



# Quinzaine de gestion

# TRAVAIL-VIE

Boîte à Outils 2013



# SOMMAIRE

Quinzaine uni de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – Introduction	3
UNI améliore la vie des cadres	6
Les syndicats doivent établir des cadres servant de base à la négociation de politiques favorisant la vie de famille et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	9
Motion sur le travail, la vie et la famille	12
Planifier votre quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	20
Guide des activités pour la quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	22
Journée d'action "Faites vos heures, sans plus" – 8 octobre	25
Autres manifestations coïncidant avec la quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	28
Modèle d'article que les syndicats peuvent utiliser pour promouvoir la Quinzaine UNI de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	29
Foire aux questions (FAQ)	31

# QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

7-20 OCTOBRE 2013 • OBTENIR  
DAVANTAGE AVEC MOINS DE STRESS

## INTRODUCTION

Bienvenue à la deuxième Quinzaine d'action pour la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée organisée par UNI Global Union.

Dans ce guide pas-à-pas, nous expliquons pourquoi la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est importante et ce que peuvent faire les syndicats pour s'impliquer et transposer les politiques dans la pratique afin d'organiser et de renforcer les droits des travailleurs.

Ces deux semaines d'action auront lieu du 7 au 20 octobre. Ces dates ont été choisies pour coïncider avec la Journée mondiale pour le travail décent de la CSI (7 octobre), la Journée d'action "Faites vos heures, sans plus" d'UNI Cadres (8 octobre), la Journée mondiale de la santé mentale de l'OMS (10 octobre) et le Mois d'action pour les centres d'appel d'UNI ICTS (1er au 31 octobre).

La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est importante parce que, un peu partout dans le monde et quelle que soit l'entreprise qui les emploie, les travailleurs sont supposés avoir des horaires de travail plus longs et prendre des pauses-déjeuner plus courtes. Dans trop de pays, la garde des enfants a un coût inabordable ou est pratiquement inexistante et les soins aux personnes âgées sont de qualité inégale. La quête de la productivité et une culture des horaires de travail longs peuvent limiter les effets des avancées obtenues en matière de droits et compromettre les politiques d'égalité des chances entre différents groupes de travailleurs.

Cette manière de fonctionner peut occasionner des problèmes de santé et être source de stress,

<http://blogs.uniglobalunion.org/wlmgmt/>



un état dont souffrent des millions de travailleurs de par le monde. Mais il ne faut pas oublier de surcroît l'impact de la technologie de plus en plus présente sur le lieu de travail, qui a changé les modalités du travail. C'est la raison pour laquelle le thème retenu cette année sera : **obtenir davantage avec moins de stress**. Il fait le lien entre la culture de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, facilitée par les progrès techniques, et qui a alourdi de façon massive le fardeau que subissent les travailleurs du monde entier, qui connaissent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le constat principal d'une étude réalisée en 2012 auprès des cadres à Hong Kong a même montré que les gens avaient le sentiment de ne jamais pouvoir se déconnecter, même pendant leur sommeil ou en vacances, en raison de la technologie.

Il est incontestable qu'UNI Global Union et ses affiliés peuvent contribuer à changer les règles du jeu pour faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à des conditions de travail décentes grâce à de meilleures politiques en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De bonnes politiques, correctement mises en œuvre, sont également profitables à l'entreprise dans la mesure où elles peuvent avoir un effet positif sur le recrutement, le maintien en poste et le moral des travailleurs, autant d'éléments qui ont pour effet de réduire les coûts dus aux erreurs et aux pertes et rendre l'organisation plus performante.

UNI Cadres remercie tous les affiliés qui ont contribué à faire de ce guide une ressource pratique et facile d'emploi. Nous continuons à rechercher de nouvelles études de cas de bonnes pratiques dont nous pourrions faire profiter tous nos affiliés. C'est pourquoi, si vous avez des exemples d'activités organisées sur le thème de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle

et vie privée, nous vous saurions gré de les communiquer par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

Avec nos salutations UNItaires,



**Ulf Bengtsson**  
Président, UNI Cadres

**Pav Akhtar**  
Directeur, UNI Cadres

### DÉFINIR LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Pour UNI Cadres, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée veut dire que les gens peuvent, dans une certaine mesure, décider quand, où et comment ils travaillent. Elle se concrétise lorsque le droit de l'individu à l'épanouissement personnel dans et hors de l'emploi rémunéré est reconnu et respecté comme étant la norme, dans l'intérêt mutuel de l'individu, de l'employeur et de la société. La clé de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le sentiment d'avoir de l'influence, de l'autonomie.

### ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

UNI Cadres veut faire progresser la compréhension et l'utilisation qui est faite de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour lui donner un impact positif sur les vies de millions de travailleurs et sur les entreprises du monde entier.

Le fait est que, partout dans le monde, la démographie de la population active est en évolution : de plus en plus de femmes travaillent et reprennent le travail plus vite après la naissance d'un enfant; de plus en plus de parents isolés travaillent ou cherchent du travail; de plus en plus de diplômés arrivent sur le marché du travail; les gens travaillent jusqu'à un âge plus avancé et doivent souvent s'occuper davantage de personnes âgées à charge en raison de l'allongement de la durée de vie.

Au 21e siècle, les travailleurs vont devoir adopter une perspective fondée sur le "parcours de vie" pour concilier les différents aspects de leur existence afin de conserver leurs qualifications, leur santé et leur potentiel de gain.

### EFFETS D'UNE MAUVAISE GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Même lorsque de bonnes politiques ont été mises en place, la charge de travail peut empêcher l'individu de profiter de leurs avantages. L'enquête intitulée 24/7 Survey, réalisée par l'université de Keele en 2006, a montré que plus de 50 pour cent des membres de notre affilié britannique PCS interrogés travaillent un nombre d'heures supérieur à celui inscrit dans leur contrat alors que 33 pour cent n'avaient pu prendre leur quota de congés.

L'enquête sur les relations au travail (Australian Workplace Relationships Survey) effectuée en 2012 en Australie par le Centre for Corporate Health, un organisme spécialisé dans la santé au travail, constate que les entreprises favorisent l'émergence d'une "culture de l'évitement" chez les salariés, 46 pour cent des personnes ayant répondu disant qu'elles préféreraient chercher un nouvel emploi plutôt que d'être confrontées à un conflit du travail, et en cas de difficulté au travail, 48 pour cent évacuent le problème en prenant des jours de congé. L'enquête révèle aussi que, souvent, rien n'est fait sur le lieu de travail pour régler les problèmes, ce qui entraîne des effets préjudiciables pour la santé mentale et le bien-être du salarié.

Les aspects relatifs au travail relevés dans ces deux études étaient de nature à susciter des conflits entre les obligations professionnelles et familiales, lesquels pouvaient entraîner par voie de conséquence des problèmes de santé physique et mentale. Plutôt que d'augmenter l'efficacité, une telle situation accentue le stress, fait baisser la productivité et accroît les risques de maladie et d'absence.

### RENFORCER LA LÉGISLATION

Dans certaines régions du monde, les travailleurs sont protégés par des droits qui limitent la durée du travail et leur assurent des congés et des indemnités financières en cas de circonstances exceptionnelles. Certains parents et aidants naturels peuvent se prévaloir de dispositions légales pour demander un régime de travail flexible ou des congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption ou pour s'occuper de personnes à charge. Parfois aussi, des protections

légales sont assurées aux travailleurs à temps partiel ou temporaires et aux travailleurs handicapés. Quoi qu'il en soit, la législation n'a aucunement un caractère universel, malgré les normes fondamentales du travail et les protections de l'OIT, et souvent, cette législation n'est pas transposée dans la pratique.

### **UNE BONNE GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PROFITE AUX EMPLOYEURS**

Bien que, dans certains cas, la flexibilité ne soit pour les employeurs qu'un moyen de réaliser des économies et de dégrader les conditions de travail, tout indique qu'ils ont aussi à gagner d'une gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée conçue au bénéfice des travailleurs.

En fait, de bonnes politiques peuvent avoir un effet positif sur le recrutement, le maintien en poste, la santé, le moral, la motivation et la loyauté des travailleurs. De bonnes politiques de travail flexibles peuvent donner un meilleur retour sur l'investissement dans la formation et accroître la productivité, tous éléments qui ont pour effet de réduire les coûts et rendre l'organisation plus efficace. Les politiques de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent aussi faire la différence dans le domaine de l'égalité des chances. Ce ne sont pas des accessoires de luxe; elles sont à la base d'une bonne gestion.

### **BONNES POLITIQUES, MAUVAISE PRATIQUE**

Trop souvent, les bonnes politiques existent sur papier mais sont absentes de la pratique. Les conséquences des compressions de postes ou des remaniements de l'organisation du travail, des charges de travail et des niveaux d'effectifs peuvent étouffer toute tentative d'éradication de la culture des longs horaires qui domine le secteur public comme le privé. Il arrive aussi que les cadres reçoivent une formation et un soutien inadaptés, doivent suivre des procédures ou utiliser des systèmes informatiques qui n'ont pas été testés ou subissent des pressions leur imposant d'atteindre des objectifs plutôt qu'être incités à promouvoir ou préconiser une gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour le personnel. Ailleurs, on applique des modèles d'emploi qui se traduisent par des charges de travail irréalistes, des objectifs inatteignables, des horaires longs qui deviennent la norme, peu d'intérêt pour la santé et la sécurité et aucun aménagement pour les handicapés.

Cela va jusqu'à la remise en cause de conditions de service acceptées depuis longtemps, comme les horaires flexibles par exemple.

### **PARTENARIATS ENTRE EMPLOYEURS ET SYNDICATS**

De nombreux syndicats qui représentent les cadres reconnaissent que la formation et le soutien sont essentiels pour les cadres comme pour les employés qui caressent l'idée de recourir à des arrangements de travail alternatifs ou flexibles pour gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une enquête de 2011 sur le monde du travail a constaté que seulement 17 pour cent des employeurs dispensent une formation à leurs travailleurs, et seulement 21 pour cent à leurs cadres.

Les entreprises qui encouragent les bonnes pratiques de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui peut inclure l'abandon d'un environnement exigeant des horaires de présence rigides au profit d'une bien plus grande flexibilité, aident leurs employés à s'ajuster au changement. C'est là qu'un partenariat efficace entre syndicats et employeurs sert à offrir aux employés des évaluations en ligne de leur personnalité et de leur style de travail; celles-ci peuvent les aider à décider s'ils préfèrent intégrer leurs responsabilités familiales et professionnelles ou au contraire les dissocier, puis aider les cadres à se préparer à de nouvelles modalités de travail par le biais de séminaires de formation en ligne et de livres consacrés aux arrangements de travail flexibles, de tableaux de bord en ligne contenant des indicateurs de performances, de logiciels de gestion de projets et d'autres outils technologiques et didactiques.

### **DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos récits, vos informations et vos photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

# UNI AMÉLIORE LA VIE DES CADRES



## QU'EST-CE QUE LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

UNI Cadres a lancé la Quinzaine de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le but de changer les règles du jeu en amenant les syndicats qui organisent et représentent les cadres à s'engager dans une action mondiale qui fera prendre conscience de l'importance d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour le personnel cadre.

Ces deux semaines d'action fournissent aux organisations affiliées à UNI et aux employeurs une plateforme qui leur permettra d'agir ensemble pour montrer leur engagement en faveur de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prouver qu'elle peut être bénéfique pour des millions de travailleurs et d'entreprises de par le monde. La recherche a démontré de manière irréfutable qu'un engagement réel peut être rentable financièrement. Le bien-être est un indicateur majeur de la performance en la matière. Un personnel motivé et en bonne santé est une condition indispensable des résultats durables d'une entreprise prospère et florissante.

## QUAND A LIEU LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se tiendra du 7 au 20 octobre. Ces dates ont été choisies pour coïncider avec la Journée mondiale pour le travail décent de la CSI, le 7 octobre, la Journée mondiale de la santé mentale de l'OMS, le 10 octobre, et le Mois d'action pour les centres d'appel d'UNI ICTS, qui couvre tout le mois

d'octobre. Cliquez ici pour en savoir plus sur ces manifestations.

