

À qui s'adresse cet outil?

Cette fiche s'adresse aux organisations qui souhaitent amorcer une démarche de conciliation famille-travail (CFT) dans un esprit de concertation.

Qu'est-ce qu'un comité de CFT?

Le comité de CFT est un **moyen d'impliquer toutes les parties concernées dans une démarche de CFT (employeur et personnes en emploi)**. Avec le (-la) responsable du projet CFT, le comité amène l'organisation à compléter avec succès les étapes d'implantation des mesures de CFT (analyse, plan d'action, suivis ou évaluation). Le comité de CFT a un rôle de recommandation à la direction, il n'est pas décisionnel.

Les considérations légales

La constitution d'un comité de CFT n'est pas une obligation légale. Il est toutefois un excellent moyen pour favoriser les actions concertées entre l'employeur et les employé(e)s. De plus, lorsque la direction alloue des ressources (par exemple, du temps pour les rencontres, les réponses ou les suivis aux demandes du comité) cela est une façon tangible de démontrer son engagement en matière de CFT.

Bon à savoir

Le comité de CFT est une excellente façon de donner une voix à votre personnel et d'aller plus loin dans son implication en matière de CFT.

Le soutien de la haute direction au comité de CFT en est la clé, et ce, pour diverses raisons : en accroître la crédibilité, valider l'importance et l'objectif du projet et favoriser la participation de tous les acteurs stratégiques¹.

Éléments clés à régler

La composition du comité

Il est important d'inclure **au moins une personne représentant la direction** de l'organisation afin de démontrer son soutien et son engagement dans la démarche. Votre comité de CFT reflète la diversité des réalités de votre main-d'œuvre, dans la mesure du possible :

- Inviter au moins un(e) représentant(e) des personnes en emploi (issues des différentes catégories d'emploi), des gestionnaires, des conseiller(-ère)s en ressources humaines, des délégué(e)s syndicaux(-ales), un(e) représentant(e) des personnes non syndiquées
- Respecter la proportion hommes/femmes
- Inclure des personnes avec diverses réalités familiales (avec enfants ou sans enfant, personnes proches aidantes, personnes monoparentales, etc.).

Le(-La) responsable du projet CFT dans l'organisation chapeaute les activités du comité de CFT.

Vous décidez du nombre de membres qui composent le comité. Il peut varier entre trois (3) et six (6) personnes. Dans la pratique, un comité de plus de huit (8) devient difficile à piloter.

Dans certaines organisations, le comité de CFT est un sous-comité d'un autre comité ou groupe de travail.

Un mandat clair

Le comité de CFT peut contribuer à l'évaluation des besoins du personnel, à l'identification des mesures adaptées aux diverses réalités ainsi qu'à leur mise en œuvre et leur promotion. Le comité peut également participer à l'évaluation périodique des mesures mises en place.

Il est important que le comité se donne un mandat clair qui ne déborde pas sur les mandats d'autres comités, par exemple, le comité de santé et sécurité du travail. En ce sens, le comité de CFT peut établir des mécanismes de communication avec les autres comités pour éviter le dédoublement des activités².

L'appui concret de la haute direction

Dans toute démarche de CFT, l'appui et l'engagement de la haute direction est une condition de succès incontournable.

Voici quelques exemples pouvant démontrer le soutien de la direction envers le comité CFT :

- Transmettre un message clair par rapport à l'importance du comité de CFT
- Designier un(e) représentant(e) de la direction pour participer au comité
- Participer occasionnellement aux rencontres
- Encourager les gestionnaires à participer au comité de CFT
- Accorder des locaux pour les rencontres
- Inclure des suivis périodiques sur l'avancement du projet avec la direction

Conseils pratiques



Co-responsabilisez

Les personnes choisies devront connaître les activités et les pratiques de gestion ainsi que la culture organisationnelle (politiques, programmes) de l'entreprise afin d'en avoir une vision globale et réaliste³

Encouragez le comité à réaliser des réunions efficaces et des suivis réguliers. Un moyen d'y parvenir est que chaque membre arrive préparé aux rencontres.



Documentez

Réalisez des comptes rendus des rencontres afin de bien documenter le processus de réflexion ainsi que les recommandations du comité à la direction.

Les bénéfices supérieurs aux coûts

Avantages

- La diversité des points de vue permettra à l'organisation d'avoir un portrait juste de sa situation en matière de CFT et d'implanter des actions plus cohérentes en fonction des exigences professionnelles et personnelles, ce qui maximise l'impact des retombées de la démarche de CFT
- Adaptation de moyens de communication en fonction de la diversité la main d'œuvre
- Autrement dit, vous avez une vision globale et « très terrain » de la situation ce qui optimise l'impact de vos mesures de CFT.

Coûts

Le coût d'implantation d'un comité de SST est **raisonnable**, il varie selon le taux horaire des membres.

Il faut prévoir :

- Taux horaire des membres x nombre de rencontres + temps de préparation (variable)

Ressources et références

¹Adapté de CGSST Université Laval [Guide d'utilisation de la cartographie des activités de reconnaissance dans votre organisation](#)

³Chrétien, L., Létourneau, I. et Lécine, M.-È. (2015). « Harmonisation travail-vie personnelle: coffret pour les organisations », Québec: Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval

Bureau de normalisation du Québec (2010). [Norme BNQ 9700-820 Conciliation travail-famille](#)