

Il y a des limites au « politically correct »

COMMENTAIRE

Catherine Delisle

cdelisle@lequotidien.com



Il n'y a aucune objection à ce que les députées amènent avec elles leur nouveau-né dans le cadre de leur travail parlementaire à Ottawa. Dans l'entreprise où vous travaillez, est-ce que votre patron est aussi accommodant ?

Je campe l'histoire. La députée du Nouveau Parti démocratique (NPD) de Verchères-Les Patriotes, Sana Hassainia, s'est présentée, récemment, aux Communes avec son poupon. On lui aurait dit que c'était interdit en Chambre et qu'elle devait sortir. Or, le bureau du président, Andrew Scheer, lui a fait savoir qu'il y avait eu un malentendu et que, finalement, il n'y avait aucune objection à ce que les députées aient leur bébé avec elles dans le cadre de leur travail parlementaire.

En raison de la sacro-sainte conciliation travail-famille, personne n'a osé dire que la place d'un nourrisson n'est carrément pas à la Chambre des communes, mais à la maison ou dans un cen-

tre de la petite enfance (CPE). Au risque de me faire sermonner énergiquement par la Ligue La Leche, les mamans qui choisissent d'allaiter auraient peut-être intérêt à rester chez elle, dans un milieu calme, nettement plus approprié pour un enfant, que le parlement où circulent des centaines de personnes. Disons-le. Un nid à infections !

Vous savez quoi ? Le seul fait d'en parler me tracasse... enfin, un peu. C'est que je ne suis plus dans le politically correct. Car, de nos jours, le retour au travail après une grossesse n'est plus une affaire personnelle qu'on gère entre conjoints. C'est devenu une vraie affaire de société. Un véritable défi à relever pour le gouvernement, à qui on réclame plus de CPE, sans payer ce que ça vaut, et les entreprises, pour qu'elles montrent plus de flexibilité.

En raison de l'affaire Sana Hassainia, on a appris que les députées doivent reprendre le travail quelques mois seulement

après l'accouchement. Forcément, si elles allaitent, leur bébé doit les accompagner au parlement. Ce qu'elle a fait.

Pas la place

Que feriez-vous si votre chirurgienne, votre avocate, votre banquière, votre dentiste, votre esthéticienne, votre coiffeuse, votre pharmacienne... se présentait au travail avec son poupon dans les bras ? C'est vrai que la plupart des femmes bénéficieraient maintenant d'un congé de maternité particulièrement intéressant et c'est tant mieux. Mais, il y a les autres, celles qui ne peuvent pas s'absenter indûment de leur travail sans risquer de perdre leur clientèle. On ne peut quand même pas dire à un client ou à un patient qu'il recevra son service une fois que le bébé sera allaité.

Jacinthe Côté ne serait pas la boss de Rio Tinto Alcan et Monique F. Leroux, celle du Mouvement des caisses Desjardins, si elles n'avaient pas su s'organiser. Visiblement, elles l'ont fait, sans en faire une histoire d'État. Et on peut raisonnablement penser qu'au début de leur carrière et de leur vie de famille, elles ne gagnaient pas des salaires astronomiques.

Aujourd'hui, la main-d'œuvre québécoise est féminine autant

que masculine. Dans ce nouvel environnement hommes-femmes, il est nécessaire de s'ajuster, d'établir un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Le monde du travail doit forcément s'adapter. C'est l'air du temps. C'est même à l'avantage des entreprises d'afficher plus de souplesse si elles veulent fidéliser leur personnel.

Mais, il y a des limites à la rectitude politique. La place d'un bébé n'est pas au travail. Le traîner au parlement est tout aussi ridicule. Lorsqu'une maman reprend ses activités professionnelles, personne ne lui demande de jouer à la superwoman, ni de se transformer en bourreau de travail si elle n'a pas le goût de se défoncer au boulot. Elle peut prendre une journée de congé si elle a un problème momentané de gardiennage. Elle a aussi le droit de ne pas être carriériste. On lui demande juste de remplir les tâches pour lesquelles elle est rémunérée. Quant à celles qui veulent allaiter, il est préférable de remettre à plus tard leur projet de retour au travail. Dans la vie, il faut faire des choix.

