

OUTIL DE RÉFLEXION

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ORGANISMES
COMMUNAUTAIRES FAMILLE DE LANAUDIÈRE (OCFL)

Positionnez-vous comme

EMPLOYEURS DE CHOIX

des valeurs qui me ressemblent

OUTIL DE RÉFLEXION

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES FAMILLE DE LANAUDIÈRE (OCFL)

Table régionale des organismes communautaires Famille de Lanaudière



Rédaction, contenu et correction :

Francine Delisle, Julie Deshaies et Manon Pagette

Relecture :

Nathalie Patry

Infographie :

Chantal Frédette

La production de cet outil de réflexion a été rendue possible grâce
à la contribution financière du Ministère de la Famille du Québec.

On peut se procurer cet outil auprès de :

Table régionale des organismes communautaires Famille de Lanaudière

Courriel : info@trocfl.org

Site internet : www.trocfl.org



Table des matières

Les ressources humaines, le coeur des OCF	4
Conciliation famille-travail	5
Portrait réalisé auprès des OCFL.....	6
Des mesures à la portée de tous.....	8
Démarche de réflexion sur les conditions de travail offertes au sein de votre organisme	10
Pour aller plus loin.....	11
En conclusion	12
Annexe 1 - Questionnaire employé·e.....	13



Les ressources humaines, le coeur des OCF

Prendre du recul par rapport à sa pratique est une condition nécessaire lorsqu'on vise l'amélioration. Le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre incite les entreprises à réévaluer les différentes conditions qu'elles offrent afin d'assurer une meilleure rétention de leur personnel et d'être attractives face aux enjeux de la rareté de main-d'oeuvre. Fidéliser et séduire des talents sont des tâches importantes qui reposent en grande partie sur la marque employeur d'une organisation, c'est à dire l'image déployée auprès des employé·e·s et candidat·e·s potentiel·le·s, et les organismes communautaires Famille (OCF) de Lanaudière n'en font pas exception.

Les organismes communautaires Famille (OCF) se doivent d'innover et de maximiser les meilleures pratiques RH s'ils souhaitent conserver des ressources humaines riches de leur expertise auprès des familles, motivées et satisfaites de leurs conditions.

Au cours des derniers mois, la Table régionale des organismes communautaires Famille de Lanaudière (TROCF) a procédé à un sondage auprès de ses membres, ainsi que de leurs équipes de travail, afin de réaliser un portrait des différentes conditions et avantages offerts au sein des OCF de Lanaudière et plus particulièrement sur les mesures de conciliation famille-travail existantes. Cette cueillette de données a permis de mettre en lumière certaines mesures identifiées comme « gagnantes ».



Saviez-vous que **94%** du personnel interrogé au sein des OCF de Lanaudière se dit satisfait à très satisfait de ses conditions de travail en général¹ ?

Les organismes communautaires Famille...des valeurs qui me ressemblent.

L'équipe de travail est le coeur des organismes communautaires Famille. C'est par leur accueil que les OCF sont considérés comme des milieux de vie chaleureux et conviviaux. Une grande importance est accordée à la philosophie, aux valeurs et à l'approche en tant qu'éléments caractéristiques des OCFL.²

Un des principaux atouts du secteur communautaire Famille est d'offrir une qualité de vie souvent recherchée sur le marché du travail. Un lieu humain, où la créativité, l'autonomie et la flexibilité sont présentes et font écho pour bien des personnes.

¹ Selon un sondage réalisé par la TROCF auprès de 33 employé·e·s d'OCFL, plus de 46 % se disent satisfaits et 48% très satisfaits.

² Les effets sur les familles lanaudoises des activités et services offerts par les organismes communautaires famille, synthèse de l'évaluation, avril 2016.



Les ressources humaines, le coeur des OCF (suite)

Bien que les conditions d'emploi visant le côté monétaire, tels que le salaire, l'assurance-collective et le régime de retraite demeurent des incitatifs essentiels, plusieurs pratiques touchant la conciliation famille-travail peuvent également être mises de l'avant, ou bonifiées, afin de permettre aux OCFL de tirer leur épingle du jeu.

En moyenne, remplacer un·e employé·e coûte 37,5% de son salaire. En termes clairs, il vous en coûtera 18 000 \$ pour remplacer un·e employé·e gagnant le salaire moyen canadien (48 000\$).³ Cela veut donc dire que s'investir dans une démarche visant à améliorer ses pratiques RH est rentable !