## QUEL EST LE THÈME DE LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Cette année, le thème de la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est : obtenir davantage avec moins de stress. Il a été choisi parce que la crise financière mondiale actuelle et l'évolution des habitudes sur le marché du travail, et notamment la révolution technologique, ont alourdi de façon massive le fardeau sociétal et le stress que subissent les travailleurs du monde entier.

Il est crucial de relever que les aspects négatifs de la technologie mobile où tout doit être disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ne découlent pas de la technologie elle-même mais des cultures de management. Dans l'enquête de Hong Kong réalisée en 2012, près de 25 pour cent des personnes affirment utiliser leurs appareils mobiles pour travailler en dehors des heures de bureau parce que c'est ce que leur supérieur attend d'elles. Vingt pour cent déclarent que c'est parce que leurs clients attendent ce service de leur part. Il semble donc que ce ne soient pas les téléphones qui empêchent les travailleurs de se détendre, mais les autres.

Face au lancement d'un nombre croissant d'appareils mobiles et à l'accroissement de la vitesse de transmission des données mobiles qui permettent de travailler encore plus facilement n'importe où et à tout moment, les syndicats doivent relancer le débat avec les employeurs sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que sur la disponibilité dans un monde où tout doit rester accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les travailleurs de bureau doivent également

remettre en question leurs propres habitudes. Si leurs collègues et leurs clients peuvent les joindre si facilement en dehors des heures de bureau, c'est qu'ils sont déjà sur leur tablette ou leur téléphone à utiliser les réseaux sociaux, à faire des achats en ligne ou à regarder les dernières nouvelles. La probabilité est plus grande qu'ils entendent le signal sonore les avertissant de l'arrivée d'un nouveau courrier électronique, et donc qu'ils y répondent. De toute évidence, les employeurs ne sont pas les seuls à devoir tirer les leçons de la technologie et apprendre à travailler de la façon la plus productive qui soit : nous devons aussi le faire nous-mêmes.

### RESSOURCES TÉLÉCHARGEABLES SUR LE THÈME DU STRESS AU TRAVAIL

En leur fournissant des informations et des moyens d'action, UNI Cadres veut mobiliser ses affiliés du monde entier. Des îles Fidji à l'est aux îles Hawaï à l'ouest, avec des centaines d'activités sur les lieux de travail de quantités de pays, les syndicats sont bien placés pour améliorer les politiques et pratiques en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### Nos affiliés vont :

- **Rencontrer des travailleurs** – pour savoir ce que des politiques positives de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée apportent aux travailleurs.
- **Promouvoir des activités de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** – les travailleurs seront invités à participer à des activités propices à une meilleure gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- **Mener des campagnes syndicales** – pour organiser les travailleurs et préconiser des politiques et pratiques de travail qui contribuent à une meilleure gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- **Rencontrer des directions locales** – pour expliquer les avantages pour l'entreprise de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et entreprendre la négociation de conventions collectives pour la favoriser.
- **De l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la gestion de cet équilibre** – Présenter les travaux de recherche qui mettent en évidence l'intérêt qu'il y a à identifier et mettre en œuvre les moteurs de l'engagement et du bien-être de tous les groupes de salariés dans l'entreprise, pour faire en sorte de maintenir cet engagement à mesure de leur avancement dans toutes les étapes de la vie pour concilier le travail et la vie privée.

UNI Cadres a rassemblé plusieurs guides pratiques qui sont utilisés dans le cadre de la campagne "Are you OK ?" en Australie. Ces guides peuvent être téléchargés et servir aux travailleurs à en discuter entre eux pour reconnaître les symptômes du stress et utiliser les outils qu'ils leur fournissent pour le gérer. Ces guides présentent un intérêt particulier pour les cadres qui, souvent, travaillent loin de chez eux pendant des périodes prolongées.

#### Affronter le stress

Le stress peut vous faire perdre tout espoir, vous vider de votre énergie et vous priver d'allant. En sortir n'est pas facile ni rapide, mais il existe des solutions pour le gérer, surtout si les symptômes sont détectés tôt. La liste de contrôle vous aidera à trouver l'origine de vos préoccupations du moment.

#### Affronter la culpabilité et des attentes contradictoires

Loin de chez soi, on peut éprouver toutes sortes d'émotions qu'on se croit incapable de gérer. Ce thème recouvre une série d'émotions que ressentent généralement ceux qui travaillent loin de chez eux, avec des conseils sur la manière de les gérer.

### COMMENT PUIS-JE PARTICIPER À LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Les syndicats et les employeurs du monde entier, quelles que soient leur taille ou leur industrie, sont invités à participer. Il leur suffit d'indiquer la ou les initiatives qu'ils comptent prendre pour promouvoir la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'intention de leurs adhérents ou de leur personnel pendant cette quinzaine. Cela peut consister tout simplement à envoyer à tous les salariés un courriel soulignant l'importance de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou à leur dispenser une formation sur la question du travail flexible. Ce peut aussi être un programme plus élaboré associant les usagers et les fournisseurs pour leur témoigner votre volonté de vous comporter en syndicat ou employeur socialement responsable. Ce pourrait être l'occasion de lancer une nouvelle politique de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou une opération de sensibilisation à une politique existante.

Pour les syndicats, l'important est que cette initiative favorise un dialogue avec les travailleurs afin d'identifier les thèmes autour desquels les organiser, augmenter l'effectif et développer la

participation à l'activité syndicale pour améliorer le lieu de travail. Cliquez ici pour des idées concrètes que vous pouvez utiliser dans le cadre de la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### **DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos récits, vos informations et vos photos par courriel à **[pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)**



# LES SYNDICATS DOIVENT ÉTABLIR DES CADRES SERVANT DE BASE À LA NÉGOCIATION DE POLITIQUES FAVORISANT LA VIE DE FAMILLE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



## FACILITER LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS SYNDICALES

Les syndicats s'impliquent de plus en plus dans la promotion des besoins des travailleurs et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment par le biais de négociations collectives.

Alors que les femmes travaillent de plus en plus dans la plupart des pays, de nouveaux besoins se font jour, non seulement pour les femmes qui travaillent, mais aussi pour les hommes, car les couples dont les deux conjoints gagnent leur vie et qui ont des personnes à charge doivent lutter pour assumer leurs responsabilités familiales tout en faisant face aux exigences du travail. La reconnaissance de cette nouvelle réalité peut offrir un moyen de renforcer le mouvement syndical en prouvant que les syndicats réagissent aux nouveaux besoins des travailleurs, comme le montre cet exemple venant de la confédération syndicale irlandaise (ICTU).

En étudiant la manière d'accroître les effectifs de ses membres, l'ICTU a relevé que 'la plupart des syndicats effectuent leur travail d'une manière qui convenait à l'époque où c'était l'homme qui gagnait le pain du ménage. Or, la structure du travail a radicalement changé ces dernières années. Les deux tiers des 450.000 nouveaux emplois créés en République d'Irlande depuis 1994 ont été pourvus par des femmes. Les pressions conjointes des trajets professionnels et de la garde des enfants rendent la participation aux activités syndicales difficile. C'est une réalité qui doit être reconnue et prise en compte.'  
(ICTU: *Comment renforcer le mouvement syndical*, 2004)

## NÉGOCIER DES MESURES EN FAVEUR DE LA VIE DE FAMILLE

Dans de nombreux pays, les syndicats ont négocié divers types de mesures pour contribuer à concilier le travail et les responsabilités familiales.

Au Brésil, une analyse des conventions collectives conclues en 2000 constate que la clause la plus fréquente, que l'on retrouve dans 85% des conventions, porte sur la sécurité de l'emploi des travailleuses enceintes, un droit déjà établi par la loi mais sans doute parmi les plus difficiles à appliquer dans la pratique. Les syndicats estiment que la présence de cette clause aidera à s'assurer que ces dispositions soient appliquées et qu'en cas d'infraction, ils soient plus forts pour défendre les travailleuses.

La législation de la quasi-totalité des pays prévoit des congés maternité, et l'un des gains les plus fréquents obtenus grâce aux négociations collectives est l'amélioration de la législation par la prolongation de la durée des paiements ou leur augmentation.

Lors de négociations collectives, il peut parfois y avoir davantage de marge de manœuvre pour obtenir des avantages non salariaux que des hausses de salaires, et donc des gains visibles pour le syndicat. Ces gains, par exemple des horaires flexibles ou des congés de courte durée en cas d'urgence familiale, peuvent faire une grande différence pour les employés et compter davantage pour eux qu'une faible augmentation de salaire. La convention chez Barnados en Australie apporte certaines flexibilités intéressantes aux employés, en particulier ceux qui ont des enfants.

### **Convention certifiée chez Barnardos Australia**

Reconnaissant les responsabilités de prise en charge incombant à de nombreux employés, les directeurs, dans la mesure autorisée par la nécessité de répondre aux besoins des clients, s'engagent:

- à autoriser un nombre raisonnable d'appels téléphoniques personnels de courte durée;
- à autoriser le travail à domicile en cas de maladie dans la famille ou d'autres motifs urgents à condition que cela ne porte pas préjudice aux clients;
- à autoriser les travailleurs à venir temporairement sur le lieu de travail avec un enfant dans des situations d'urgence où ils ne sont pas en contact direct avec la clientèle et où cela ne porte pas préjudice aux clients;
- à autoriser les travailleurs à venir au travail avec un nourrisson devant être allaité, à condition que cela ne provoque pas une perturbation trop importante;
- à autoriser une flexibilité dans les horaires pour répondre à des obligations familiales à condition qu'elles ne portent pas atteinte aux services aux clients;
- à autoriser les congés sans solde lors des vacances scolaires à condition que cela ne porte pas atteinte au service aux clients.

*(Département de l'emploi et des relations de travail: convention certifiée chez Barnardos Australie 2001–2004)*

Pour négocier efficacement, les personnes impliquées doivent connaître les problèmes et les préférences des travailleurs ainsi que les options qui ont été utilisées ailleurs. Ainsi, pour soutenir les négociations collectives en vue d'élaborer des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille, un certain nombre de syndicats ont produit des documents d'information ou des trousseaux à outil destinés à aider les négociateurs.

Pour préparer son guide, l'ITUC a organisé une série de séminaires régionaux ouverts aux officiels et aux représentants syndicaux, ainsi qu'aux groupes focaux, afin de déterminer ce dont les syndicats avaient besoin pour les aider à faire progresser leur agenda. Les principales pierres d'achoppement ont été l'absence d'informations sur les options et l'absence de méthode claire pour entamer un processus d'élaboration de politiques et d'arrangements propices aux familles et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sur son site web, l'AFL-CIO des États-Unis propose des fiches techniques de négociation

sur des points tels que le contrôle des horaires de travail, les conseils approfondis pour les congés familiaux, ainsi que des questions possibles en vue d'un questionnaire pouvant être utilisé par les affiliés pour identifier les besoins professionnels et familiaux des travailleurs. De même, la confédération syndicale australienne (ACTU) présente sur son site web des ressources téléchargeables en vue de négociations visant à améliorer les droits familiaux au travail. Le TUC du Royaume-Uni est en train de lancer un cours en ligne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les représentants syndicaux, et publie un bulletin gratuit sur les questions relatives à cet équilibre.

### **INTERVENTIONS DIRECTES**

Il existe des cas où les syndicats ont joué eux-mêmes un rôle important en mettant à disposition des installations (telles que la garde d'enfants) pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le NTUC de Singapour, par exemple, est connu pour ses services:

#### **Programmes de garde familiale du syndicat de Singapour**

En 1969, le gouvernement de Singapour a encouragé le mouvement syndical à redéfinir son rôle, à cesser d'être étroitement focalisé sur les négociations collectives et la gestion des revendications pour aider les travailleurs dans tous les aspects de leur existence. C'est ainsi que le NTUC, composé de 63 syndicats, a mis en place une série de coopératives liées à la garde familiale, y compris la garde des enfants et les soins aux personnes âgées. Le NTUC est devenu le plus grand prestataire de services de garde d'enfants de qualité et abordables à Singapour.

