



MANUFACTURIERS  
& EXPORTATEURS  
DU QUÉBEC

Guide de bonnes pratiques  
d'aménagement famille-  
travail

Juillet 2022



# TABLE DES MATIÈRES

1. L'importance de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail
2. Pratiques exemplaires d'aménagement famille-travail: Saviez-vous?
3. Comment implanter de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail
4. Exemples de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail

# 1. L'importance de pratiques exemplaires d'aménagement famille-travail

## **L'importance de pratiques exemplaires d'aménagement famille-travail afin de créer un environnement inclusif, accroître la motivation et d'augmenter sa présence sur le marché comme employeur de choix**

L'aménagement famille-travail s'applique plus qu'aux parents de jeunes enfants. En effet, elle relie également les proches aidants, aux parents qui ont besoin de support à la réinsertion à leur vie professionnelle et aux parents qui attendent un enfant. Planter un changement de culture vis-à-vis la conciliation famille-travail permet d'augmenter la santé des employés via un gain de créativité, efficacité, réduction de stress et permet même d'augmenter la rétention du personnel au sein de l'organisation.

De ce fait, avoir de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail permet non seulement d'accroître l'expérience employé, mais représente également une valeur ajoutée pour l'attraction de nouveaux candidats, pour la mise en place d'un environnement de travail inclusif et diversifié, ce qui amène une plus grande confiance et engagement de la part des contributeurs, et ce à tous les niveaux de l'entreprise. Ainsi, la productivité croît tout en améliorant la réputation de l'organisation.

## **Comment les pratiques d'aménagement famille-travail peuvent contribuer à l'ÉD&I?**

L'employeur souligne et célèbre tous les candidats potentiels et les employés actifs pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel sans obstacles au sein de l'organisation. Ainsi, peu importe les enjeux personnels auxquels les employés font face, avoir de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail permet de réduire les préjugés, biais inconscients et autres caractéristiques personnelles.

L'ÉD&I dépasse les traits physiques d'un individu et s'applique à tous, nonobstant du rôle qu'une personne joue au sein de l'organisation. L'ÉD&I est donc partagée par tous et devrait être incluse dans les valeurs et la mission de l'entreprise. Les bonnes pratiques d'aménagement famille-travail mises de l'avant par l'entreprise sont donc une attestation de l'engagement des gestionnaires et exécutifs pour créer un environnement inclusif.

## **Contenu de la mise en place des pratiques exemplaires d'aménagement famille-travail**

Ce guide vous présente les principales étapes afin de créer des politiques, programmes, processus ou stratégies qui sont neutres, inclusives et exempts de biais inconscients. Vous trouverez également des astuces sur lesquelles vous pouvez vous référer ainsi que des liens utiles pour vous familiariser avec cette initiative.



## 2. Bonnes pratiques d'aménagement famille-travail: Saviez-vous?

La conciliation famille-travail est un pilier fondamental à la transformation organisationnelle pour une main-d'œuvre diversifiée, mobilisée et engagée. Elle est aussi une porte d'entrée pour les candidats potentiels de se sentir interpellés et engagés par l'entreprise. Ainsi, clarté, la concision de la vision, la mission et les valeurs des pratiques d'aménagement famille-travail sont extrêmement importantes afin d'interpeller tous les employés et ce peu importe le stade de vie personnel ou professionnel. L'optique ultime des pratiques exemplaires famille-travail est de faire en sorte que les ressources se sentent engagées, flexibles dans la façon de réaliser leur travail et de générer un sentiment d'appartenance envers l'organisation.

### Un gain pour les employés existants sans endetter l'employeur

#### *Le saviez-vous ?*

Selon [l'Observation des tout-petits](#), il fut mentionné que 77% des mesures implantées au sein des organisations concernant les conciliations famille-travail avaient peu ou pas d'impacts financiers. Cependant, ces mesures ont su croître l'attractivité de l'entreprise, et par le fait même, le recrutement. De plus, ces mesures ont su réduire le stress au travail, augmenter la créativité, efficacité et sentiment d'appartenance chez les employés.

