

La conciliation travail-famille pour une communauté au rythme de ses familles

Projet de laboratoire rural : Charlevoix-Est
Présentation ARUC-GATS
Par Denis Guérin



CARREFOUR ACTION
municipale et famille

Le 12 avril 2010

Les grandes lignes du projet

La conciliation famille-travail, travail atypique et milieu de vie rural

Ministère des Affaires municipales et des Régions
Mesures des laboratoires ruraux

La MRC : Le porteur et le leader terrain


Le CAMF : Un partenaire pour l'expertise et la force de son réseau

5 ans sont alloués pour la réalisation de ce projet

Recherche action participante

Lancement officiel : le 8 décembre 2009





Particularités de la région qui contribuent à la problématique de la conciliation famille-travail

- ✿ **Caractère touristique** : horaires saisonniers, temps partiel, horaires atypiques.
- ✿ **Étendue du territoire** : distance entre la résidence et le lieu de travail, les principaux employeurs sont presque tous regroupés dans la vallée de la Rivière-Malbaie (La Malbaie, Clermont)
- ✿ **Services de proximité** : éloignés, voire inexistants dans certaines municipalités (pôle de service concentré à La Malbaie, Clermont.)
- ✿ **Démographie** : exode des jeunes et vieillissement de la population
- ✿ **Importante proportion d'entreprises de petites tailles** : 83% des entreprises ont moins de 20 employés.

Le concept

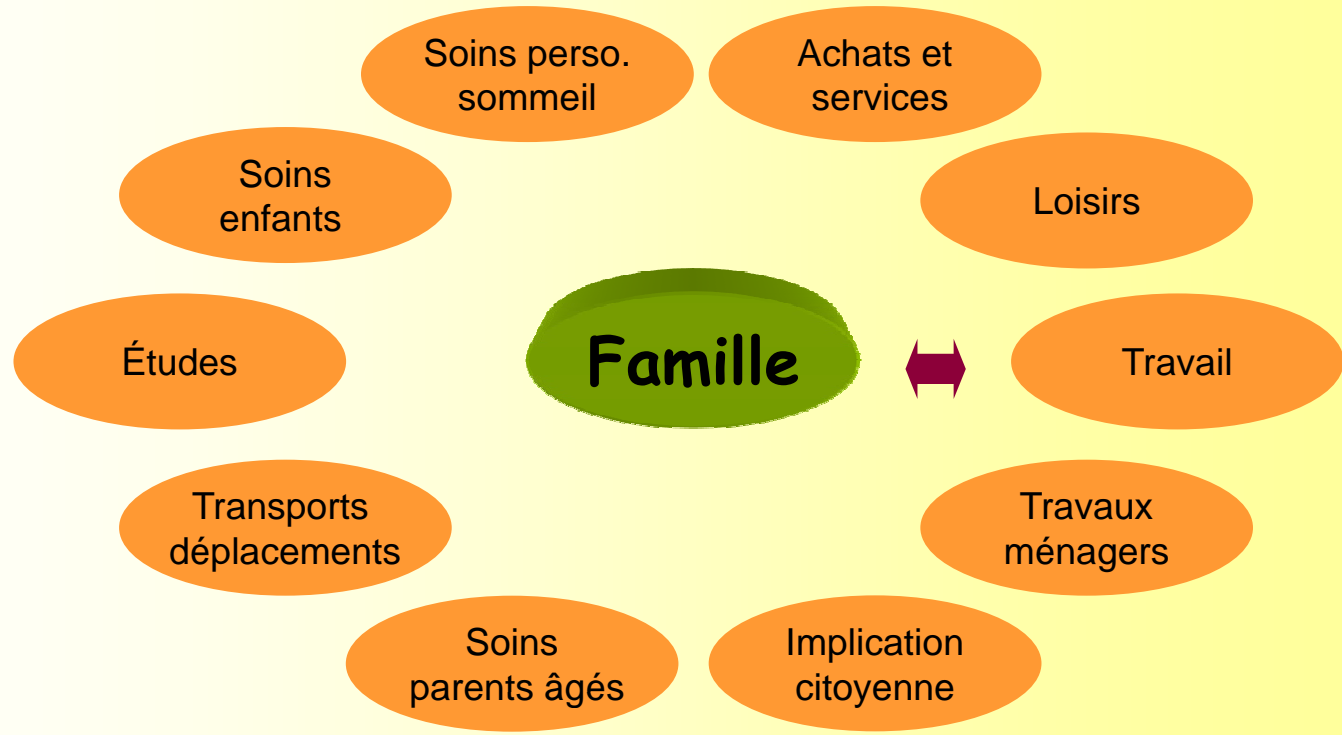
La communauté au rythme de ses familles

- * Réorganiser les rythmes de la communauté (équilibre, cohérence) en plaçant la famille au centre des préoccupations.
- * Donner une perspective collective à la CTF où tous les acteurs de la communauté sont impliqués dans la recherche et l'application de solutions.