Cet outil de réflexion n'a pas la prétention d'apporter des réponses toutes faites, car la réalité est bien différente d'un organisme à l'autre. Toutefois, nous espérons qu'il vous apportera quelques pistes de réflexion à approfondir avec vos conseils d'administration et vos équipes de travail, afin de mieux répondre aux besoins du personnel en fonction des moyens organisationnels et financiers de votre organisme.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez différentes sections telles que : un portrait réalisé auprès des OCFL, des mesures à la portée de tous, une démarche de réflexion sur les conditions de travail offertes au sein de votre organisme et un questionnaire. Nous espérons que cet outil, ainsi que les réflexions qui en découleront vous permettront de trouver des mesures gagnantes autant pour vous que pour vos employé·e·s.



Conciliation famille-travail

La conciliation famille-travail, à laquelle s'ajoutent les études pour plusieurs parents, est au coeur des préoccupations des familles québécoises. Les parents qui ont de jeunes enfants ne sont pas les seuls concernés par la conciliation famille-travail-études. Les travailleur·se·s expérimenté·e·s doivent également concilier travail et responsabilités familiales liées au rôle de parent, de grand-parent ou de personne proche aidante.

Dans les faits, la conciliation famille-travail-études (CFTE) se définit comme la recherche de l'équilibre entre les responsabilités et les exigences liées à la vie professionnelle ou scolaire, et parfois les deux, et la vie familiale. Celle-ci fait référence aux personnes avec lesquelles un lien de dépendance est créé, soit les membres de la famille, de la famille proche, de la famille élargie et les amis.⁴

³<https://amelio.co/fr/cout-embaucher-unemploye/#:~:text=La%20d%C3%A9mission%20d'un%20employ%C3%A9%20et%20son%20remplacement%20co%C3%BBtent%20entre,%2C5%20%25%20de%20son%20salaire>

⁴ <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/Pages/index.aspx>



Portrait réalisé auprès des OCFL

Un sondage réalisé auprès des organismes communautaires Famille de Lanaudière, durant la période du 1 avril au 30 juin 2022, a permis de faire ressortir des données intéressantes qu'il nous fait plaisir de vous partager. Celui-ci a été complété par 33 membres du personnel, en provenance de 13 organismes différents.



ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

67% offrent de la formation continue

67% offrent la possibilité de faire du télétravail pour certains postes



AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL

100% offrent la possibilité de faire 4 jours/semaine pour certains postes

85% offrent la possibilité d'avoir des horaires flexibles



CONGÉS ET VACANCES

92% sont fermés 2 semaines durant la période des fêtes

70% sont fermés au moins 4 semaines durant la saison estivale

23% offrent plus de journées fériées*

92% offrent plus de congés supplémentaires pour des événements liés à la famille*

100% offrent des congés pour maladies/famille supplémentaires variant entre 1 semaine de travail et 11 jours payés*



SOUTIEN ET SERVICES OFFERTS

92% offrent une banque d'heures pour congés familiaux ou personnels

33% offrent ou sont en cours d'inscription pour un plan de retraite

25% offrent ou sont en cours d'inscription pour des assurances collectives

42% offrent un soutien pour les périodes plus difficiles

*En comparaison avec les normes de la CNESST (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges>)



Portrait réalisé auprès des OCFL (suite)



RÉALITÉ VÉCUE

67% ont des enfants à charge à la maison

Moins de **1%** disent avoir une grande difficulté à concilier famille-travail

40% ont un peu de difficulté à concilier famille-travail



PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS

Trop de charges, ce qui apporte une grande fatigue

La difficulté de tout concilier (les rendez-vous, transport, congés scolaires)

Réussir à avoir du temps de qualité à la maison



MESURES GAGNANTES

Fermeture estivale et durant la période des fêtes

Possibilité de faire 4 jours/semaine

Congés familiaux supplémentaires



DÉSIR

Accès à la halte-garderie pour les enfants

Plus de flexibilité dans l'horaire

Possibilité de télétravail

Possibilité de congés durant la semaine de relâche



Des mesures à la portée de tous

En tenant compte de la réalité organisationnelle, financière et humaine de votre organisme, il existe différentes mesures pouvant être mises en application afin d'améliorer la qualité de vie et favoriser une meilleure conciliation famille-travail.

Les pistes de réflexion suivantes vous permettront d'identifier certaines mesures gagnantes et existantes au sein de certains OCF.



Parfois un petit changement peut faire une grande différence !

Adapter l'organisation du travail

Le milieu communautaire Famille se démarque par sa grande flexibilité visant à répondre aux besoins de leurs employé·e·s. Votre organisme est-il ouvert au changement ?

