

À qui s'adresse cet outil?

Cette fiche s'adresse aux responsables du dossier conciliation famille-travail (CFT) en entreprise, aux comités CFT et aux consultant(e)s RH qui souhaitent offrir la possibilité au personnel d'augmenter le nombre de jours de congés.

Particulièrement utile pour :

- Les entreprises avec des parents de jeunes enfants qui ont rarement l'occasion de cumuler des heures en banque, tandis que selon Statistique Canada, les parents d'enfants d'âge préscolaire auront tendance à s'absenter 13 jours par année en moyenne (9,9 jours pour les hommes; 18,5 jours pour les femmes)
- Les entreprises qui souhaitent encourager leur personnel à prendre une pause (au-delà de la reprise du temps en banque après une période de travail chargée)
- Les entreprises de toute taille voulant attirer et fidéliser une jeune main-d'œuvre ou des travailleur(-euse)s expérimenté(e)s

Cette mesure est aussi intéressante pour les entreprises qui ferment pendant le temps de fêtes ou durant une période l'été, sans toutefois offrir de congé payé pour cette occasion.

Qu'est-ce que l'achat de jours de congés flexibles?

L'achat de journées flexibles est une forme de congé **autofinancé** qui permet au personnel d'acheter un certain nombre supplémentaire de jours de congé. Pour ce faire, l'employeur déduit un pourcentage du salaire pendant une période de référence, souvent une année. Ceci permet aux employé(e)s de transformer les montants cumulés en jours de congé. Ainsi, l'impact financier de ces journées d'absence est réparti sur toute l'année et le personnel conserve une prévisibilité budgétaire.

Comment l'implanter?

Pour maximiser l'impact de cette mesure, nous vous invitons à réaliser un **projet pilote** ou un **test à petite échelle** pour vérifier la faisabilité de l'implantation de cette mesure à plus grande échelle,

(Voir outil : [Projet pilote 101 : Réussir l'implantation des mesures de CFT](#))

Bon à savoir

Selon un rapport de l'ISQ¹, les personnes en emploi ayant la possibilité de prendre des congés pour des raisons familiales présentent des niveaux de détresse psychologique « significativement plus faibles que les salarié(e)s n'ayant pas cette possibilité ». Cependant, selon ce même rapport, les salarié(e)s ayant accès à un congé sans solde ne présentent pas un score de détresse significativement différent de celui des salarié(e)s qui n'y ont pas accès. L'aspect financier semble alors un déterminant clé. Si votre organisation n'est pas en mesure d'augmenter le nombre des congés payés, l'achat de journées flexibles pourrait favoriser la santé psychologique et la CFT de vos équipes.

Éléments clés à régler

Le nombre de jours de congés

1

Les montants déduits du salaire auront un impact différent sur le budget de chaque employé(e); dans la pratique, on observe que les organisations offrent la possibilité d'acheter jusqu'à cinq (5) jours par année de

référence. Pour fixer le montant maximum de journées de congé qu'il est possible d'acheter, vous pourriez vous inspirer de la moyenne des journées sans solde que vous accordez annuellement.

Les modalités d'accès

- 1 À qui et comment en faire la demande?
- 2 Est-ce que les jours achetés sont fractionnables en demi-journées ou même en heures?
- 3 Qu'arrive-t-il si les journées achetées ne sont pas utilisées pendant la période de référence? Généralement, ce temps ne peut pas être reporté et l'organisation verse les sommes déduites lors de la première paie après la période de référence.

Les considérations légales

Assurez-vous d'obtenir l'autorisation de chaque employé(e) avant de retenir des montants sur la paie. Selon la CNESST, un employeur peut soustraire un montant sur la paye des travailleuses et des travailleurs seulement [pour remplir certaines obligations](#). Pour faire toute autre retenue sur le salaire, l'employeur doit avoir l'autorisation écrite de la personne. Cette autorisation doit préciser :

- La raison de la retenue
- Le montant concerné
- La durée et la fréquence de la retenue
- Toute autre information nécessaire
- Le(-La) travailleur(-euse) peut annuler son autorisation en tout temps. Il(-Elle) doit le faire par écrit

Conseils pratiques



Co-responsabilisez



Documentez



Écoutez

Impliquez des représentant(e)s de l'écosystème organisationnel dans le démarrage et l'évaluation du projet pilote (par exemple, en créant un comité paritaire de CFT).

Invitez les membres du comité de CFT ou les participant(e)s au projet pilote à prendre des notes en cours de route. Faites-le aussi vous-même en tant que responsable du projet.

Les traces écrites (pas besoin de documentation formelle) vous permettront de mieux évaluer les résultats et de mieux vous ajuster. En boni : les réunions du comité CFT seront plus efficaces !

Restez à l'écoute de votre personnel : des idées peuvent surgir d'entretiens collectifs périodiques ou des rencontres informelles.

Les bénéfices supérieurs aux coûts

Avantages

- Diminution du stress
- Réduction de la charge mentale
- Diminution du taux d'absentéisme
- Meilleure attraction et fidélisation des talents

Coûts

Les coûts sont faibles, car les salarié(e)s autofinancent leurs journées de congés supplémentaires. Cette mesure est prévue pour de courtes absences alors, dans la grande majorité des cas, il n'y aura pas besoin de remplacement. Il faut prévoir les coûts liés à la gestion administrative des retenues dans les paies.

Ressources et références

¹ Boulet, Maude, (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Institut de la statistique du Québec, 32 p.

CNESST (s.d) [Retenues et déductions](#)

ConciliVivi (2020, septembre). [Guide - Concilier famille et travail : les besoins évolutifs de vos employés.](#)

Educaloi (s.d) [Les congés pour raisons familiales et personnelles](#)

Statistique Canada, Tableau 14-10-0194-01 Absence du travail chez les employés à temps plein selon le sexe et la présence d'enfants, données annuelles, disponible au www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410019401