La conciliation famille-travail : une vision élargie du rythme de vie des familles



Temps

Considérer la conciliation famille-travail dans une perspective plus globale (les temps sociaux)

La CTF : Une responsabilité de communauté



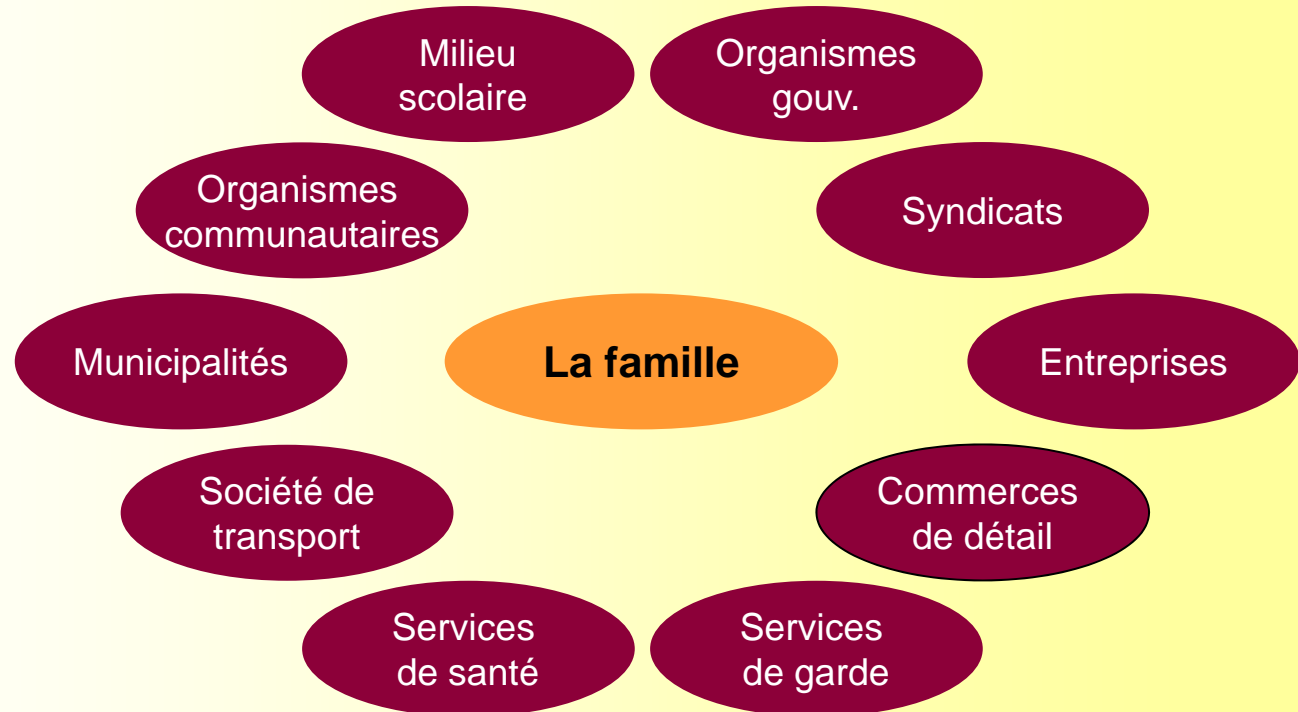
La communauté

Le milieu du travail

La famille



Les acteurs de la communauté



Le défi imposé par la CTF dépasse largement le pouvoir d'intervention d'un seul acteur. La recherche de solutions passe nécessairement par l'implication de tous les acteurs de la communauté.

Les acteurs de la CFT



La communauté

Le milieu du travail

La famille

Dans le cadre du projet

nous allons...