- Votre personnel peut-il s'échanger des horaires de travail ?
- Offrez-vous des accommodements pour des employé·e·s proches aidant·e·s ou ayant des enfants avec un handicap ?
- Offrez-vous des accommodements aux employé·e·s en situation de monoparentalité pour concilier les semaines de garde ?
- Le télétravail est-il possible ?
- Avez-vous des mécanismes de partage des compétences, afin de demeurer efficace même en l'absence d'un·e employé·e ?
- La formation continue est-elle offerte ?

Aménager le temps de travail

Aménager le temps de travail peut permettre de garder son personnel d'expérience qui souhaite réduire leur heure de travail et même d'attirer du personnel intéressé à réduire leur temps de travail. Votre organisme offre-t-il :

- Des horaires variables ?
- Des heures réduites ou du temps partiel ?
- La semaine de travail à 4 jours ?
- La possibilité d'une semaine de travail comprimée ?
- L'utilisation d'une banque d'heures ?
- Des absences autorisées ou congés sabbatiques ?
- Une retraite graduelle ?



N'oubliez pas, un collègue heureux le transpose dans son travail !



Des mesures à la portée de tous (suite)

Offrir des congés supplémentaires

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail prévoit différents congés visant à soutenir les travailleur·se·s qui doivent s'absenter du travail en raison de différentes situations de la vie. Votre organisme offre-t-il :

- Plus de congés fériés payés que ce que prévoit la CNESST ?
- Une banque d'heures pour congés familiaux/personnels ?
- Un congé payé le jour de l'anniversaire, d'un déménagement, d'un décès ?
- Un congé autofinancé ?

Vacances

Votre organisme offre-t-il :

- Plus de vacances que ce que prévoit la CNESST ?
- L'arrêt des activités durant les 2 semaines des fêtes ?
- La fermeture de l'organisme durant la période estivale ?
- La possibilité de morceler les vacances payées ?
- De la flexibilité dans le choix des dates de vacances ?

Soutien au personnel

- Offrez-vous la possibilité à votre personnel d'amener leurs enfants avec eux au travail ?
- Offrez-vous ou donnez-vous accès à un soutien psychologique ?
- Êtes-vous en mesure d'adapter le milieu de travail pour diverses réalités (fatigue chronique, santé mentale, neuro divergence...) ?
- Offrez-vous la prestation supplémentaire du chômage (PSC) ?
- Offrez-vous de l'aide lors de la rentrée scolaire et autre période familiale plus difficile ?
 - Achat groupé de fournitures scolaires
 - Possibilité de s'absenter pour la première journée d'entrée à l'école
 - Possibilité de faire livrer au bureau
 - Changement de pneus au bureau
 - Remboursement des frais de garde (heures supplémentaires)



Démarche de réflexion sur les conditions de travail offertes au sein de votre organisme

Rôle du conseil d'administration

Avant d'amorcer la présente démarche, nous vous invitons à en discuter avec votre conseil d'administration. L'objectif visé étant d'abord et avant tout d'être à l'écoute des besoins des employé·e·s afin d'améliorer la qualité de vie et la satisfaction au travail.

Afin que le conseil d'administration fasse partie prenante de cette démarche, nous vous suggérons de former avec eux un comité de travail qui aura le mandat d'évaluer les besoins ressortis, la capacité de l'organisme à mettre en place certaines mesures proposées à court, moyen et long terme, et d'en faire la recommandation au conseil pour adoption, s'il y a lieu.

Inventorier ce qui est offert

Avant de faire le point sur les besoins du personnel, nous vous suggérons de commencer par dresser la liste de tout ce que vous offrez déjà comme avantages. N'oubliez pas que la rémunération globale ne se limite pas qu'au salaire et comprend toutes les autres mesures offertes qui ont également une valeur monétaire, telles que : une assurance-collective, un régime de retraite, des bonus, une banque de congés, un nombre de jours fériés et de semaines de vacances supérieurs aux obligations légales, une prime d'ancienneté, une politique de reconnaissance, des cadeaux de Noël, des dîners de fêtes, des journées de formation, etc.

Parfois, nous sommes surpris de tout ce que nous offrons et certaines mesures sont souvent plus généreuses que ce que prévoit la Loi sur les normes du travail.

Connaître les besoins de votre personnel

Vous trouverez à la fin de ce document (Annexe 1), un questionnaire pouvant être modifié afin de recueillir les besoins ou le degré de satisfaction de vos employé·e·s.

Il est présenté à titre indicatif seulement. Vous pouvez l'utiliser comme guide et l'adapter à votre réalité.

