

# La Politique gouvernementale de **prévention** en santé [PGPS]

## QUAND CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL RIME AVEC PRÉVENTION

---

« La conciliation famille-travail est un déterminant décisif pour le bien-être des parents et des personnes proches aidantes », mentionne Anne-Marie Beaudoin, coordonnatrice en matière de conciliation famille-travail-études au ministère de la Famille.

### MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN ENTREPRISE

Les mesures de conciliation famille-travail ne font pas que rendre les employés plus heureux, plus productifs et plus loyaux. Elles ont également un impact direct sur la santé psychologique et physique des travailleurs. D'où l'importance d'appuyer les employeurs qui désirent améliorer cet équilibre, un des axes ciblés par la Politique gouvernementale de prévention en santé [PGPS].

« La conciliation famille-travail est un déterminant décisif pour le bien-être des parents et des personnes proches aidantes », mentionne Anne-Marie Beaudoin, coordonnatrice en matière de conciliation famille-travail-études au ministère de la Famille. Ceux qui vivent des conflits à long terme entre leurs différents rôles sont plus à risque de développer des ennuis de santé, allant de l'anxiété au surmenage en passant par la dépression ou les troubles gastro-intestinaux.

Mais le simple fait de se montrer ouvert à ces questions n'est pas assez, selon un sondage Léger mené par le Réseau pour un Québec Famille. « Les données permettent de constater que, quand les mesures sont informelles, les parents n'osent pas demander à leurs employeurs de bénéficier de celles-ci. Ils préfèrent se retourner vers leur propre réseau pour obtenir de l'aide, ce qui n'atténue en rien la pression », explique Anne-Marie Beaudoin.

« Pour qu'une politique soit efficace, il faut qu'elle réponde aux besoins des employés, précise Anne-Marie Beaudoin. Et pour cela, c'est important de les consulter et d'identifier les actions qui peuvent être mises en place dans l'organisation. »

C'est ce que permettent notamment les différents volets de ce programme, financé dans le cadre de la PGPS.

Depuis son lancement, en 2018, le programme a épaulé des organisations de différents horizons, comme l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA) du Québec qui a consulté ses troupes à ce sujet.

Résultat : les 200 employés bénéficient d'un horaire allégé l'été, d'heures de travail personnalisées et peuvent travailler à distance, selon leurs besoins.

Une réalité à considérer, alors que chez la moitié des organisations du Québec, les mesures de conciliation famille-travail sont informelles, selon une étude menée conjointement par le ministère de la Famille et le Secrétariat du travail auprès de 8 000 employeurs en 2015. « C'est normal, puisque le Québec est composé en majorité de petites entreprises qui n'ont pas nécessairement de direction des ressources humaines. C'est donc le patron ou le gestionnaire qui s'en occupe, selon sa vision, explique la coordonnatrice. Il faut aller le voir pour lui demander des accommodements. Il peut arriver qu'on n'ait pas droit aux mêmes mesures que les autres et on ne sait pas ce qui est disponible. »

C'est d'ailleurs pour épauler les entreprises désirant formaliser leurs politiques ou améliorer leurs mesures en matière de conciliation que le ministère de la Famille a mis sur pied le Programme de soutien financier en matière de conciliation famille-travail destiné au milieu de travail. « Pour qu'une politique soit efficace, il faut qu'elle réponde aux besoins des employés, précise Anne-Marie Beaudoin. Et pour cela, c'est important de les consulter et d'identifier les actions qui peuvent être mises en place dans l'organisation. » C'est ce que permettent notamment les différents volets de ce programme, financé dans le cadre de la PGPS.

Des changements souvent à coût nul pour l'employeur, ajoute-t-elle. « Ce que les travailleurs désirent, ce n'est pas nécessairement une banque de congés spéciaux, mais plutôt une certaine flexibilité dans leurs horaires qui leur permettent de mieux jongler à travers leurs différentes obligations. Ils veulent donc avoir du choix, avoir accès à une variété de mesures pour avoir plus de temps. Et cela ne coûte pas très cher. »

## DES CHANGEMENTS SUR LE TERRAIN

Depuis son lancement, en 2018, le programme a épaulé des organisations de différents horizons, comme l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA) du Québec qui a consulté ses troupes à ce sujet. Résultat : les 200 employés bénéficient d'un horaire allégé l'été, d'heures de travail personnalisées et peuvent travailler à distance, selon leurs besoins. D'autres, comme Culture Trois-Rivières, ont mis sur pied un comité santé et mieux-être alors que les travailleurs de la PME les Miels d'Anicet peuvent compter sur un service de gardiennage d'urgence, entre autres.

Le programme a aussi financé la création de guides de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail, ajoute Anne-Marie Beaudoin. « On a, par exemple, des chambres de commerce qui ont voulu sensibiliser leurs membres à cette question ou le Réseau pour un Québec Famille, qui propose une panoplie de mesures pour toutes les situations, du parent qui désire concevoir jusqu'à celui qui doit s'occuper d'un aîné. »



Dans une nouvelle mouture du plan d'action de la PGPS, il pourrait être pertinent de réaffirmer les liens entre les différents intervenants pour pousser encore plus loin l'approche intersectorielle.

## UNE QUESTION TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Après un seul appel de candidatures, le programme a permis de soutenir seize organisations sur ses différents volets. Un chiffre qui sera bonifié en 2020, alors que l'intérêt est en hausse avec la pandémie, constate la coordonnatrice. « Déjà, les employés doivent vivre avec la crainte d'attraper le virus, mais en plus, ils se demandent s'ils vont pouvoir rester en quatorzaine avec leur enfant si un cas était déclaré dans leur bulle-classe. Et on l'a vu, en l'absence de conditions flexibles au travail, leur donnant la latitude de pouvoir s'occuper de leur famille, certaines personnes préfèrent ne pas retourner au boulot. » Les organisations qui avaient implanté des mesures de conciliation ont donc une longueur d'avance.

## UNE NOUVELLE MOUTURE

Dans une nouvelle mouture du plan d'action de la PGPS, il pourrait être pertinent de réaffirmer les liens entre les différents intervenants pour pousser encore plus loin l'approche intersectorielle. « Par exemple, les réseaux et clientèles du ministère de la Famille sont davantage en lien avec des services de garde éducatifs à l'enfance et des organismes communautaires que des petites et moyennes entreprises. Nous pourrions donc collaborer davantage avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour les rejoindre et mettre en place des mécanismes de suivis, ou voir avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail comment élaborer des lignes directrices sur des enjeux comme la déconnexion en cas de télétravail. »

De plus, le programme pourrait être bonifié de manière à attirer des entreprises qui n'ont pas encore entrepris ce virage, comme les bureaux d'avocats et les firmes du secteur technologique, des milieux plus traditionnellement masculins, explique Anne-Marie Beaudoin. « Est-ce que ce serait pertinent, à terme, de réserver une portion de cette enveloppe pour aider ces secteurs à prendre ce virage ? » Autant de pistes de réflexion pour l'avenir.

Réalisé à l'automne 2020 par M361 pour le Bureau de coordination et de soutien de la Politique gouvernementale de prévention en santé (PGPS)