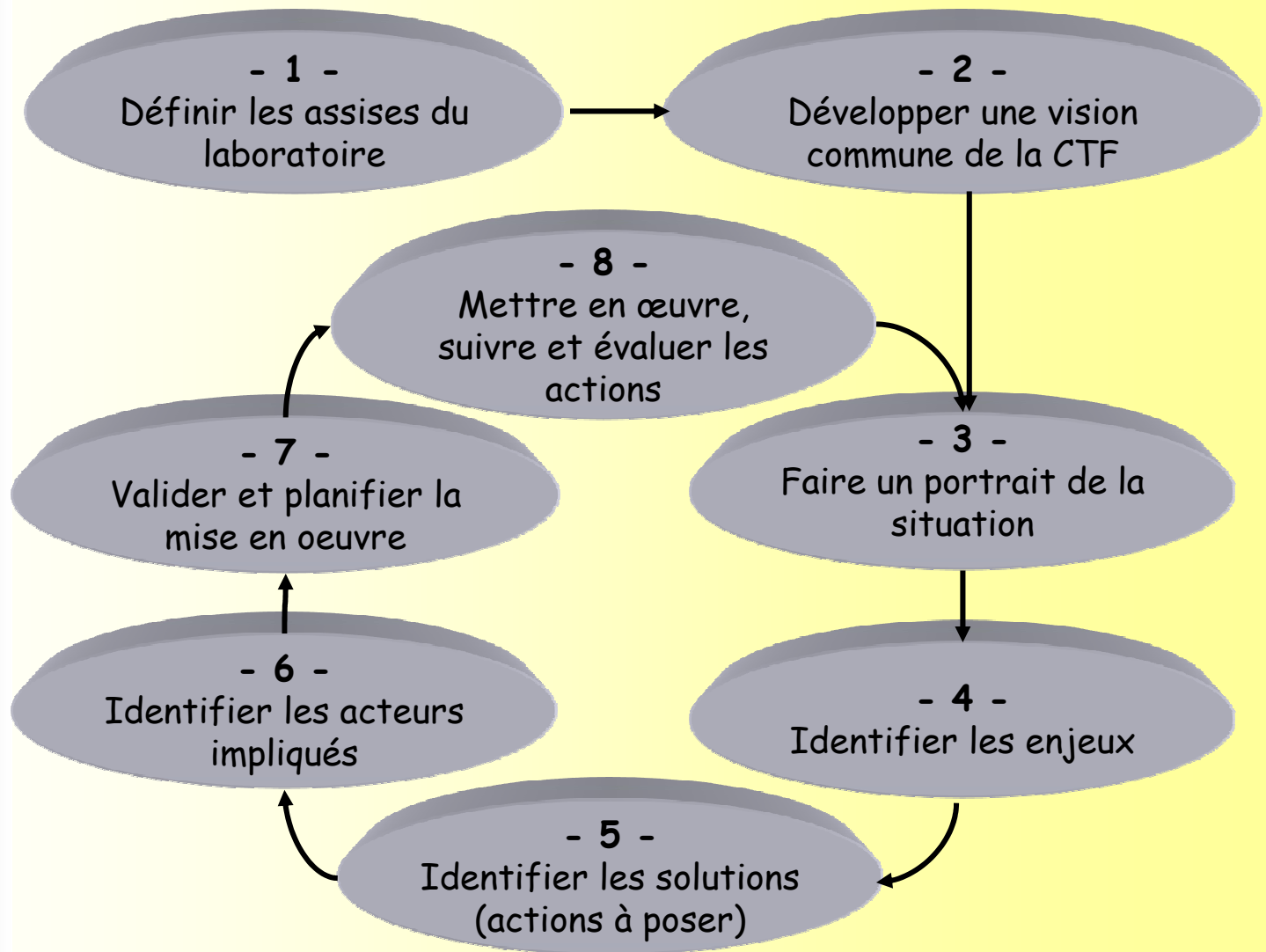
- ✦ **Mettre en place** un lieu d'échange et d'expertise ainsi qu'une dynamique locale de concertation.
- ✦ **Mobiliser** les acteurs du milieu afin qu'ils adhèrent au projet et contribuent à sa viabilité sur une base permanente.
- ✦ **Réunir** les intervenants du milieu sur une base régulière afin de favoriser l'émergence d'idées novatrices.
- ✦ **Inform**er la communauté de l'état d'avancement des travaux et des retombés potentiels. (Création d'une identité visuelle, d'un bulletin d'information, etc.)
- ✦ **Comprendre** la réalité des familles et des entreprises. (Dresser un portrait de la situation, écoute du milieu)
- ✦ **Planter** des mesures de conciliation famille-travail dans la communauté. (Ex. : transport en commun vers des infrastructures de loisirs, culturels, etc., garderies « Atypique », horaire des services, mesures d'ARTT : télétravail, horaires flexibles, etc.)
- ✦ **Analyser** les avantages, les obstacles et les conditions de réussite des mesures implantées.
- ✦ **Transmettre** les résultats pour contribuer au développement rural du Québec.

