



Agence des temps

de la MRC de Charlevoix-Est
Pour mieux concilier travail et vie personnelle

Présentation dans le cadre du
colloque de l'ARUC-GATS

Par Denis Guérin
Agent de développement des collectivités
Carrefour action municipale et famille

Le 19 octobre 2010



Présentation du laboratoire



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

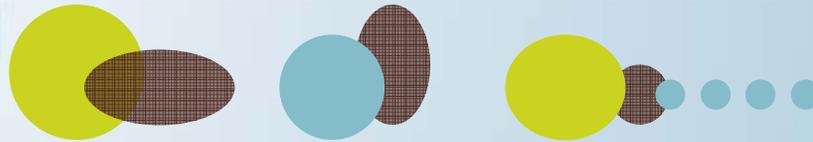
- Ministère des Affaires municipales des Régions et de l'occupation du territoire
- Mesures des laboratoires ruraux (mesure de la politique nationale de la ruralité)
 - ▶ Projets pilotes qui proposent des solutions novatrices afin de revitaliser les milieux ruraux du Québec
 - ▶ 33 laboratoires actifs au Québec / un seul laboratoire axe famille

5 ans sont alloués pour la réalisation de ce projet

La MRC : Le porteur et le leader terrain

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

Le concept



La communauté au rythme de ses familles

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

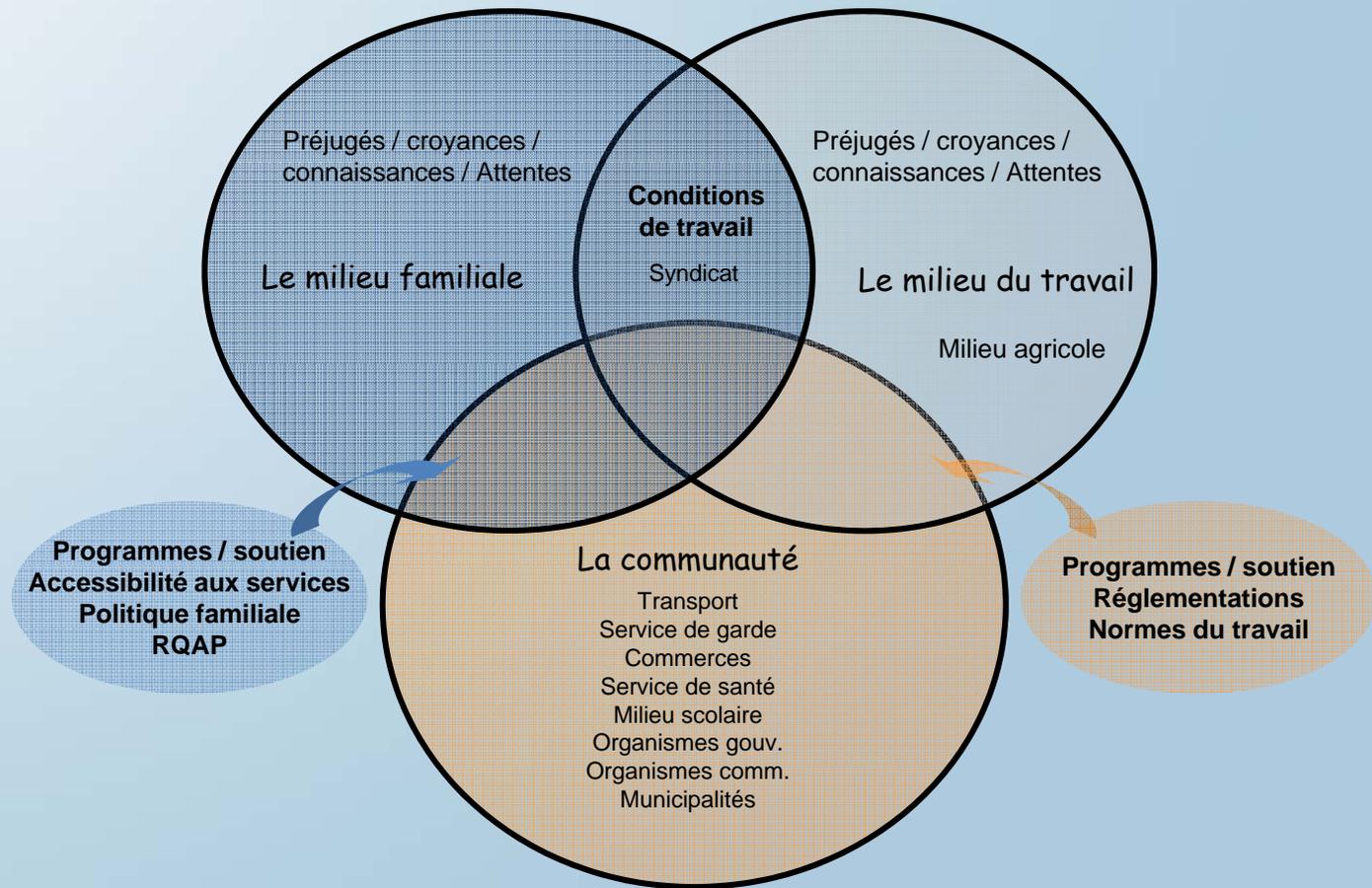
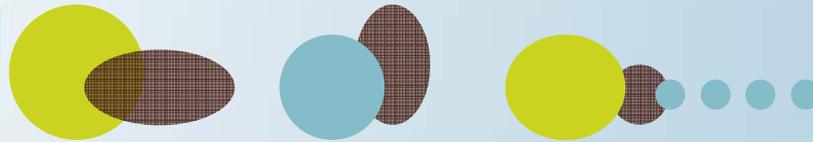
Un nouveau nom