*(Confédération nationale syndicale de Singapour, 2008)*

Les projets de syndicats béninois offrent quelques exemples innovants de la manière dont les syndicats peuvent dispenser des services éducatifs ou autres, et qui ont l'avantage supplémentaire de créer des emplois:

#### **Services syndicaux visant à alléger les fardeaux ménagers au Bénin**

Au Bénin, les syndicats ont des projets pour:

- des coopératives de personnel afin d'acheter en gros des produits de ménage (riz, savon) pour que les femmes membres puissent les obtenir à moindre prix;
- des services de blanchisserie pour les

femmes qui travaillent afin d'alléger leurs lourdes charges de travail à domicile ainsi que de créer des emplois pour d'autres femmes dans le voisinage;

- des équipements de garde d'enfants près du principal marché, pour les enfants des vendeuses, afin de faciliter l'allaitement;
- un groupe théâtral féminin pour aider à éduquer les femmes sur les questions liées à la syndicalisation et à la famille, telles que le planning familial, la santé, l'éducation des filles, les inconvénients de la polygamie.

*(Programme de promotion des femmes: le rôle des syndicats dans la promotion de l'égalité hommes-femmes (1999))*

### **PLAIDOYER: FAIRE EN SORTE QUE LA QUESTION SOIT INSCRITE À L'ORDRE DU JOUR**

Un rôle majeur des syndicats consiste à militer en faveur d'améliorations aux lois et aux politiques nationales qui touchent au bien-être des travailleurs. Les syndicats peuvent faire pression sur les gouvernements en vue d'améliorer la législation sur les horaires de travail et les prestations familiales.

Cependant, le fait de s'assurer que les lois et les conventions collectives favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soient bel et bien appliquées constitue aussi une mission essentielle des organisations syndicales, a fortiori dans les contextes où les mécanismes de contrôle des gouvernements sont faibles. Le point essentiel est que les travailleurs ne peuvent pas exercer des droits dont ils ignorent l'existence, et que les syndicats jouent un rôle crucial pour diffuser ces informations.

Différents outils peuvent être utilisés pour transmettre ces informations aux travailleurs, depuis les bulletins d'information, les manifestations telles que la Quinzaine UNI pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou la formation des délégués syndicaux. Dans certains pays, des sites web permettent de contacter les travailleurs et leurs représentants.

Des actions vigoureuses sont souvent nécessaires pour veiller à ce que les travailleurs non seulement connaissent leurs droits, mais aussi soient en mesure de les exercer. Même lorsqu'ils les connaissent, les travailleurs peuvent hésiter à les invoquer s'ils ne bénéficient d'aucun soutien.

Ainsi, en Australie, le gouvernement – après de longues campagnes de la part des syndicats – a

adopté quelques bonnes politiques législatives. Mais les affiliés australiens d'UNI ont constaté que beaucoup de travailleurs ignoraient leurs droits. Les syndicats se sont unis pour élaborer un cadre politique collectif comportant une série de clauses destinées à informer les travailleurs de la protection dont ils bénéficient au titre de la législation en vigueur et à encourager les travailleurs à adhérer au syndicat pour qu'il les aide à protéger davantage leurs droits.

Vous trouverez plus loin un exemple de motion que des affiliés d'UNI ont présenté à la centrale syndicale australienne ACTU en 2012. Son intention était d'encourager tous les syndicats à adopter une politique progressiste et inclusive sur le travail, la vie et la famille au sein de leurs propres structures et d'utiliser le cadre de cette politique comme point de départ pour des négociations collectives avec les employeurs et le gouvernement.

Nous vous invitons à lire la politique ci-dessous afin de voir si vous pouvez identifier des moyens d'impliquer vos mandants syndicaux dans un dialogue sur la manière d'adapter les clauses qui y figurent à vos propres lois nationales, au contexte de vos postes de travail et aux besoins de vos membres.

# MOTION SUR LE TRAVAIL, LA VIE ET LA FAMILLE

## Cadre politique

1. Sous l'effet de l'évolution des structures sociales, familiales et du marché du travail, il se trouve désormais que dans un couple, les deux partenaires exercent généralement une activité professionnelle, de sorte que l'équilibre entre travail, vie et famille devient une priorité majeure pour les membres des syndicats.

2. Le Congrès estime que les syndicats, les employeurs et les gouvernements sont appelés à aider les employés à trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités en matière de soins.

3. Le Congrès se félicite de l'introduction par le gouvernement du programme de congés parentaux payés et de l'introduction proposée de la rémunération des pères et des partenaires en 2013.

4. Pour que les congés parentaux payés aident réellement les parents dans leur emploi, il faut cependant aussi que les employés de retour d'un congé parental puissent avoir droit à une flexibilité appropriée dans leurs horaires de travail afin de continuer à assumer leurs responsabilités en matière de soins.

5. En outre, une participation accrue à la main d'œuvre de la part des femmes et la tendance à la désinstitutionnalisation des soins pour les personnes dépendantes présentant un handicap, ou les personnes âgées dépendantes, ont accru la nécessité de soutenir les travailleurs qui assument une gamme plus large de responsabilités en matière de soins, en particulier la génération sandwich des travailleurs qui s'occupent à la fois d'enfants en bas âge et de parents âgés.

6. Les syndicats feront campagne et négocieront pour:

a) étendre les droits des employés à réclamer des horaires de travail flexibles afin de répondre à une gamme plus large de responsabilités en matière de soins et veiller à des procédures équitables pour tous les employés formulant une telle requête;

b) étendre le montant et le champ d'application des droits aux congés pour les dispensateurs de soins;

c) s'appuyer sur les nouveaux programmes de congés parentaux payés et de rémunération proposée pour les pères et les partenaires en améliorant et en protégeant les congés

parentaux payés fournis par les employeurs ainsi que les contributions de retraite;

d) améliorer les dispositions de la loi sur l'équité au travail, la loi sur l'égalité des chances des femmes en matière d'emploi et la législation anti-discrimination afin de parvenir à une plus grande équité et à davantage d'occasions offertes aux employés ayant des responsabilités familiales; et

e) étendre les droits des employés en matière de jours fériés et de week-ends dans une économie moderne.

Droit de réclamer un changement aux arrangements de travail afin d'assumer des responsabilités en matière de soins

7. Le Congrès note que le droit de demander un changement aux arrangements de travail pour assumer des responsabilités en matière de soins n'est disponible qu'aux personnes qui s'occupent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge scolaire ou présentant un handicap. Par conséquent, les employés qui s'occupent d'enfants en âge scolaire, d'enfants adultes présentant un handicap ou de personnes âgées dépendantes n'ont pas le droit de demander des changements à leurs arrangements de travail pour assumer des responsabilités en matière de soins. Cela constitue une discrimination inéquitable entre groupes d'employés ayant des rôles de dispensateurs de soins et ne tient pas compte de la gamme des responsabilités des travailleurs en matière de soins.

8. Le Congrès note également que le droit de demander un changement aux arrangements de travail pour assumer des responsabilités en matière de soins ou de prolonger des congés parentaux sans solde sont les deux seules dispositions de la loi sur l'équité au travail qui refuse spécifiquement aux travailleurs la justice procédurale représentée par le droit de faire appel d'un refus déraisonnable sauf s'ils sont en mesure de négocier ce droit dans le cadre de l'accord applicable à leur lieu de travail. Cela constitue une discrimination à l'encontre des travailleurs ayant un faible pouvoir de négociation et qui, ironiquement, sont sans doute plus souvent des femmes ayant des responsabilités en matière de soins. Le Congrès considère que cette situation est en décalage avec les normes de la communauté en matière d'équité et de justice.

9. Les syndicats feront campagne pour améliorer la Norme nationale sur l'emploi (NES) afin:

a) d'étendre les critères donnant le droit de demander un changement aux arrangements de travail pour assumer des responsabilités en matière de soins afin d'inclure 'tout employé

qui soigne ou s'attend à soigner une personne à charge qui est raisonnablement tributaire de cet employé pour ces soins'; et

b) de veiller à ce que tous les employés aient le droit de faire appel des refus déraisonnables de l'employeur d'accorder une requête, en énonçant clairement l'obligation faite aux employeurs d'étudier correctement la demande et de faire des efforts raisonnables pour l'accorder.

10. En outre, les syndicats continueront à négocier pour:

a) un plus grand contrôle de la part des employés sur leurs arrangements de travail, y compris les horaires des postes, les listes d'effectifs, les objectifs et les charges de travail afin d'assumer leurs responsabilités en matière de soins; et

b) l'égalité des chances pour les travailleurs occasionnels et à temps partiel sur le lieu de travail, y compris l'accès à des congés payés et à des droits en matière d'horaires de travail.

11. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales et en matière de soins sont particulièrement vulnérables aux pressions pour accepter des clauses de "flexibilité individuelle" s'il s'agit de la seule manière d'obtenir de leur employeur des changements indispensables à leurs arrangements de travail pour qu'ils assument leurs responsabilités en matière de soins.

12. Le Congrès considère que l'application des clauses de flexibilité individuelle est inappropriée, notamment dans les cas où les travailleurs ont des responsabilités en matière de soins.

### **Congés personnels / congés de dispensateurs de soins**

13. Les syndicats continueront à faire campagne en faveur de l'amélioration des prestations accordées au titre de la NES afin de mieux aider les travailleurs assumant des responsabilités en matière de soins y compris:

a) en étendant l'éligibilité à des congés personnels payés/ à des congés payés de dispensateurs de soins afin qu'ils soient disponibles aux employés qui soignent ou s'attendent à soigner une personne à charge qui est raisonnablement tributaire de l'employé pour ses soins (y compris les relations de parenté indigènes ne relevant pas de la famille immédiate ou des membres du ménage);

b) en étendant la portée des congés personnels / congés de dispensateurs de soins afin d'inclure une gamme plus large de responsabilités en matière de soins non limitée

aux cas de maladie, de blessure ou d'urgence;

c) en augmentant de 5 jours la durée des congés payés (dédiés) de dispensateurs de soins;

d) en incluant la fourniture d'un congé de soins palliatifs à titre de norme minimale; et

e) en veillant à ce que les travailleurs qui prennent des congés personnels payés / des congés payés de dispensateurs de soins ne souffrent pas de réductions de salaires par rapport à leur rémunération ordinaire.

14. Les syndicats continueront également à négocier pour:

a) des arrangements de travail qui offrent un répit pour les dispensateurs de soins qui travaillent (par exemple la possibilité d'acheter des congés);

b) un soutien sous forme de ressources pour les dispensateurs de soins (y compris des informations sur le lieu de travail et des services d'aiguillage) et des soins sur le lieu de travail (le cas échéant); et

c) d'autres droits à congés supplémentaires visant à aider les employés à équilibrer leur travail avec leurs responsabilités en matière de soins.

### **Congés parentaux**

15. Le Congrès se félicite de la mise en œuvre du programme de congés parentaux payés en 2011 et de l'introduction des congés pour pères et partenaires prévue en 2013.

16. Le Congrès cherchera à obtenir des améliorations au programme de congés parentaux payés afin de garantir que ce programme:

- encourage le bien-être de la mère et de l'enfant;
- aide les parents à continuer à exercer un travail rémunéré;
- réduise le différentiel de salaires entre les sexes (y compris une retraite suffisante);
- aide les familles à combiner le travail et les responsabilités familiales.

17. Les syndicats chercheront à améliorer les droits à congés parentaux de la NES et le programme de congés parentaux payés par le biais de la révision programmée pour 2013-14 afin:

a) d'aligner les critères d'éligibilité de la NES pour les congés parentaux non payés sur ceux du programme de congés parentaux payés;

b) de prévoir des contributions de retraite de l'employeur versées sur les périodes de congés parentaux payés et non payés et de congés de dispensateurs de soins à titre auxiliaire payés et non payés;

c) de prévoir une plus grande flexibilité pour les parents afin qu'ils prennent les congés auxquels ils ont droit y compris en doublant leur durée pour la moitié du salaire;

d) de prévoir le droit de bénéficier de congés payés (ou non) pour les parents d'enfants reconnus comme ayant besoin de soins permanents;

e) de prévoir l'accumulation de tous les droits y compris le paiement des jours fériés durant les périodes de congés parentaux payés ou non;

f) d'introduire des critères d'éligibilité spécifiques reconnaissant l'attachement à long terme à la main d'œuvre des travailleurs saisonniers, occasionnels et contractuels qui sont tenus de prendre des pauses dans l'emploi de plus de 8 semaines par an; et

g) d'introduire des pauses payées pour allaitement et des équipements pour l'allaitement.

