).

L'organisation qui veut adopter une politique favorisant la famille doit aussi avoir un régime complémentaire de congés parentaux et peut offrir une diminution des heures au cours de l'été ou des vacances plus longues que ce qui est prescrit par la Loi sur les normes du travail afin de permettre aux parents de passer plus de temps avec leurs gamins lors du congé scolaire estival. D'autres mesures sont très appréciées des familles. Une grande entreprise pourrait avoir son propre service de garde. Quel gain de temps et quel soulagement pour un parent que d'avoir son bambin tout près de soi! Une plus petite organisation pourrait permettre à l'employé d'amener bébé au bureau lorsque de dernier est fiévreux ou lorsque le parent doit travailler en dehors des heures d'ouverture de la garderie.

Dans l'optique d'une meilleure qualité de vie des employés, une organisation peut aussi offrir un financement partiel des coûts d'inscription à des centres sportifs ou offrir une activité récréative sur l'heure du dîner ou sur les heures de travail. Quel lien avec les enfants, me direz-vous? Imaginez-vous être payé pour faire du yoga ou de la danse pendant une heure et dites-moi que vous ne seriez pas plus patient et plus enjoué le soir venu!

Évidemment, chacune de ces mesures n'est pas adéquate pour tous les milieux de travail. L'employé doit aussi comprendre qu'une organisation est à l'image d'une famille. Elle a ses propres obligations et priorités. Il faut donc savoir s'adapter, de part et d'autre.

Cependant, n'ayez pas peur de sensibiliser votre employeur au bien fondé d'avoir une politique et un programme en fonction des familles. Et n'oubliez pas que s'il demeure inflexible et inéquitable à votre égard, vous avez des droits et vous avez aussi le choix. Plusieurs entreprises offrent des mesures pour une meilleure conciliation travail-famille. Renseignez-vous et n'hésitez pas à postuler pour ces entreprises.

Seulement, ne vous leurrez pas : même avec les meilleures conditions de conciliation travail-famille qui soient, vous ne serez sûrement pas un parent parfait. Consolez-vous, à l'adolescence, vos enfants seront ravis d'avoir des tas de choses à vous reprocher!

**Mélissa Meunier**

**Agente de développement pour les programmes d'employabilité**

**Y des femmes de Montréal (YWCA)**

Courriel: [mmeunier@ydesfemmesmtl.org](mailto:mmeunier@ydesfemmesmtl.org)

Site web: [www.ydesfemmesmtl.org](http://www.ydesfemmesmtl.org)

avec la participation de :