Agence des temps

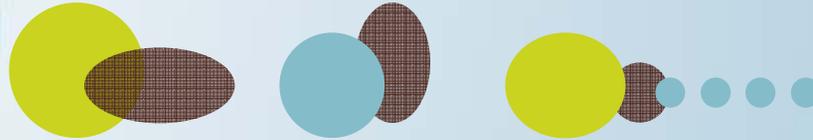
de la MRC de Charlevoix-Est

Pour mieux concilier travail et vie personnelle

Le cadre d'intervention



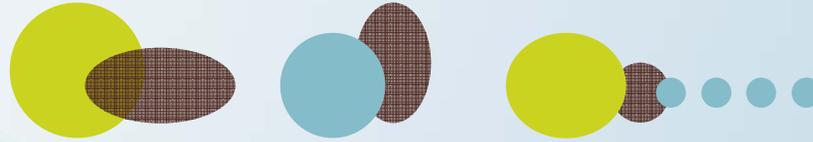
Les axes d'intervention



L'intervention de l'Agence des Temps s'articule autour des 7 grands axes suivants :

1. La mobilisation des acteurs (concertation, participation, partenariat)
2. La réalisation de projet terrains (leader, partenaire)
3. La connaissance et la compréhension du milieu (documentation, consultations, enquêtes, recherches) ←
4. La communication et la sensibilisation
5. La représentation et les alliances de recherches
6. La participation à la dynamique locale
7. Le suivi et l'évaluation du projet

Consultation préliminaire des partenaires



Méthodologie

- ✦ Activité de consultation réalisée de février à mai 2010
- ✦ Après de 50 partenaires potentiels du laboratoire

Questionnaire distribué comprenant 7 questions qui ont permis de couvrir les aspects suivants :

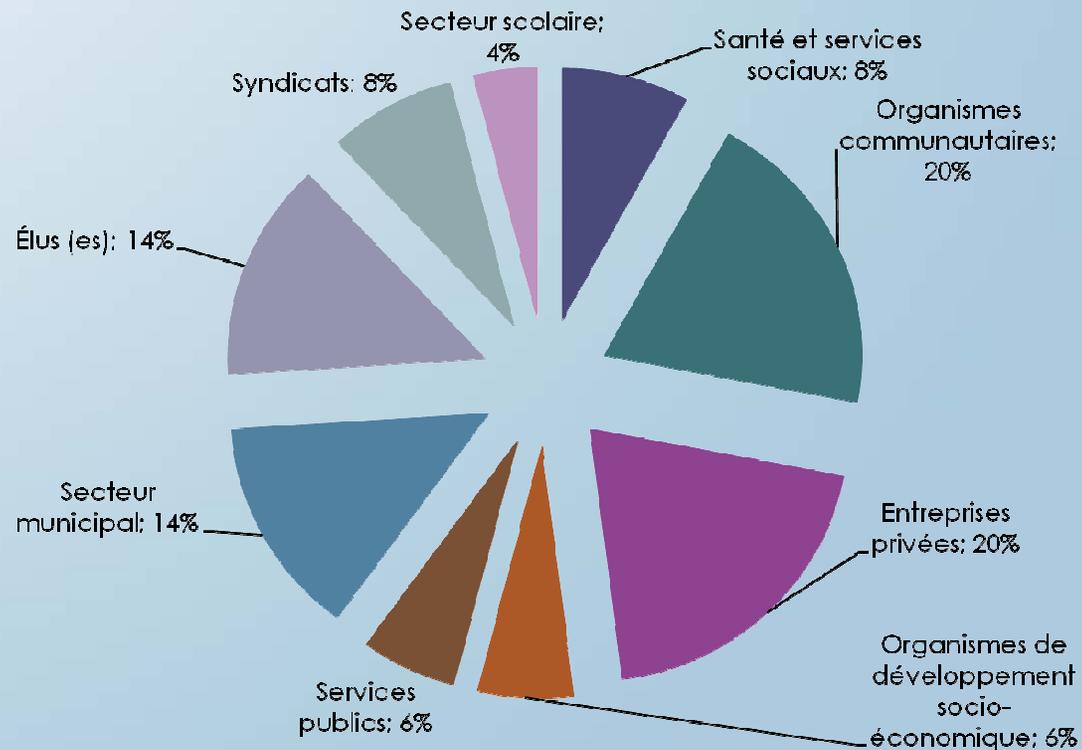
1. Les défis à relever; ←
2. les objectifs du projet;
3. les attentes des partenaires;
4. la participation à la concertation locale;
5. les problématiques connexes à la CTVP; ←
6. les facteurs de succès du projet;
- ~~7. les actions en cours en CTVP.~~