18. Dans la mesure appropriée, les syndicats négocieront en faveur des améliorations ci-dessus, ainsi que pour:

a) que l'employeur complète le programme du gouvernement afin d'atteindre le niveau de remplacement intégral du revenu;

b) que les augmentations des congés parentaux payés par l'employeur atteignent au moins la norme de l'Organisation mondiale de la santé de 26 semaines de congés parentaux payés.

c) améliorer les dispositions sur les congés payés en liaison avec la reproduction assistée ou les traitements pour la fertilité, la grossesse, l'adoption, l'accouchement, les liens affectifs et l'allaitement; et

d) fournir aux employés le droit de reprendre un travail à temps partiel après un congé parental payé (ou non).

### **Congés pour pères et partenaires**

19. Comme pour le congé parental payé, les syndicats feront campagne et négocieront en faveur des améliorations pertinentes dont la liste figure ci-dessus pour les congés pour pères et partenaires (ou congés pour dispensateurs de soins à titre auxiliaire).

20. Les syndicats invitent instamment le gouvernement à veiller à ce que la législation proposée sur les congés pour pères et partenaires:

- soit clairement rédigée afin de garantir que les employeurs et les employés puissent s'entendre pour négocier une composante destinée à compléter les dispositions gouvernementales; et
- donne aux employeurs l'option de répercuter le paiement du gouvernement sur les employés dans le cadre du cycle de rémunérations normal.

### **Discrimination**

21. Le Congrès se félicite des nouvelles dispositions contre la discrimination qui figurent dans la loi sur l'équité au travail (2009), en particulier les nouvelles protections accordées aux employés ayant une famille ou assumant un rôle de dispensateurs de soins.

22. Cependant, un bien trop grand nombre de plaignants sont dissuadés d'utiliser les dispositions anti-discriminatoires en raison d'exigences trop lourdes quant au fardeau de la preuve. Les syndicats feront campagne pour un modèle de fardeau de la preuve inversé tel qu'adopté dans la loi sur l'équité au travail.

23. Cependant, le Congrès relève que pour être déloyal, un traitement défavorable pour ces motifs peut également constituer une violation de la législation des Etats contre la discrimination (qui, le plus souvent, ne protège pas les employés ayant des familles ou un rôle de dispensateurs de soins). Les syndicats feront campagne pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacunes dans l'application des dispositions anti-discrimination de la loi.

### **Violences familiales et domestiques**

24. Le Congrès soutient le principe selon lequel les violences familiales et domestiques constituent un problème sur le lieu de travail, face auquel les syndicats peuvent jouer un rôle pour aider les employés qui en sont victimes à conserver un emploi rémunéré, les soutenir dans le processus consistant à échapper à ces violences et encourager des lieux de travail sûrs et sécurisés.

25. Il est important que les syndicats, dans le cadre de la communauté, militent en faveur du droit des travailleurs à un domicile sûr, à une communauté sûre et à un lieu de travail sûr et prennent position contre les violences familiales et domestiques.

26. Dans les négociations sur le lieu de travail, l'ACTU encourage vivement les syndicats à inclure des dispositions conçues pour protéger et soutenir les employés victimes de violences familiales ou domestiques conformément aux principes suivants:

- a) congés payés supplémentaires spécifiques pour les employés victimes de violences familiales ou domestiques, dans le but de parvenir à 10 jours de congés payés;
- b) la confidentialité des détails des employés doit être assurée et respectée;
- c) des stratégies de planification de la sécurité sur le lieu de travail pour garantir la protection des employés devraient être élaborées et clairement comprises par les parties concernées;
- d) l'accord devrait prévoir l'aiguillage des employés vers des services appropriés de soutien en cas de violences domestiques;
- e) fourniture d'une formation appropriée et d'heures libres rémunérées pour assumer des rôles convenus pour les personnes de contact désignées (y compris les délégués syndicaux ou les représentants hygiène et sécurité);
- f) les employés ayant droit à des congés pour violences familiales et domestiques devraient également pouvoir bénéficier d'arrangements de travail flexibles dans la mesure appropriée;
- g) les employés doivent être protégés contre les mesures préjudiciables ou la discrimination sur la base de leur divulgation, de leur expérience ou de leur expérience perçue de violences familiales et domestiques.

27. En outre, le Congrès soutient:

- a) la création d'un nouveau motif de discrimination (y compris dans la législation anti-discriminatoire fédérale et des États et dans la loi sur l'équité au travail) afin de mieux protéger contre les mesures préjudiciables les employés qui sont, ont été ou sont perçus comme étant victimes de violences familiales ou domestiques;
- b) l'extension de la portée du droit à demander des dispositions afin de permettre aux employés victimes de violences familiales ou domestiques de conserver un emploi tout en couvrant les besoins découlant de ces violences;
- c) la recommandation de la Commission australienne sur la réforme juridique visant à inclure les congés payés pour violences familiales et domestiques en tant que droit au titre de la NES;

d) les initiatives visant à générer une plus grande sensibilisation et l'adoption d'initiatives sur le lieu de travail afin de soutenir les changements culturels visant à éliminer les violences familiales et domestiques.

28. Le Congrès soutient la réalisation de recherches appropriées plus poussées pour identifier les principaux problèmes liés à l'interface entre les violences familiales et domestiques et le lieu de travail.

### **Jours fériés et week-ends**

29. Le Congrès reconnaît que dans l'économie moderne où un nombre croissant d'employés travaille dans des secteurs où la semaine de travail est de 7 jours, les jours fériés sont de plus en plus importants en tant qu'occasions pour les familles, les amis et la communauté de se réunir.

30. Le Congrès réaffirme le principe selon lequel les jours fériés et les week-ends sont des jours de loisirs importants pour les employés, leurs familles et la communauté dans son ensemble.

31. Le Congrès soutient le principe selon lequel tous les employés qui ne fournissent pas des services essentiels devraient avoir un droit absolu de refuser de travailler un jour férié.

32. Lorsque les employés travaillent un jour férié ou le week-end, ils doivent recevoir un taux majoré approprié pour les indemniser du fait de ne pas passer ce jour-là en famille, avec des amis ou dans la communauté dans son ensemble.

## PROCÉDER À UN AUDIT DU TRAVAIL FLEXIBLE

Il est utile de savoir ce qui se passe dans votre organisation de sorte que les représentants syndicaux puissent se préparer en vue de leurs contacts avec la direction et le personnel. Il peut se produire qu'un travail flexible ait cours de manière informelle dans certains services, en fonction des besoins et avec l'assentiment du supérieur hiérarchique, mais sans que le département des ressources humaines en soit conscient, les contrats n'ayant fait l'objet d'aucune modification. Il peut arriver aussi que la convention en vigueur soit méconnue ou mal appliquée. Le tableau qui suit peut aider vos représentants à rassembler des informations

sur les formes de travail flexible ayant cours et à identifier les obstacles qui empêcheraient des membres ou membres potentiels à en bénéficier.

## LISTE DE CONTRÔLE : AIDER UN MEMBRE DU PERSONNEL À INTRODUIRE UNE DEMANDE DE TRAVAIL FLEXIBLE

Le fait d'aider des salariés de réfléchir à la manière dont ils peuvent gérer leur charge de travail et à d'autres implications pourrait leur donner un atout dans la discussion sur des propositions de changement avec leur supérieur ou en équipe. Le représentant syndical peut aider les membres à réfléchir à tout ce qu'ils peuvent faire pour changer les règles du jeu.

Politique ou programme	Y a-t-il une convention ? Si oui, est-elle nationale ou locale ?	La politique ou le programme sont-ils bien ou mal connus ?	Points d'action pour les représentants syndicaux
Politiques et pratiques de travail flexible			
Formation des cadres à une politique de travail flexible			
Formation en équipe sur le travail flexible			
Travail à temps partiel			
Partage des tâches			
Annualisation du temps de travail			
Travail en période scolaire			
Horaire hebdomadaire comprimé			
Travail à domicile			
Travail en période scolaire (congé payé ou non pendant les vacances scolaires)			
Travail en cours de déplacement			
Horaire souple			
Horaire réduit volontairement pour une période fixe			
Autre			

Questions que le représentant syndical pourrait utilement suggérer au personnel de se poser en rapport avec sa gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

### Type de changement

- Est-ce que je veux changer ma journée de travail de manière permanente ?
- Est-ce seulement temporaire; combien de temps est-ce que je veux que ça dure ?



## Finances

- Si je travaille à temps partiel, quel impact aura mon salaire réduit sur ma pension et sur mes plans de retraite ultérieurs ?
- Comment vais-je faire si je gagne moins ?

## Avantages

- L'organisation va-t-elle bénéficier de ce changement ?
- Quel influence aura-t-il sur ma gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Cela m'aidera-t-il ?
- Est-ce que cela améliorera ma performance ?

## Impact sur l'organisation

- Cela coûtera-t-il davantage à l'organisation ?
- Cela réduira-t-il les coûts de l'organisation ou devra-t-elle embaucher ?
- Cela aura-t-il une incidence positive ou négative sur l'espace de bureau disponible ?

## L'équipe et les collègues

- Ai-je discuté des changements proposés avec les collègues ? Qu'en pensent-ils ?
- Y a-t-il quelqu'un travaillant déjà en régime flexible avec qui je pourrais discuter de la manière dont il a géré le changement avec l'équipe ?
- Vais-je accroître la pression sur les collègues ? La couverture sera-t-elle suffisante ?

## Impact sur le service

- Si j'assure un service à des clients ou des usagers, pourrai-je continuer à le faire si je change d'horaire ou de lieu de travail ?
- Comment vais-je y arriver ?

## Partage des tâches

- Serais-je heureux de partager un travail ? Comment transmettrai-je le travail ?
- Devrai-je partager un bureau ?

## Travailler à domicile

- De quel équipement aurai-je besoin si je travaille à domicile ? Suis-je suffisamment motivé pour travailler seul ?
- Suis-je suffisamment organisé pour travailler à la maison ?
- Comment m'assurer de me tenir au courant de l'évolution au bureau ?

## Aide additionnelle

- Si je change d'horaire, devrai-je m'organiser pour que d'autres m'aident dans mes tâches ?
- Ai-je déjà organisé quelque chose de semblable ?

## Et si ça se passe mal ?

- Devrais-je demander une période d'essai pour le cas où ça ne marcherait pas ?

## CONSEILS AUX TRAVAILLEURS FLEXIBLES

Les représentants syndicaux peuvent donner aux travailleurs qui ont ou souhaitent un travail flexible les conseils suivants :

- Lorsque vous avez un travail flexible ou à distance, vous devez gérer de manière plus proactive vos rapports avec votre supérieur hiérarchique.
- Assurez-vous que l'objet de votre travail est clairement défini – ce qu'on attend de vous et vos objectifs de performance doivent se fonder sur des résultats plutôt que sur des horaires.
- Convenez des paramètres dans les limites desquels vous pouvez travailler de manière flexible – pensez à vos objectifs ainsi qu'à ceux de l'équipe et soyez conscients des attentes des usagers et des ressources nécessaires au télétravail.
- Fixez des limites et des protocoles – par exemple, comptez-vous faire vos courses pendant la journée si vous travaillez à domicile ?
- Si vous comptez changer radicalement votre façon de travailler, parlez-en avec votre supérieur hiérarchique et obtenez son accord – expliquez comment vous atteindrez néanmoins vos objectifs et l'incidence que tout changement aura sur l'équipe.
- Demandez-vous de temps à autre s'il vous semble que votre supérieur hiérarchique a conscience de vos défis, vos problèmes et vos réalisations.
- Prévoyez des réunions régulières pour faire le point avec votre responsable hiérarchique – faites-en une priorité et assurez-vous de vous y tenir. Rassemblez des preuves de ce qui fonctionne bien et parlez avec votre responsable hiérarchique de ce qui ne pourrait pas fonctionner et des raisons pour cela.
- Donnez à votre responsable hiérarchique l'occasion de donner son point de vue sur la manière dont fonctionne cet arrangement.

## DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org).

## AUTO-ÉVALUATION DE LA GESTION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Avez-vous trop à faire ... tout le temps? Aimeriez-vous disposer de plus de temps ... pour la famille, des projets créatifs ou des loisirs? Commencez-vous à ressentir que quelque chose doit changer?

Cette évaluation vous donne la possibilité de vous rendre compte par vous-même et de vous ressaisir avant que le pire ne se produise, afin que vous puissiez planifier, faire des choix et agir. Cela peut également vous sensibiliser au fait de choisir la vie que vous souhaitez vraiment.