Ce questionnaire peut être complété de façon individuelle et ramener ultérieurement en groupe ou traiter directement en groupe, selon votre degré d'aisance. Vous pouvez également réaliser cet exercice avec le soutien d'une ressource externe, si besoin.

Nous vous suggérons d'expliquer clairement votre démarche. Soyez précis face aux objectifs visés. Il sera important de mentionner, dès le départ, qu'il est probable que l'organisme ne soit pas en mesure de répondre à tous les besoins, selon ses moyens organisationnels et financiers, mais également selon le poste occupé. Cette mise en contexte est importante afin que les attentes de chacun·e soient réalistes.



Pour aller plus loin...

- **Le sceau Concilivi**
<https://www.concilivi.com/>



Développé à l'initiative du Réseau pour un Québec Famille, le sceau Concilivi vise à reconnaître la qualité des mesures mises en place des employeurs en matière de conciliation famille-travail.

Le Sceau Concilivi permet ainsi à un employeur⁵:

- De mettre en place un projet mobilisateur démontrant son engagement à l'égard de la conciliation famille-travail;
- De démontrer l'importance que la direction accorde à la relation employeur-employé-e-s et à l'adoption de pratiques organisationnelles favorables à la conciliation famille-travail;
- D'attirer et de conserver une main-d'oeuvre qualifiée et compétitive dans la « course aux talents »;
- D'utiliser la marque distinctive à des fins promotionnelles.

- **Ministère de la Famille**
<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/outils-references/Pages/index.aspx>

Plusieurs outils sont mis à votre disposition visant à vous aider à mettre en application des mesures gagnantes en termes de conciliation famille et travail.

⁵ <https://www.concilivi.com/fr/sceau-concilivi>



En conclusion

Le marché du travail étant en constant changement, nous vous invitons à faire preuve d'adaptation, d'innover et d'user de différentes stratégies afin d'attirer et de conserver des compétences, tout en augmentant la valeur de votre organisme aux yeux de votre personnel et futur·e·s employé·e·s.

Il suffit d'avoir la volonté de porter un regard sur ses façons de faire, d'amorcer une discussion interne et d'essayer, du mieux possible, de répondre aux préoccupations et besoins soulevés.

Comme vous pourrez le constater, plusieurs mesures sont peu coûteuses et peuvent devenir des atouts majeurs pour votre organisme. N'oubliez pas que chaque petit changement peut faire une grande différence et ce, peu importe son ampleur.



Offrir des mesures de conciliation famille-travail, c'est bien, mais se connecter sur les besoins de ses troupes pour les améliorer en continu, c'est encore mieux!⁶

⁶ <https://www.concilivi.com/fr/blogue/la-conciliation-famille-travail-en-mode-amelioration-continue-chez-del>



Annexe 1

Questionnaire employé-e

Il est important de souligner, dès le départ, qu'il est possible que l'organisme ne soit pas en mesure de répondre à tous vos besoins. Ce questionnaire offre des pistes de réflexion pour ouvrir la discussion. Ces discussions pourront servir à analyser par la suite ce qui est possible de faire, selon les moyens organisationnels et financiers de l'organisme, et selon le poste que vous occupez. L'objectif visé est d'abord et avant tout d'être à l'écoute de vos besoins et de voir les améliorations possibles afin de rehausser votre qualité de vie et votre satisfaction au travail.

En général:

- Connaissez-vous les valeurs de l'organisme ? Nommez-les.

- Quel élément vous a fait choisir cet organisme en particulier au départ ?

- Quel élément fait que vous demeurez à l'emploi ?

- Bénéficiez-vous de formations, d'activités de ressourcement ou de perfectionnement au travail ?



Annexe 1 (suite)

- Avez-vous des difficultés à concilier travail et famille ? Si oui, quelles sont vos principales préoccupations ?

- Avez-vous obtenu des accommodements depuis votre arrivée au sein de l'organisme pour concilier vos réalités famille-travail ?

☐ Oui

☐ Non

- Si oui, est-ce qu'elles répondent à votre besoin ?

- Selon vous, quelle mesure supplémentaire pourrait être mise en place dans votre organisme et en quoi celle-ci vous accommoderait ? Soyez précis dans les avantages qu'elle vous apporterait.

- Selon vous, est-ce réaliste pour votre organisme de mettre cette mesure en place ? Si oui, quel avantage celle-ci en retirerait et quel désavantage ? Svp nommer au moins un de chaque.



Courriel : info@trocfl.org
Site internet : www.trocfl.org