Consultation préliminaire des partenaires



Taux de réponse : 80% (40 questionnaires reçus sur 50)

Répartition des répondants (par secteur d'activité)



Consultation préliminaire des partenaires



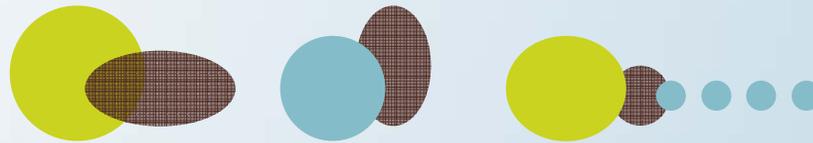
Les principaux défis mentionnés	%
Places en garderies et horaires	48%
Adaptation des différents horaires	45%
Participation de tous les acteurs concernés	42%
Mythes et préjugés dans les entreprises, méconnaissance	32%
Avenues nouvelles, innovation	16%
Maintien des congés statutaires, personnels, parentaux	15%
Travail atypique et saisonnier	13%
Soutien au milieu agricole	11%

Consultation préliminaire des partenaires



Problématiques connexes à la CTVP	%
Transport, distance sur le territoire, accès aux services	42%
Manque de participation de certains acteurs concernés	26%
Problèmes relatifs à la garde des enfants	24%
Mythes et préjugés sur la CTVP	18%
Conciliation des exigences de l'entreprise avec les besoins de l'employé	16%
Arrimage des différents horaires	16%
Saisonnalité, horaire de travail atypique	16%
Forte présence de PME et d'organismes communautaires	11%
Manque de support aux travailleurs, fatigue, stress	11%
Précarité financière	8%

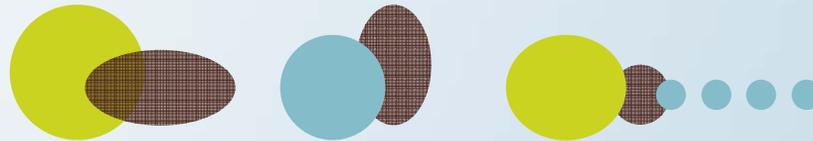
Consultation préliminaire des partenaires



Consensus sur les priorités ...

- ✦ Les places et les horaires des garderies
- ✦ L'harmonisation des horaires selon les modes suivants:
 - 1) Heures d'ouverture et de fermeture des commerces
 - 2) Congés du travail harmonisés aux congés scolaires
 - 3) Horaires du parascolaire et garderie scolaire harmonisés avec la vie de famille
 - 4) Horaires des terrains de jeux harmonisés avec le travail
- ✦ La sensibilisation des employeurs et les employés aux mythes et préjugés en CTVP
- ✦ Les besoins des travailleurs sur horaire atypiques

Portrait des mesures de CTVP dans 6 entreprises de Charlevoix



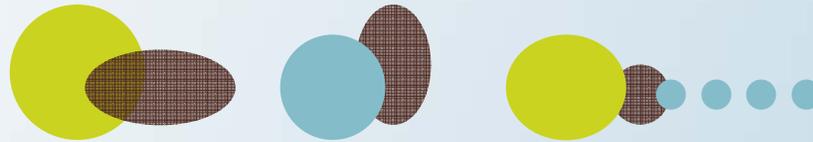
Les résultats proviennent d'un projet porté par le Centre-Femmes aux Plurielles (organisme communautaire de Charlevoix)