L'évaluation se fonde sur les premiers signes d'avertissement que des gens qui vous ont précédé – qui ont effectué des changements pour des raisons professionnelles/privées – ont ressenti, juste avant qu'un événement ne leur force la main. Un événement comme la fin d'une relation, un gros problème de santé ou un grave épuisement.

Répondez honnêtement à chaque question. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. A la fin, vous pouvez calculer votre score pour vous faire une idée d'où vous en êtes.

### Questions d'auto-évaluation

Dans quelle mesure les affirmations suivantes sont-elles vraies pour vous?

**1. La vie est un grand numéro de jonglage, et je crains qu'une balle ne soit sur le point de tomber?**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**2. Je commence la plupart des conversations par : "Je suis désolé/e de ne pas vous avoir rappelé ou avoir répondu plus tôt à votre mail/texto, mais j'ai été très occupé/e."**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**3. Je me réveille au milieu de la nuit et la liste des choses que j'ai à faire me tourne dans la tête.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**4. Je profite de la vie.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**5. Je suis épuisé et je tombe malade.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**6. Je dis à mes proches que ça ira mieux après la prochaine échéance / semaine / mois.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**7. J'ai peur d'aller au travail.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**8. Je m'accomplis au travail.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**9. Je m'offre de petites récompenses pour me sentir mieux pendant les heures de travail.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**10. Je me réjouis d'occuper un jour le poste de mon chef.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**11. Je ne suis plus motivé/e et ma performance au travail baisse.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**12. Je garde du temps pour les loisirs.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**13. Il m'arrive de m'emporter sur mes collègues/proches.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**14. Je suis connu auprès de mes amis/proches pour annuler des sorties.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**15. Je rencontre régulièrement des amis.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**16. Je me sens coincé.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**17. Je suis heureux, et je trouve que la vie est belle.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**18. Je me plains de mon travail.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**19. Je ne fais pas de l'exercice car je n'ai pas le temps.**

- a. jamais (0)
- b. parfois (1)
- c. la plupart du temps (3)
- d. tout le temps (5)

**20. J'ai suffisamment de temps pour mes intérêts personnels.**

- a. jamais (5)
- b. parfois (3)
- c. la plupart du temps (1)
- d. tout le temps (0)

**Calculez votre score et reportez-vous aux résultats ci-après**

**0-20:**

Félicitations! Vous avez organisé votre vie professionnelle et privée de manière à avoir du temps pour vivre. Vous vous accordez du temps de repos pour recharger vos batteries. Continuez ainsi !

**20-40:**

Vous commencez à laisser de côté des parties de votre vie qui peuvent vous aider à gérer le stress au travail. Ce serait le moment de prendre du temps pour des activités agréables et de vous fixer des limites plus saines au travail.

**40-60:**

Vous montrez des signes que le stress et les contraintes ont une incidence sur votre vie. Il est temps de penser à procéder à quelques changements au travail pour éviter que votre santé ou vos relations personnelles ne se détériorent.

**61+:**

Le travail semble avoir des conséquences très négatives sur votre qualité de vie. Commencez à planifier maintenant ce que vous allez faire. Si vous avez besoin de soutien, allez parler à votre représentant syndical ou à un conseiller RH, pour vous aider à élaborer un plan de carrière qui conviendrait mieux à votre vie.

[www.FindWorkLifeBalance.com](http://www.FindWorkLifeBalance.com)  
[@FindWorkLifeBal](https://twitter.com/FindWorkLifeBal)

**DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos récits, vos informations et vos photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

# PLANIFIER VOTRE QUINZAINE UNI 2013 DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



## BIENVENUE À LA QUINZAINE UNI 2013 DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Ce guide d'UNI Cadres (UNI P&M) devrait vous inciter à participer à la campagne de 2013. Il vous propose des conseils pour la préparation de vos activités, de bonnes idées, des liens vers des activités qui seront organisées tout au long de la quinzaine, ainsi que des conseils sur la manière d'évaluer votre programme. Nous espérons que votre participation sera fructueuse et que vous nous tiendrez au courant de l'évolution de votre situation.

## PLANIFIER VOTRE QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Pour avoir le plus de chances que votre quinzaine soit un succès dans toute votre organisation, pensez à organiser pendant ces deux semaines des activités et des manifestations qui apporteront quelque chose à chacun. Pensez à ceux qui travaillent à des horaires différents, en des lieux différents et dans différentes fonctions. Pensez à vos "usagers" et à la presse locale – si vous êtes fier de l'action menée dans votre organisation pour la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il est probable que d'autres aussi en seront impressionnés. Alors, parlez-leur de vos programmes.

La première étape consiste à constituer une petite équipe pour organiser votre quinzaine d'action. Ceux qu'il faudrait peut-être impliquer dès le départ sont les cadres supérieurs dont la coopération sera nécessaire, les responsables des ressources humaines, les représentants syndicaux, le personnel du marketing et de la communication, les responsables de budget pour toute dépense nécessaire pour l'achat de matériel ou l'organisation de manifestations.

Il vaut mieux avoir à la fois des cadres et du personnel de première ligne afin d'avoir des points de vue différents. Vous devriez aussi faire appel à des gens de différentes parties de l'organisation, surtout si le personnel travaille sur plusieurs sites ou en régime posté. Un représentant syndical ou un représentant du personnel devrait aussi apporter sa contribution.

Invitez d'autres personnes à se proposer pour participer à la préparation, ce qui vous apportera des travailleurs créatifs et déterminés.

Deux types d'activités sont à prévoir :

- Ce qui génère un meilleur cadre de travail – des mesures bénéfiques pour la santé et le bien-être pendant la journée de travail et qui abaissent les niveaux de stress.
- Ce qui aide les gens à tirer le maximum de leur temps libre – préserver le temps libre; reconnaître que les gens ont une vie en dehors du travail et doivent rentrer chez eux avec suffisamment d'énergie et de temps pour en profiter; promouvoir la compréhension des besoins particuliers des collègues en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Assurez-vous de combiner les deux, avec des activités de délasserment qui feront ressortir les points graves. Reportez-vous aux pages dans lesquelles nous suggérons des activités pour y prendre des idées de départ.

## FAIRE CONNAÎTRE VOTRE ACTIVITÉ POUR LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

**En interne:** Avant et pendant la quinzaine, utilisez tous vos systèmes de communication interne pour faire savoir ce qui se passe : tableaux

d'affichage, Intranet, briefings d'équipe, bulletins d'information, Facebook et Twitter. Envoyez des bulletins hebdomadaires pendant le mois de septembre dans un but de sensibilisation et de publicité pour le programme, ensuite des notices d'information quotidiennes pendant la quinzaine. Faites circuler la brochure d'UNI téléchargeable par courrier électronique ou utilisez son contenu dans votre bulletin d'information ou sur l'Intranet.

**À l'extérieur:** Envisagez de contacter la presse locale si vous faites quelque chose susceptible d'intéresser la communauté locale – quelque chose d'inhabituel, qui profitera aux familles ou à toute la communauté. Faites savoir que vous participez à une initiative internationale et reprenez dans les bulletins d'information et sur les pages Web des articles expliquant ce que fait l'organisation et dans quel but.

### **APRÈS VOTRE QUINZAINE DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE...**

- Utilisez les systèmes de communication interne – courrier électronique, Intranet, bulletins d'information – pour remercier tous ceux qui ont participé et évoquer des moments marquants.
- Dressez le bilan avec l'équipe organisatrice et d'autres cadres de toute l'organisation. Préparez des rapports pour la direction et les ressources humaines.
- Relatez votre expérience par courriel à UNI Cadres (pav.akhtar@uniglobalunion.org); nous publierons un rapport sur le résultat d'ensemble de la campagne.

### **DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à **pav.akhtar@uniglobalunion.org**

# GUIDE DES ACTIVITÉS POUR LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN 2013



Outre les activités d'organisation et de sensibilisation menées auprès des travailleurs par le biais de réunions sur le lieu de travail et d'une enquête (que nous décrivons dans le chapitre intitulé *Le rôle des syndicats dans la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*), il est essentiel que le programme de votre Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comporte aussi des activités qui permettent aux gens de profiter de leur temps libre, ce qui est un aspect important de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !

À titre de suggestions d'idées de nature à sensibiliser aux problèmes qui affectent le bien-être et à suggérer des moyens pratiques de le renforcer, vous pourriez commencer par faire connaître ce que vous faites déjà pour favoriser la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Profitez de cette quinzaine pour revisiter, rafraîchir ou relancer les politiques et les pratiques de votre organisation en matière de travail flexible, de bien-être, d'égalité et de diversité, de volontariat, etc.

Interrogez votre personnel à propos des questions qui affectent sa gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Préparez un tableau ou un lien vers quelque chose qui explique cela plus en détail. Assurez-vous d'être prêt à réagir à certaines des questions qui se poseront, pour autant qu'elles soient du ressort de l'organisation.

Proposez de courtes sessions de formation sur des questions affectant la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – la gestion du temps et de l'énergie, la gestion du stress et la prise de conscience seraient des idées intéressantes, tout comme l'aménagement flexible du travail ou une réactualisation de la formation aux questions de santé et de sécurité pertinentes.

Proposez des séminaires de sensibilisation sur des questions qui influencent la gestion individuelle de la vie professionnelle et privée – cheminement de carrière, volontariat et travail communautaire ou promotion de la santé.

Si des réunions du personnel ou avec la direction sont prévues pendant la quinzaine d'action, prévoyez au programme du temps pour discuter des questions de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – par exemple voir quelle utilisation il est fait des politiques existantes dans l'organisation et s'il est nécessaire de les actualiser.

Promouvez la participation à un des Webinaires à accès libre que vous proposerez en prévision de la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Fournissez des informations sur les possibilités locales que les gens peuvent utiliser après le travail ou pendant leur pause-déjeuner (reprenez-les dans les dossiers de présentation permanents) – certaines pourraient offrir des promotions au personnel; demandez donc à vos collègues du marketing de vous aider à vous pencher sur la question. Pensez à des choses telles que les parcs, les galeries et autres espaces publics comme les salles de sport, les centres de loisirs et de spectacle.

Faites la promotion de vos services d'aide aux salariés et services de conseil locaux pour des matières telles que la planification financière et le changement de mode de vie.

Vous trouverez ci-dessous quelques idées plus concrètes pour des manifestations à mettre au programme de votre Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. N'oubliez pas qu'il faut inciter le personnel

de tous les échelons à participer et faire en sorte qu'ils soient là aussi !

Faites vos heures, sans plus – UNI Cadres invite tout un chacun à participer à la Journée d'action "Faites vos heures, sans plus" (c'est-à-dire uniquement le nombre d'heures inscrit à votre horaire) qui aura lieu le mardi 8 octobre, non loin du début traditionnel de la semaine de travail. Pour plus de détail, voir le guide Work Your Proper Hours Day (Faites vos heures, sans plus).

Des trajets sans peine – Demandez à vos collègues des "tuyaux" pour se déplacer entre le domicile et le travail dans les meilleures conditions, sur les itinéraires de secours et les autres solutions pour rendre les déplacements professionnels plus agréables. Demandez-vous si les réunions qui commencent ou finissent très près des heures de grande affluence pourraient ajouter de la pression à ces moments de la journée.

Travail à domicile à l'essai – Réfléchissez à l'impact des déplacements professionnels sur la vie de famille – pourquoi pas ne pas bouger pendant une partie de cette quinzaine ? Si votre organisation ne pratique pas encore cette formule, invitez à une réflexion afin d'alimenter une discussion sur la question après la quinzaine. Si vous pratiquez le travail à domicile en tant que mesure temporaire à un moment donné, la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pourrait être l'occasion d'en dresser le bilan pour l'organisation et de voir si elle pourrait être étendue à toute l'année.

Manger sain – si des repas sont proposés sur le lieu de travail, pourriez-vous revoir les menus et prévoir une alimentation plus saine ? Pourriez-vous remplacer les petits gâteaux et biscuits proposés en salle de réunion par des fruits frais pour aider les gens à avoir leurs "cinq fruits et légumes" par jour ? Ceux qui mangent sainement pendant la journée de travail seront à même de gérer leur énergie et de mieux doser leurs efforts.