Les défis à relever

- ✦ **Le fonctionnement autonome des acteurs** dans la détermination des horaires de fonctionnement.
- ✦ **L'intérêt et les visées stratégiques** divergents des acteurs.
- ✦ **La double perspective** (dispensateur de services et employeur)
- ✦ **Rejoindre les PME** (83 % des entreprises ont moins de 20 employés.)
- ✦ **La mobilisation et les habitudes de concertation** des acteurs du milieu économique.
- ✦ **L'hyperconcertation** des acteurs sociaux.

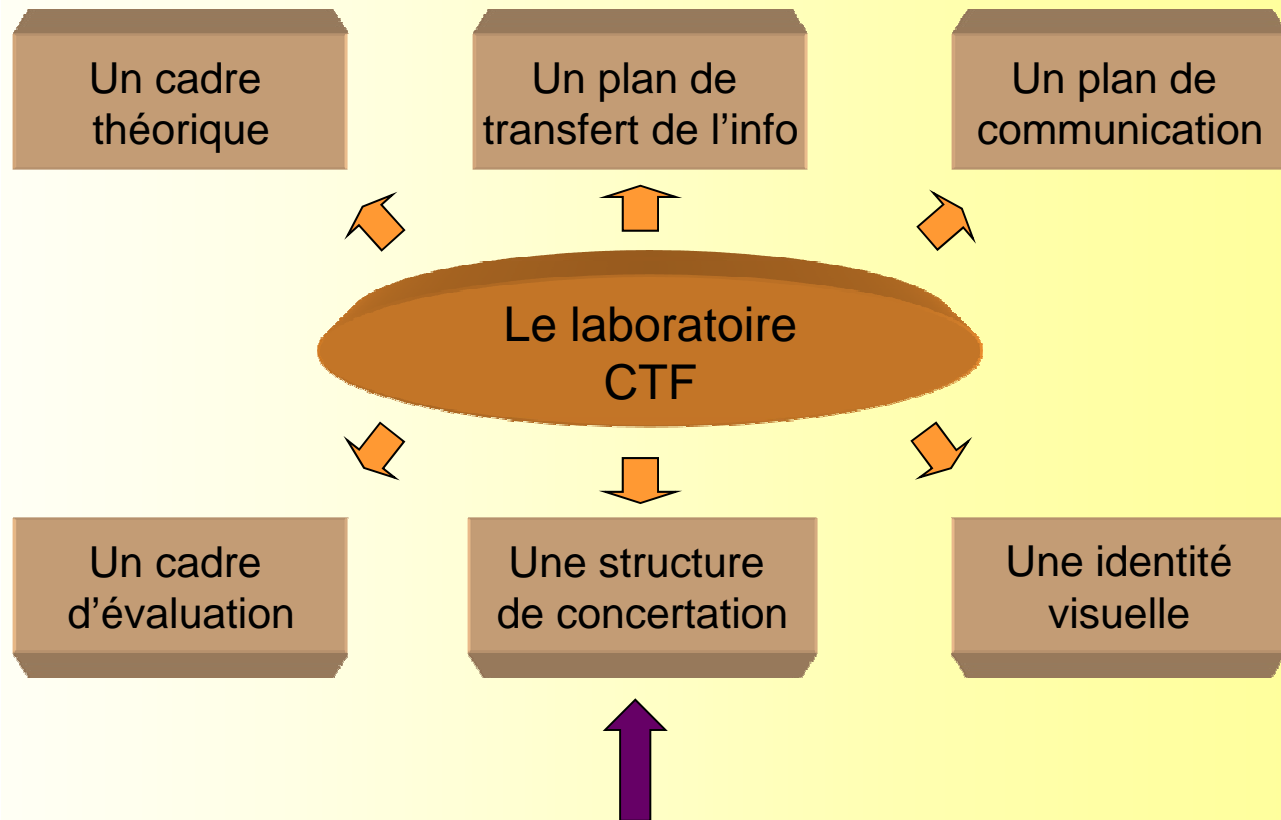


Les étapes à franchir





La définition des assises



Les acteurs de la concertation

Les municipalités de la MRC (7)

- Élus
- Administration municipale

Le milieu économique

- Casino de Charlevoix
 - Fairmont Le Manoir Richelieu
 - Chambre de commerce de Charlevoix
 - Tourisme Charlevoix
 - Caisse populaire Desjardins de La Malbaie
- } Lettre d'appui
- Le réseau des travailleurs autonomes de Charlevoix-Est
 - Les grands employeurs (Abitibi Bowateur, Pépinière Charlevoix, Général Cable, Transport Québec, Groupe Océan)