Des exemples d'aménagement famille-travail incluent un horaire flexible, le télétravail, des semaines compressées, des banques de congés personnels, flexibilité dans le choix de vacances, etc. De ce fait, certaines de ces initiatives n'encourent aucuns frais supplémentaires pour les employeurs.

### Faire valoir votre engagement en tant qu'entreprise inclusive et à l'écoute de ses employés

#### *Le saviez-vous ?*

Selon les statistiques du [gouvernement du Québec](#) présenté en 2015, près de la moitié des parents occupant un poste de salarié ont l'impression de souvent ou toujours «courir après le temps» afin de réaliser leurs tâches. En tant qu'entreprise, ceci est une opportunité de faire valoir son engagement envers son personnel. En effet, l'ÉD&I dépasse les simples frontières des caractéristiques visibles, et le volet inclusion comprend les parents, proches aidants, etc.

En tant qu'organisation, cette nouvelle réalité, jumelée aux conséquences de la COVID-19, donne une opportunité unique de réviser ses politiques, processus, programmes et autres plateformes afin de permettre aux individus d'être épanouis au travail tout en réduisant leur stress familial.

# 3. Comment implanter de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail

---

**Pour vous aider à élaborer vos processus, politiques, programmes et accommodements pour un aménagement famille-travail, voici les étapes à suivre:**

1. Établir une vision, une mission et des valeurs claires concernant l'aménagement famille-travail. Pour ce, un alignement au niveau des gestionnaires et du comité exécutif doit être complété.
2. Identifier des ressources clés et parties prenantes afin de mener à terme cette initiative, et pour assurer les suivis, mises à jour et pour gérer les rétroactions des employés;
3. Bien comprendre les enjeux et données pertinentes afin de mettre en place une stratégie et/ou politique d'aménagement travail-famille. Pour ce, il faut identifier les principaux avantages d'avoir une stratégie organisationnelle prônant la conciliation travail-famille, d'environnement inclusif et prendre connaissance des pratiques exemplaires ÉD&I dans un contexte organisationnel;
4. Identifier quelles politiques, programmes, processus, etc. peuvent être amendés, modifiés ou créés afin d'inclure des clauses de conciliation famille-travail au sein de votre entreprise.
  - Lors de la mise à jour vos politiques, communications, processus, programmes, etc. il est conseillé de découvrir le langage, termes et concepts clés liés à l'ÉD&I et comprendre que ceux-ci sont en constante évolution sans jamais être neutre;
5. Mettre sur pieds un plan de communication afin de cascader les nouveaux aménagements. Cette communication devrait être également publiée sur les canaux externes afin de vous démarquer comme employeur de choix et à l'écoute de vos employés
6. Publier les documents pertinents et les communications, et observer la réception de ceux-ci auprès des employés
7. Établir des méthodologies et cadres afin de mesurer l'implantation de la stratégie, l'assimilation du guide et de la réception de celle-ci au sein des employés à tous les niveaux de l'entreprise



# 4. Exemples de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail

Voici une liste non exhaustive de bonnes pratiques d'aménagement famille-travail qui peuvent être adaptées à tous les rôles au sein d'une organisation. Le tableau ci-bas est présenté afin d'inspirer les entreprises à implanter des programmes et politiques similaires.

## Horaire et cadence de travail

Horaire flexible

Télétravail

Semaines compressées (4 jours de travail/semaine)

Choix de vacances

Horaire des réunions adaptées

## Santé physique et mentale

Mener des enquêtes anonymes afin d'analyser l'humeur des employés

Fournir un lieu de travail ergonomique à chaque employé

Donner à chaque employé un budget pour la santé et le bien-être (ex: budget pour un abonnement à un centre de conditionnement)

## Autres initiatives

Cheminements adaptés de carrière

Exercices réguliers de renforcement de l'esprit d'équipe

Droit à la déconnexion

Programme d'aide aux employés disponible pour les employés et leur famille