Les membres de votre organisation prennent-ils de véritables pauses-déjeuner ? Si oui, pourquoi ne pas organiser un pique-nique ? – choisissez un jour de la quinzaine et proposez-leur d'apporter leur propre déjeuner et de le manger ensemble. Si vous n'avez pas de local adéquat, pourquoi ne pas décorer pour la journée une salle du personnel ou un espace de bureau inutilisé ? Proposez aux gens d'échanger leurs recettes de sandwich, de

potage ou de salade et de voter pour celles qu'ils préfèrent.

Suscitez l'intérêt pour des idées de casse-croûte sain pour gens occupés (pour eux-mêmes et pour leurs enfants) par un atelier sur la bonne façon d'emballer les aliments, ou sur la congélation et le réchauffage d'aliments, ou sur l'utilisation créative du four à micro-ondes du bureau. Proposez des options de santé pendant la journée (comme une promenade en groupe pendant la pause-déjeuner, un échange de recettes de santé ou la visite d'un nutritionniste ou d'un professionnel de la santé).

Apprendre quelque chose à utiliser chez soi – De petites séances de démonstration de bricolage, de premiers secours, réparation de crevaisons, emballage de cadeaux, tout ce que votre tonton ou votre tata aux doigts d'or sait faire ! Trouvez entre vous des compétences à partager (par exemple, les cyclistes pourraient apprendre aux autres comment réparer une crevaison; les geeks pourraient montrer comment tirer le maximum de son Smartphone; les fans des réseaux sociaux pourraient montrer aux novices comment utiliser Facebook et Twitter), ou faites appel à l'aide de commerçants locaux. Demandez autour de vous ce que les gens aimeraient apprendre à faire et lancez un appel dans la maison à des volontaires qui seraient disposés à leur montrer comment faire, soit en petit groupe soit en face-à-face. Mettez les gens en contact à l'improviste ou pour des sessions organisées, voire sur le mode du speed-dating !

Fournissez des informations sur les possibilités de volontariat local. Trouvez, dans l'organisation, des cas de personnes qui font du volontariat dans leur temps libre – voyez comment elles se ménagent du temps pour cette activité et ce qu'elles en retirent. Mettez en avant la politique de votre organisation de soutien au volontariat.

Pourquoi pas des sessions de conseil pour différentes situations d'aide et de soins ? Cela pourrait être sur la manière de se préparer à la prise en charge d'un parent âgé. Ce dont il faut se préoccuper et, surtout, ne pas se préoccuper.

Sessions de planification financière – Cela peut intéresser tous les travailleurs salariés, et aller de la préparation de la pension et de l'investissement à la préparation d'un budget pour l'éducation des enfants et les frais de transport. Rappelez aux salariés les prestations qui leur sont offertes, comme par exemple les chèques-garderie. Pensez aux personnes qui peuvent être affectées

par des changements dans les prestations liées à l'emploi, beaucoup ne sont pas au courant des droits à prestation qui pourraient leur faciliter un peu la vie. Le prestataire de pension ou de services sociaux de votre entreprise devrait pouvoir organiser des sessions sur l'un ou l'autre de ces thèmes.

Séances de bien-être – Des activités de groupe telles que le café matinal, un barbecue, une séance de méditation ou de yoga, avec des rafraîchissements gratuits pour tous ceux qui désirent se joindre à vous sont autant d'idées pour aider vos collègues à se détendre dans un cadre informel. Et pourquoi pas organiser une activité de promotion de l'esprit d'équipe, comme une rencontre sportive ou un concours de danse ?

À un jour donné, invitez le personnel à porter du rouge, du noir, du blanc et du gris pour refléter dans leur habillement les couleurs de la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Pendant la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévoyez des phylactères (bulles) de papier sur lesquels les gens peuvent s'exprimer en proposant de bonnes formules de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée puis affichez-les au mur dans une salle commune.

Encouragez les conversations ouvertes et franches. Mettez à profit les ressources de la campagne "Are you OK ?" d'UNI pour faire savoir aux autres qu'ils ne doivent pas être gênés de dire "I'm not OK" et qu'ils pourront toujours trouver un secours pour aider un ami ou un collègue qui traverse une mauvaise passe. Les guides publiés sur ce thème peuvent être téléchargés librement et abondent de conseils.

### **DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à **[pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)**



# JOURNÉE D'ACTION "FAITES VOS HEURES, SANS PLUS" – 8 OCTOBRE



## QU'EST-CE QUE LA JOURNÉE "FAITES VOS HEURES, SANS PLUS" ?

La journée d'action "Faites vos heures, sans plus", qu'organise UNI, est l'occasion symbolique de mettre en lumière un problème majeur qu'a révélé le syndicat britannique TUC. Ses recherches ont montré que, si les heures supplémentaires non rémunérées effectuées par le salarié britannique moyen étaient additionnées, les travailleurs arrêteraient de travailler 56 jours avant la fin de l'année, soit le 8 octobre. Nous pensons que c'est une date qui mérite d'être retenue pour s'attaquer aux facteurs à l'origine de ce phénomène.

Au Royaume-Uni par exemple, plus de cinq millions de personnes font régulièrement des heures supplémentaires non rémunérées, faisant ainsi cadeau, pour la seule année dernière, de 29,2 milliards £ (47,5 milliards \$) à leur employeur. Si vous êtes dans la même situation, pourquoi ne pas prendre quelques instants pour vous demander comment vous arrivez (ou n'arrivez pas) à concilier votre travail et votre vie privée ? Le 8 octobre est le jour de l'année où vous devriez profiter au maximum de votre temps libre.

Donnez le ton à la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en prenant une pause-déjeuner digne de ce nom et en quittant le travail à l'heure pour profiter de votre soirée de ce mardi 8 octobre – vous le méritez bien !

## QUEL EST LE PROBLÈME ?

Les longs horaires ne nous valent rien. Ils engendrent le stress; ils sont mauvais pour la santé; ils nuisent à nos relations; ils réduisent notre capacité à nous occuper de nos enfants ou personnes à charge; et un personnel fatigué, épuisé est source de problèmes pour l'entreprise.

<http://blogs.uniglobalunion.org/wlmgmt/>

On travaille longtemps pour toute une série de raisons et le Professeur Cary Cooper, spécialiste de l'équilibre entre travail et vie privée, a conçu un outil clinique sur les durées de travail excessives qui permet à chacun d'obtenir un avis personnalisé sur sa situation propre.

Vous pouvez aussi utiliser en ligne un évaluateur d'équilibre qui vous permettra de diagnostiquer la forme de travail pratiquée sur votre lieu de travail, puis d'ajouter votre nom à notre grande carte interactive et comparer votre situation à celle des autres.

La journée "Faites vos heures, sans plus" d'UNI aura lieu le 8 octobre, mais il se peut que votre jour de paie vienne avant ou après cette date, en fonction du nombre d'heures que vous avez effectuées en plus de ce qui est stipulé dans votre contrat. Utilisez la calculatrice des heures supplémentaires non payées en ligne pour savoir à quel moment vous commencez à entamer votre capital d'heures de supplémentaires gratuites.

Pour plus d'information, visitez le site [www.worksmart.org.uk/workyourproperhoursday](http://www.worksmart.org.uk/workyourproperhoursday)

## OUTILS CORRESPONDANT À "FAITES VOS HEURES, SANS PLUS"

Faites le maximum de publicité à cette journée d'action et faites en sorte que votre organisation s'associe bien à cette campagne. Voici quelques outils qui pourront vous aider à stimuler votre propre inventivité :

### Clinique des longs horaires : Les conseils du Professeur Cary Cooper

[www.worksmart.org.uk/workyourproperhoursday/quiz](http://www.worksmart.org.uk/workyourproperhoursday/quiz)

Pour cette journée d'action, le Professeur Cary Cooper, spécialiste de l'équilibre entre travail

et vie privée, a conçu spécialement un outil de diagnostic des problèmes liés aux durées de travail excessives. Indiquez la fréquence à laquelle chaque problème posé s'applique à votre cas particulier et cet outil de diagnostic vous dira sur quel problème vous concentrer pour améliorer votre situation.

### **Calculatrice en ligne des heures supplémentaires non payées**

[www.worksmart.org.uk/overtime\\_calc.php](http://www.worksmart.org.uk/overtime_calc.php)

Combien valent vos heures supplémentaires non rémunérées ? Beaucoup d'entre nous travaillent beaucoup plus que le nombre d'heures inscrit dans leur contrat. Si vous avez un travail gratifiant et que survient une crise ou une urgence dans les commandes, cela peut se justifier, mais le fait que vous travailliez plus ne doit jamais être pris pour acquis. Sinon, vous en viendrez à travailler un peu plus chaque semaine jusqu'à ce que le stress et la fatigue commencent à vous peser, et vous réaliserez que vous sacrifiez votre vie privée. Bien sûr, si on vous paie des heures supplémentaires, alors votre travail est pris en compte et apprécié, mais de plus en plus d'entre nous font un travail assimilable à celui d'un col-blanc, qui ne donne pas lieu au paiement d'heures supplémentaires.

Cette calculatrice d'heures supplémentaires peut évaluer votre manque à gagner. Il suffit d'indiquer votre salaire, le temps que vous êtes supposé travailler et le temps que vous travaillez réellement chaque semaine. Elle s'occupe du reste et vous dit à quel moment de l'année vous arrêtez de faire des heures supplémentaires non rémunérées et commencez à travailler pour votre compte.

### **Le jeu de la pause : pouvez-vous tenir votre horaire ?**

[www.worksmart.org.uk/fun/breaktime/](http://www.worksmart.org.uk/fun/breaktime/)

Faites une pause et jouez à ce jeu pendant la journée "Faites vos heures, sans plus". Cela vous aidera à remettre vos idées au clair.

### **COMMENT PLANIFIER VOTRE JOURNÉE "FAITES VOS HEURES, SANS PLUS" ?**

#### **Dès maintenant...**

- Rencontrez le service des ressources humaines de votre employeur et votre représentant syndical afin de lancer l'idée et d'obtenir un accord pour la journée "Faites vos heures, sans plus".
- Faites savoir à tous que l'organisation est favorable à cette journée d'action – utilisez pour cela les agendas, les bulletins d'information, etc.
- Suggérez d'éviter de prévoir des réunions ou

activités débutant dans l'heure précédant la fin de journée, en particulier celles qui débordent habituellement de l'horaire prévu. Laisser cette heure libre permet de terminer la journée de manière ordonnée et confère un sentiment d'autonomie.

- Suggérez d'éviter de prévoir des réunions à l'extérieur qui éloignent du domicile au moment où la journée s'achève. Envisagez de déconseiller tout déplacement professionnel à cette date.
- Fixez, éventuellement en concertation avec l'employeur, une heure de fin de travail commune à cette date – avertissez que les portes seront fermées et les lumières éteintes à cette heure (voir "Le 8 octobre..." ci-dessous). Une consultation sur cette mesure permettra peut-être de mettre le doigt sur des changements mineurs qui pourraient utilement s'appliquer toute l'année pour modifier la culture des longs horaires, comme le manque de synchronisation des horaires de travail avec ceux des transports publics, etc.
- Faites savoir aux fournisseurs que vous participez – pas de commandes ou de livraisons de dernière minute.
- Faites savoir aux usagers que vous participez et pourquoi – prévoyez un contact d'urgence en dehors des heures si les circonstances l'exigent et choisissez des messages d'absence aimables.

#### **Début septembre...**

- Ajoutez aux signatures des courriels un mot sur la journée "Faites vos heures, sans plus".
- Affichez des rappels aux tableaux d'affichage, sur l'Intranet, etc.
- Demandez aux responsables d'insister sur le message dans les réunions d'équipe ou 1-2-1, etc. – demandez-leur d'aborder doucement la question avec les personnes connues pour travailler habituellement plus longtemps.
- Organisez pour les responsables un séminaire pour les sensibiliser à la culture des longs horaires et à ses implications.
- Proposez des séminaires sur la gestion du temps, des astuces ou des cours de remise à niveau pour aider les gens à se préparer à cette journée et prendre des habitudes durables.
- Vérifiez les programmes des salles de réunion pour vous assurer que les gens se conforment à l'horaire qui a été convenu.
- Encouragez les gens à libérer leur programme de la journée et à utiliser celle-ci pour se mettre à jour, ce qu'ils font habituellement chez eux : rédiger des comptes rendus de

réunion, leurs notes de frais et les tâches sporadiques qu'on reporte normalement à la fin de la journée de travail.