Le milieu agricole

- Syndicat des agricultrices

Le milieu scolaire

- Commission scolaire de Charlevoix
- Centre d'études collégiales en Charlevoix
- Formation continue Charlevoix

Le milieu de la santé

- Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix
- Syndicat des professionnels en soins de Québec (SPSQ)



Les acteurs de la concertation

Les acteurs du développement économique et de l'emploi

- Société d'aide au développement de la collectivité de Charlevoix (SADC)
- CLE
- CLD
- Carrefour jeunesse emploi

Les services de garde à la petite enfance

- CPE Pignon sur rue

Organismes communautaires

- Centre-Femmes aux Plurielles
- Maison de la famille
- Association bénévole de Charlevoix
- Groupe action jeunesse
- Agence pour vivre chez-soi (proches aidants)



L'analyse de la concertation locale

Les forces

- Arrimage des structures.
- Communication entre les coordonnateurs des tables de concertation.
- Efficacité à plusieurs égards (projets réalisés, visibilité dans le milieu, etc.).

Les obstacles

- L'hyperconcertation local.
- Instances de concertation actuellement en conflit.
- Surcharge de travail pour les acteurs impliqués.
- Absence de ressources pour soutenir les projets identifiés.

Les recommandations des acteurs locaux

- Il faut davantage s'arrimer aux structures déjà existante plutôt que d'ajouter une nouvelle table de concertation.
- S'investir rapidement dans des projets concrets.
- Proposer des ressources financières pour la réalisation de projets.
- Arrimer le milieu économique à la démarche



Des solutions déjà identifiées

Un service de garde atypique

Le porteur du projet : CSSS

Les constats

- Difficulté majeure en ce qui concerne la rétention et le maintien en poste du personnel, particulièrement en ce qui concerne les infirmières, les infirmières auxiliaires et les préposés aux bénéficiaires.
- Les départs massifs à la retraite avaient été prévus, mais le problème s'est considérablement accentué en raison des grossesses très nombreuses. De ce fait, beaucoup de retraits préventifs et de retours progressifs au travail limitent de façon critique le bassin de main d'œuvre.
- Les quarts de travail de soir, de nuit et de fins de semaine représentent un problème encore plus criant.
- Plusieurs jeunes familles qui s'installent ici pour travailler au CSSSC quittent après un certain temps faute de logement et de service de garde adaptés à leurs besoins.



Des solutions déjà identifiées

Un service de garde atypique (suite)

La solution envisagée

- L'enquête effectuée a révélé un réel besoin de place en garderie atypique au sein des 1400 employés du CSSS.
- Il en est ressorti que la seule possibilité était d'élargir le mandat des installations existantes, soit les CPE, aux fins de semaine (pour commencer).
- Trouver un bassin critique de 16 enfants (pour couvrir les frais d'opération) ainsi que le personnel nécessaire. Il s'agirait d'un projet pilote à mettre en place dans les meilleurs délais (moins de 6 mois).
- Rallier d'autres gros employeurs de la région (Manoir, Casino, CLD, Abitibi Bowater, Massif, etc.) et ainsi « collectiviser » le projet.



Des solutions déjà identifiées

Un service de garde atypiques (suite)

Les obstacles

- Ressources financières limitées au cas où le nombre critique d'enfants ne serait pas atteint.
- Négociation avec le syndicat du CPE.
- Lourdeur des procédures administratives.
- Surcharge de travail de la directrice du CPE pour produire la demande auprès du MFA.

Le rôle du laboratoire dans le projet (actuellement à l'étude)

- Intervenir auprès du MFA pour accélérer le processus d'analyse de la demande.
- Soutenir le service de garde dans la préparation de son dossier.
- Collaborer avec le CSSS dans leurs démarches auprès des grands employeurs pour « collectiviser » le projet.



Des solutions déjà identifiées

La trousse en conciliation travail – vie personnelle

Le porteur du projet : Centre-Femmes aux Plurielles

Détail du projet

Conception d'une trousse pour soutenir les entreprises dans la mise en place de mesures de conciliation travail – vie personnelle

Les obstacles

Difficulté à intégrer les entreprises de la région

Le rôle du laboratoire (actuellement à l'étude)

- Associer le laboratoire à la démarche
- Accompagner l'organisme dans ses démarches auprès des employeurs





Merci de votre attention