- Réalisation d'une trousse à outils destinée aux entreprises qui désirent mettre en place des mesures de CTVP
- Accompagnement des entreprises dans la mise en place d'une politique de CTVP
- Activités de sensibilisation auprès des entreprises

Depuis la mise en place du projet

- 6 entreprises se sont dotées d'une politique de CTVP
- 3 entreprises sont en cours de processus

Portrait des mesures de CTVP dans 6 entreprises de Charlevoix



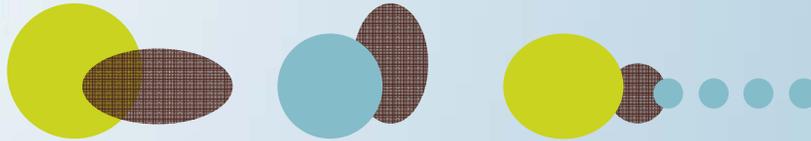
Caractéristiques récurrentes

- La plupart des mesures existaient déjà au sein des entreprises, mais de façon informelle.
- Les mesures les plus fréquentes sont les plus simples à mettre en place et surtout n'entraînent pas de frais pour les employeurs.

Voici les mesures qui reviennent le plus souvent :

- Les horaires flexibles (heures d'arrivée et de départ)
- Possibilité de reprendre le temps accordé à un rendez-vous médical à l'intérieur de la période de paie
- Possibilité de reprendre des heures supplémentaires en congé (banque d'heure accumulée)
- Possibilité de faire du télétravail
- Possibilité de fractionner un congé en heures
- Banque de journée de congé pour cause de maladie ou pour rendez-vous médical de l'employé ou d'un membre de sa famille immédiate.
- Retour progressif de congé de maternité
- Remboursement de frais liés à l'enfant lorsqu'il y a des activités à l'extérieur des heures « normales » de travail.
- Accueil des enfants sur les lieux de travail (ex. : le midi)

Les obstacles et les observations relatives à la mise en place de mesure de CTVP



1. Faire la preuve d'un impact économique positif des mesures de CTVP (prédominance de la rationalité économique).
2. La taille, la structure, la présence de syndicat, le climat existant et la culture organisationnelle demeurent des facteurs importants dans la mise en place de mesures en CTVP.
3. La complexité des demandes incite les entreprises à agir au cas par cas (pratiques informelles).
4. Les mesures de CTVP sont des privilèges souvent réservés aux employés clés.
5. Méconnaissance des possibilités de la CTVP de la part des employés et des employeurs.
6. La crainte de représailles et de conséquences négatives ne favorise pas l'utilisation des mesures par les employés.
7. Des préjugés et des croyances encore bien présents



La connaissance et la compréhension du milieu



Démarche de consultation à venir :

Comité « consultation » formé de 12 personnes provenant de différents milieux dans la communauté.

Qui allons-nous consulter?

Les parents travailleurs (Phase 1)

} Comment vivent-ils la CTV?
Les solutions à envisager

Les employeurs (Phase 2)

Les situations particulières (Phase 3)

Les proches aidants

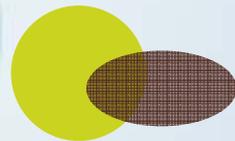
Les parents qui ont décidé de demeurer à la maison

Les enfants, les adolescents, les aînés (Phase 4)

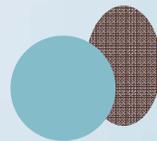
Comment : Focus group

Les projets spécifiques (ex. projet de garderie atypique) (Phase 5)

État de la connaissance et de la compréhension de la problématique de CTVP



CTVP



PME



Travail atypique

Milieu rural

Quelques sujets de recherches à explorer :

- ❖ Le réseau d'aide « informel » et son impact sur la CTVP
- ❖ La problématique de la CTVP chez les proches aidants (soins aux personnes dépendantes)
- ❖ La culture organisationnelle et les pratiques de gestion : une catégorisation et les impacts sur la CTVP.
- ❖ Les impacts de la CTVP sur la rentabilité des PME
- ❖ Évaluation « coûts-bénéfices » des mesures de CTVP
- ❖ Attitude, jugement et préjugés, leur influence sur l'utilisation des mesures de CTVP chez les hommes.
- ❖ L'emploi du temps chez les familles de Charlevoix-Est
- ❖ Les garderies atypiques : paradoxe entre la volonté et l'utilisation du service
- ❖ Réseautage et partenariat inter-entreprise : pratiques et conditions gagnantes
- ❖ Concertation et partenariat : rôle et attentes des acteurs



Merci de
votre attention