- Préparez, au sein de l'entreprise, des activités stimulant l'esprit d'équipe, des concours, des activités de groupe, des œuvres de bienfaisance qui auront lieu pendant cette journée.
- Commencez la tenue d'un petit registre dans lequel l'équipe organisatrice mettra des notes à propos de la manière dont les choses se passent, ceci afin de faciliter l'évaluation ultérieure.

### **Le 8 octobre...**

- Veillez à ce que du matériel publicitaire soit visible dans toute l'organisation.
- Invitez le directeur des ressources humaines ou d'autres directeurs à envoyer un courriel de rappel à tout le monde.
- Extinction des feux – obtenez qu'un cadre supérieur ou un autre membre du personnel habilité procède au cérémonial de l'extinction des lumières à l'heure de sortie et souhaite une bonne soirée à tous. Demandez-leur de dire quelques mots sur ce qu'ils vont faire de leur temps libre. Terminez en souhaitant que chacun soit de retour en forme à son poste, à l'heure le lendemain. Cette démarche aura aussi un bon écho, pour autant que l'organisation se soucie de la RSE.
- Fermeture – de même, il faudrait qu'un cadre supérieur parcoure le bureau en agitant un trousseau de clés et supervise la sortie de tout le monde.
- Organisez une équipe de nettoyage – réservez un peu de temps pour régler des problèmes qui font perdre du temps pendant la journée : désordre dans le bureau, systèmes de classement, matériel endommagé. Procédez aussi à un examen des pratiques de travail qui pourraient faire perdre du temps – la plupart des organisations peuvent identifier au moins un système interne qui pourrait être modifié ou supprimé pour libérer du temps.
- Prévoyez une boîte à suggestions qui permettrait à chacun de dire ce qui pourrait être fait différemment pour réduire la nécessité de travailler trop longtemps.
- N'oubliez pas de prendre beaucoup de photos de cette journée que vous pourrez utiliser plus tard dans des bulletins d'information.

### **Après la journée...**

- Ayez une séance de bilan avec les équipes afin d'identifier les changements qui pourraient éventuellement être apportés de manière à

maintenir l'élan pris pendant toute l'année.

- Demandez un retour d'information sur ce que les gens ont fait du temps retrouvé – comment ont-ils vécu cette expérience ?
- Veulent-ils participer à nouveau l'année prochaine ?
- Rédigez un compte rendu de cette journée et envoyez-le à UNI Cadres, nous publierons un rapport de campagne dans les derniers mois de 2013 pour que vous puissiez vous rendre compte de l'impact global.

### **DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

## AUTRES MANIFESTATIONS COÏNCIDANT AVEC LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



### JOURNÉE MONDIALE DE LA CSI POUR LE TRAVAIL DÉCENT

Cette année, la Journée mondiale pour le travail décent aura lieu le 7 octobre et sera l'occasion d'une mobilisation dans le monde entier : une journée pendant laquelle tous les syndicats du monde entier manifestent en faveur du travail décent. Le travail décent doit être au cœur de l'action gouvernementale pour rétablir la croissance économique et bâtir une nouvelle économie mondiale qui donne la priorité aux personnes.

Pour en savoir plus sur la Journée mondiale pour le travail décent de la CSI du 7 octobre, cliquez ici : [www.wddw.org](http://www.wddw.org)

### JOURNÉE MONDIALE DE L'OMS POUR LA SANTÉ MENTALE

Cette année, la Journée mondiale de la santé mentale des Nations Unies aura lieu le 10 octobre et sera l'occasion de mettre l'accent sur la manière de mieux travailler ensemble, en utilisant les ressources dont nous disposons, pour renforcer l'individu et la société afin de réduire le fardeau de la maladie et de la souffrance personnelle causées par la dépression tout en réduisant le discrédit qui y est associé. Pour surmonter cette crise mondiale, il faut une collaboration continue entre les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les firmes pharmaceutiques et la société civile pour mettre en commun leurs ressources afin de renforcer les individus ainsi que le lieu de travail et les structures sociales qui les soutiennent.

Pour en savoir plus sur la Journée mondiale de la santé mondiale de l'OMS du 10 octobre, cliquez ici : [www.who.int/mental\\_health/world\\_mental\\_health\\_day/en/](http://www.who.int/mental_health/world_mental_health_day/en/)

### MOIS D'ACTION POUR LES CENTRES D'APPEL D'UNI ICTS

Cette année, le Mois d'action pour les centres d'appel d'UNI ICTS se déroulera tout au long du mois d'octobre et mettra l'accent sur le stress et l'anxiété causés par le temps de traitement des appels et l'utilisation de scénarios. Ce thème recouvre deux éléments, celui de la gestion de la performance et celui de la santé et la sécurité professionnelles.

Pour en savoir plus sur le Mois d'action pour les centres d'appel d'UNI ICTS, cliquez ici : <http://blogs.uniglobalunion.org/ccam/>

### DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ

Nous rendons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

# MODÈLE D'ARTICLE QUE LES SYNDICATS PEUVENT UTILISER POUR PROMOUVOIR LA QUINZAINE UNI 2013 DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



## LA TECHNOLOGIE EST-ELLE UTILE POUR ASSURER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE?

La technologie est-elle propice au bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée? La deuxième Quinzaine d'action UNI Global Union consacrée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se profile à l'horizon (7-20 octobre 2013) ; pour la préparer, nous allons passer en revue les éléments pour et contre ...

Le nombre d'appareils mobiles permettant de surfer sur Internet devrait dépasser le nombre d'être humains sur la planète d'ici la fin de cette année.<sup>1</sup> On comptera alors plus de smartphones, de tablettes et d'écrans reliés à Internet que d'individus. Cette prévision est d'autant plus sidérante que la 3G n'existe que depuis à peine plus de dix ans.

La diversité des dispositifs capables d'accéder à Internet devrait elle aussi s'accroître. Sergey Brin de Google et d'autres adeptes de la première heure portent déjà des "Google Glass", ces lunettes qui permettent d'utiliser Internet. Et de nombreux observateurs s'attendent à ce qu'Apple lance une montre intelligente "smartwatch". S'il n'est même plus nécessaire de mettre la main dans la poche pour saisir un téléphone afin de vérifier nos courriers électroniques ou de surfer sur Internet, il va devenir encore plus difficile d'échapper à l'emprise du Net.

## EFFET POSITIF OU NÉGATIF?

Notre vie quotidienne nous a déjà appris que les tablettes et les smartphones ont révolutionné les modalités de travail, mais ces techniques nous ont-elles aidés à mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée?

Les participants à une étude réalisée à Hong Kong ont dû se prononcer sur des affirmations positives et négatives concernant l'impact de la technologie sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A peine 15,4% ont été d'accord avec les affirmations positives, tandis que 42,7% souscrivaient aux déclarations négatives. La principale critique tient à ce que les gens estiment ne jamais plus pouvoir se déconnecter réellement, même lorsqu'ils dorment ou qu'ils sont en vacances.<sup>2</sup>

La technologie a bel et bien facilité la culture du travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, mais d'autres choses l'ont également alimentée. Les entreprises de nombreux secteurs couverts par UNI Global Union sont de plus en plus actives sur la scène internationale et interagissent avec des clients et des collègues situés dans des fuseaux horaires différents. Le personnel est de plus en plus censé être disponible pour des appels à une heure tardive de la nuit ou très tôt le matin. Et la récession économique mondiale a forcé de nombreux travailleurs à assumer des tâches supplémentaires, et donc à travailler plus longtemps.

## EFFETS POSITIFS DE LA TECHNOLOGIE PERMETTANT DE TRAVAILLER N'IMPORTE OÙ

Bien entendu, il n'est pas raisonnable de tenir la technologie pour responsable de tous les maux. Ni d'oublier les très nombreux changements positifs qu'elle a apportés ces dix dernières années à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, il vous est infiniment plus facile de faire votre travail grâce à l'informatique en nuage (le "cloud") qui vous évite d'aller au bureau pour accéder aux informations ou aux applications de votre entreprise. De même, la visioconférence a considérablement réduit le temps consacré aux voyages d'affaires. Ces deux avantages sont le

fruit des progrès techniques qui permettent de travailler n'importe où.

Ce n'est pas une coïncidence si le lancement d'appareils tels que le BlackBerry en 2003, l'iPhone en 2008 ou l'iPad en 2010 s'est accompagné d'une forte hausse du nombre de personnes recourant pour travailler à des centres d'affaires ou à des locaux commerciaux accessibles à la demande.

Regus, l'entreprise de solutions commerciales, estime qu'il existe désormais un million de clients dans 100 pays qui utilisent ses lieux de travail flexibles, parce que les gens choisissent de travailler à l'endroit qui leur convient et qui convient à leurs clients, plutôt que de suivre la tradition consistant à se rendre tous les jours au bureau à heures fixes.

Dans une récente édition de l'indice Regus d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Asie et dans le Pacifique, 41% des participants à l'échelle mondiale ont déclaré que leurs entreprises avaient introduit depuis deux ans de nouvelles méthodes pour aider les employés à limiter leurs trajets professionnels.<sup>3</sup> A Singapour, ce pourcentage est légèrement inférieur (39%), alors qu'en Chine et en Inde, il est nettement supérieur à 50%. Le télétravail peut faire gagner à un employé en moyenne 79 heures de trajets par an.<sup>4</sup> Il réduit également le coût de ces déplacements et les émissions des véhicules.

Il est probable que les mesures de flexibilité et celles destinées à réduire les trajets pour aller au travail expliquent en partie pourquoi 61% des personnes de l'indice Regus sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée déclarent que cet équilibre s'est amélioré pour eux sur les deux dernières années.

### ASPECTS NÉGATIFS DES MODÈLES DE DISPONIBILITÉ TOTALE DES TRAVAILLEURS

Les aspects négatifs de la technologie mobile permettant de travailler 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ne viennent pas de la technologie, mais des cultures de gestion. Dans l'étude de Hong Kong citée plus haut, près d'un quart des personnes déclarent utiliser des appareils mobiles et la technologie permettant de travailler en dehors des heures de travail parce que leur supérieur le leur demande. Environ un cinquième déclare que c'est parce que leurs clients le leur demande. [5] Il semble donc que ce ne soient pas les téléphones qui empêchent les travailleurs de décompresser, mais les autres.

Face au lancement d'un nombre croissant d'appareils mobiles et à l'accroissement de la vitesse de transmission des données mobiles qui permettent de travailler encore plus facilement n'importe où et à tout moment, les syndicats doivent relancer le débat avec les employeurs sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la disponibilité dans un monde où tout doit rester accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Certes, certains peuvent avoir à participer à des conférences téléphoniques en tout début de matinée ou en fin de soirée, mais ils seraient peut-être plus heureux de le faire si la flexibilité au travail leur permettait de réduire leurs trajets professionnels ou de jongler plus facilement entre engagements à domicile et contraintes au travail.

En outre, il se pourrait que les travailleurs de bureau soient eux-mêmes amenés à revoir leurs habitudes. Si nos collègues et nos clients peuvent si facilement nous atteindre en dehors de nos heures de travail, c'est parce que nous sommes déjà en train d'utiliser notre tablette ou notre téléphone pour surfer sur les réseaux sociaux ou connaître les résultats des derniers matches de football. Nous avons plus de probabilités d'entendre le signal sonore annonçant l'arrivée d'un courrier électronique et donc plus de probabilités d'y répondre. Dès lors, l'émetteur suppose que nous travaillons volontiers en dehors de nos heures normales, et nous bombardera encore plus de mails à l'avenir. Les employeurs ne sont pas les seuls à devoir tirer les enseignements de la technologie, de la présence physique (au bureau ou au bout du fil) et de la manière la plus productive de travailler, nous devons également le faire nous-mêmes.

<sup>1</sup> 'Cisco Visual Networking Index: Global Mobile Data Traffic Forecast Update, 2012-2017', février 2013

<sup>2</sup> 'The State of Work-Life Balance in Hong Kong', Community Business, 2012

<sup>3</sup> 'A Better Balance', Regus, mai 2012

<sup>4</sup> 'Productive and profitable: taking the teleworking pledge', Cisco, 4 mars 2013

<sup>5</sup> 'The State of Work-Life Balance in Hong Kong', Community Business, 2012

# FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)



## QU'EST-CE QUE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Pour UNI Cadres, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée veut dire que les gens peuvent, dans une certaine mesure, décider quand, où et comment ils travaillent. Elle se concrétise lorsque le droit de l'individu à l'épanouissement personnel dans et hors de l'emploi rémunéré est reconnu et respecté comme étant la norme, dans l'intérêt mutuel de l'individu, de l'employeur et de la société. La clé de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le sentiment d'avoir de l'influence, de l'autonomie.

## POURQUOI LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST UNE QUESTION D'ACTUALITÉ

Pour de nombreux syndicats et employeurs soucieux de responsabilité sociale, il est essentiel de mettre l'accent sur la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il appartient non seulement aux employeurs de veiller à ce que leurs salariés soient traités de manière équitable et respectés sur le lieu de travail, mais aussi de reconnaître les salariés comme des personnes qui ont aussi des responsabilités en dehors du travail. Quoi qu'il en soit, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas uniquement une question de responsabilité sociale. Les salariés attendent de plus en plus des aménagements du travail flexibles et raisonnables, surtout la nouvelle génération qui fait son entrée sur le marché du travail. Il est donc important pour son image que le syndicat ou l'employeur s'attaque à cette problématique, surtout si l'employeur veut renforcer son attrait.

## QU'EST-CE QUI PROUVE QUE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST UNE QUESTION MAJEURE ?

Des études réalisées dans le monde entier témoignent d'un intérêt constant des entreprises pour la promotion de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Plus que jamais, les employeurs ont besoin que leurs salariés donnent le meilleur d'eux-mêmes et aillent "au-delà de ce qu'on attend d'eux". Il ne s'agit pas de travailler plus longtemps; il est question de la qualité du travail fourni. Tout indique qu'un personnel en bonne santé, motivé consent plus d'efforts, est plus loyal, fier et créatif, ce qui a pour effet de relever le niveau de performance de l'entreprise et de service à la clientèle.

## POURQUOI LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE CONCERNE LE MONDE DE L'ENTREPRISE

La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un impératif pour les entreprises parce qu'elle a une incidence directe sur la gestion des talents et leur développement, sur la productivité, le recrutement et la rétention et la performance de l'entreprise. Une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif à la fois sur les salariés et sur les résultats de l'entreprise. Le fait de consacrer trop de temps au travail peut occasionner du stress, des affections physiologiques, de la dépression et des troubles mentaux; il menace la sécurité et dégrade les rapports entre salariés. Pour l'entreprise, la productivité peut se trouver compromise par l'absentéisme, le présentéisme, la baisse de performance, les lésions physiques, le manque de motivation ou d'engagement, la multiplication des fautes et erreurs.

Cette réalité est confirmée par les résultats de travaux de recherche, notamment la Community Business Annual Survey réalisée à Hong-Kong, qui conclut qu'une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif sur la productivité des salariés, sur la qualité de leur travail et leur niveau d'engagement dans l'entreprise :

- 43 pour cent de la population active de Hong-Kong admettent faire des erreurs évitables en raison d'une surcharge de travail.
- 40 pour cent déclarent avoir dû, en conséquence, reporter des échéances professionnelles.
- 33 pour cent ont dit passer du temps à des activités sans rapport avec leur travail, comme par exemple surfer sur l'Internet et consulter des sites de réseaux sociaux, pour évacuer le stress pendant leurs horaires de travail.
- 29 pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir le sentiment d'être moins efficaces pendant la journée, sachant qu'elles devront travailler tard.
- 26 pour cent ont dû prendre des congés de maladie l'année précédente parce que le travail les fatiguait trop.
- 25 pour cent ont indiqué que leurs rapports avec leurs collègues se sont dégradés à cause d'une surcharge de travail.

Dans une autre étude, intitulée "L'impact de la dépression dans les lieux de travail en Europe", des chercheurs italiens ont interrogé 7.000 personnes dans sept pays d'Europe et constaté que :

- Un travailleur sur dix a pris des congés pour cause de dépression.
- Parmi les travailleurs souffrant de dépression, les Allemands (61 pour cent), les Danois (60 pour cent) et les Britanniques (58 pour cent) sont les plus susceptibles de prendre des congés, tandis que les Turcs (25 pour cent) sont ceux qui ont le moins tendance à en prendre.
- En moyenne, 36 jours ont été pris pendant la dernière phase de dépression, mais ces chiffres vont de 41 jours en Grande-Bretagne à 23 en Italie.
- Un travailleur sur quatre souffrant de dépression a déclaré ne pas en avoir parlé à son employeur.
- Un sur trois s'est dit inquiet que cela puisse menacer son emploi.
- Un tiers des 792 cadres interrogés ont déclaré n'avoir à leur disposition aucun moyen de soutien formel pour venir en aide aux salariés souffrant de dépression.

- C'est en Turquie que les cadres sont les plus nombreux à préconiser une meilleure législation (55 pour cent) et une formation pour tous les salariés (63 pour cent).

### QUELS SONT LES PRINCIPAUX ENJEUX ? ?

Le rapport "De l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la gestion de cet équilibre", publié par UNI Cadres en 2010, définit ainsi les enjeux majeurs auxquels sont confrontés de nombreux cadres en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- **Durée de travail excessive** : Les salariés ont de longs horaires (ils travaillent en moyenne 50 heures par semaine), ce qui veut dire que leur gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est loin d'être idéale.
- **Perte de talents** : Une mauvaise gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact négatif sur le bien-être des salariés et les entreprises courent ainsi le risque de perdre des talents.
- **Flexibilité** : Le travail flexible, avec des options telles que la possibilité de prendre congé, le travail à domicile ou à distance, l'horaire hebdomadaire comprimé, peut être une solution pour améliorer la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier pour ceux effectuant des horaires longs.

Beaucoup de ces enjeux se retrouvent aussi, différemment peut-être, dans tous les secteurs d'UNI, des ICTS à la Finance, de la Poste & Logistique au Secteur graphique, au Commerce et au Nettoyage/sécurité. De même, ils concernent différentes catégories de personnel cadre dans le monde entier.

### QUE PEUVENT FAIRE LES EMPLOYEURS ET LES SYNDICATS DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

Beaucoup peut être fait par les employeurs et les syndicats pour s'attaquer à cette question et nous pouvons citer une série d'activités qui sont autant de sources d'inspiration. D'une manière générale, la promotion de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit reposer sur quatre piliers :

- **Leadership** : donner le ton au sommet et avoir une vue claire de l'argument commercial.
- **Gestion et planification** : intégrer la gestion



de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la culture de votre organisation.

- Formation et communication : amener vos salariés et vos membres à voir où est leur intérêt, arrêter des lignes directrices claires et donner à tout le personnel les moyens de mettre les politiques en pratique.
- Mesure et évaluation : contrôler en permanence l'impact des initiatives en matière de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et évaluer les progrès réalisés et les étapes suivantes.

### **LES POLITIQUES DE GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE NE CONCERNENT-ELLES PAS QUE LES GROS EMPLOYEURS ?**

La gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est victime d'une erreur d'interprétation très répandue. Du côté des entreprises, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit s'appliquer à tous les niveaux et concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Le fait de mettre par écrit sa politique de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un moyen simple et clair pour l'entreprise d'affirmer son engagement en tant qu'employeur responsable. De fait, les petites organisations peuvent se permettre plus de flexibilité lorsqu'il s'agit d'aménager le travail pour répondre aux besoins d'une personne en particulier. Plutôt que de considérer les initiatives de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme un coût, les entreprises progressistes s'intéressent au bénéfice qu'elles pourraient en tirer, notamment une meilleure capacité à retenir les talents, davantage d'engagement du personnel, une productivité accrue, un travail de meilleure qualité et un meilleur service à la clientèle.

### **COMMENT TRAITER LA QUESTION DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN DEUX SEMAINES ?**

C'est impossible. La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été conçue comme une action de sensibilisation censée fournir aux employeurs et aux organisations syndicales du monde entier une plateforme qui leur permettra de témoigner publiquement de leur engagement en faveur de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de leurs travailleurs et leurs membres. Il s'agit d'une étape importante pour amener les particuliers comme les dirigeants à revoir leur

approche de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à faire évoluer la culture d'entreprise partout dans le monde. Ce sera un processus long et difficile, mais qui mérite pourtant l'attention des employeurs et des syndicats et des efforts quotidiens de leur part.

### **POURQUOI MON ORGANISATION DEVRAIT-ELLE PARTICIPER À LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?**

La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'occasion pour votre organisation de faire savoir clairement – tant à vos salariés ou vos membres qu'au grand public – qu'elle est consciente de l'importance de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à la fois pour le bien-être de l'entreprise et celui de la personne. Votre participation contribuera à donner de l'ampleur au mouvement et à changer l'état d'esprit des membres, des salariés et des dirigeants face à la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### **COMMENT MON ORGANISATION PEUT-ELLE PARTICIPER À LA QUINZAINE UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?**

Ce peut être tout simplement en envoyant à tout le personnel un courriel soulignant l'importance de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou en lui donnant une formation sur le thème du travail flexible. Vous pouvez aussi envisager un programme plus élaboré qui associe vos fournisseurs et les usagers pour leur faire prendre conscience que vous êtes un employeur socialement responsable. Ce pourrait être l'occasion de lancer une nouvelle politique de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou d'attirer l'attention sur celle que vous avez déjà adoptée. L'essentiel est de cibler une ou plusieurs initiatives que votre organisation prendra pour promouvoir la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à un moment ou l'autre entre le 7 et le 20 octobre 2013. Pour des idées pratiques, cliquez ici pour en savoir plus sur les activités proposées par UNI Cadres.

**JE SUIS UN SALARIÉ ET JE VOUDRAIS QUE MON ORGANISATION PARTICIPE À LA QUINZAINES UNI DE LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE. QUE DOIS-JE FAIRE ?**

La Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une initiative syndicale; c'est pourquoi nous invitons à la fois les employeurs et les syndicats à s'y associer au nom de tous les salariés. Au cas où vous auriez besoin d'aide pour faire approuver votre démarche, nous sommes prêts à contacter votre organisation pour lui exposer les avantages de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les buts poursuivis par cette campagne et pour lui fournir des exemples de ce que font d'autres organisations pour s'impliquer. Pour plus d'information, veuillez contacter Pav Akhtar chez UNI Global Union, à l'adresse [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

**QUE FAIRE POUR PROMOUVOIR UNE ACTIVITÉ LIÉE À LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?**

Avant et pendant la quinzaine, utilisez tous vos systèmes de communication interne pour faire savoir ce qui se passe : tableaux d'affichage, Intranet, briefings d'équipe, bulletins d'information. Envoyez des bulletins hebdomadaires dans un but de sensibilisation et de publicité pour le programme, ensuite des notices d'information quotidiennes pendant la quinzaine. Pensez aussi à contacter la presse locale si vous faites quelque chose susceptible d'intéresser la communauté locale – quelque chose d'inhabituel, qui profitera aux familles ou à toute la communauté. Faites savoir que vous participez à une initiative internationale et reprenez dans les bulletins d'information et sur les pages Web des articles expliquant ce que fait l'organisation et dans quel but.

N'oubliez pas de signaler à UNI les activités de gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que vous organisez; communiquez-nous le nom de votre organisation, votre logo et les détails de cette manifestation, de sorte que vous soyez ajouté à la liste des organisations partenaires qui sera publiée dans nos documents promotionnels.

**DITES-NOUS EN PLUS SUR VOTRE ACTIVITÉ**

Nous rendrons compte des activités de nos affiliés qui font campagne pour que tous les travailleurs, partout dans le monde, bénéficient d'une bonne

gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Veuillez nous faire savoir quelles activités vous avez prévues. Vous pouvez envoyer vos informations et photos par courriel à [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)

**Impliquez-vous dans la Quinzaine UNI de la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !**

UNI Global Union  
8-10 Ave Reverdil  
1260 NYON  
Switzerland  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)  
[contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)

Pav Akhtar  
UNI Director for Professionals and Managers  
Email: [pav.akhtar@uniglobalunion.org](mailto:pav.akhtar@uniglobalunion.org)  
Twitter: @UNI\_PM  
Web site: [www.uniglobalunion.org/pm](http://www.uniglobalunion.org/pm)  
Facebook: UNI Professionals & Managers (UNI P&M)