Les gras durs

Une dame a pris la peine de me téléphoner pour me signaler, fort poliment d'ailleurs, que les

employés de l'État ne reçoivent pas tous de généreux fonds de pension. Entendre enfin une voix, j'ai apprécié. La pratique, maintenant, est aux courriels. Donc, elle faisait référence à mon commentaire paru, la semaine dernière, dans lequel il était question des nouveaux enjeux sociétaux. Et je parlais des fonctionnaires qui ont la chance de bénéficier d'un bon fonds de pension. Or, cette dame a raison. Ce ne sont pas tous des « gras durs ». On oublie trop souvent de dire que certains employés de l'État reçoivent un revenu plutôt modeste et un régime de retraite tout aussi modeste. On a tendance à trop s'intéresser aux extrêmes. C'est bien de mettre les choses en perspective.

CLIN D'OEIL

LES PARIS SONT OUVERTS

La ministre de l'Éducation, Lise Beauchamp, garde le cap sur la hausse des droits de scolarité et minimise l'ampleur du mouvement de grève des étudiants. Selon vous, qui seront les premiers à monter aux barricades ? Les étudiants en sciences humaines ou ceux en sciences pures ?

cdelisle

Les grands défis

de la gestion du personnel

Avantages offerts aux employés

Il y a autre chose que le salaire

KATERINE BELLEY-MURRAY

kbelley-murray@lequotidien.com

CHICOUTIMI - Les employés ayant tout le loisir de choisir pour quel employeur ils travailleront, qu'est-ce qui peut faire pencher la balance pour une entreprise davantage que pour une autre? Le salaire, les avantages sociaux, les défis et la reconnaissance, soutiennent les experts.

«Les employeurs qui pensent qu'il n'y a que le salaire qui compte sont dans l'erreur. Ce n'est plus du tout le cas. Il faut s'adapter à la nouvelle génération», constate la consultante en dotation et évaluation de potentiel chez Adecco, Cénia Campeau.

Les «Y» préféreraient donc parfois recevoir un salaire un peu moins élevé, mais sentir qu'ils ont davantage le respect et la reconnaissance de leur employeur.



Le respect et la reconnaissance de l'employeur sont dorénavant plus importants, admet Cénia Campeau d'Adecco.

(Photo Michel Tremblay)

« Les employeurs qui pensent qu'il n'y a que le salaire qui compte sont dans l'erreur. Ce n'est plus du tout le cas. Il faut s'adapter à la nouvelle génération. »

- Cénia Campeau

«Le salaire demeure néanmoins important. C'est encore le premier point, ou l'un des premiers, quand on regarde les priorités en regard d'un éventuel emploi», poursuit M^{me} Campeau.

«Il y a plusieurs conditions gagnantes. La qualité de vie en est une. Plusieurs nouveaux employés apprécient le télé-travail. Ils ne veulent pas nécessairement un horaire de 8 h à 16 h, ils veulent avoir des objectifs et des résultats à obtenir, mentionne le comptable agréé Éric Dufour, de Raymond Chabot Grant Thornton. C'est tout un changement pour des employeurs qui contrôlent leurs employés par horaire depuis des années.»

Même si le salaire est moins important qu'il ne l'a déjà été, il demeure un bon argument pour les jeunes expatriés qui veulent revenir en région.

«Plusieurs personnes entre 30 et 35 ans nous téléphonent et nous disent vouloir faire un retour

en région, explique Valérie Girard, conseillère en communications au Carrefour jeunesse-emploi Saguenay. Nous avons beau leur expliquer que le coût de la vie est moindre ici, ils refusent souvent de revenir pour un salaire moins élevé que celui qu'ils ont à Montréal.»

Conciliation travail/famille

Difficile de parler des Y dans le monde du travail sans traiter de la conciliation travail/famille.

«C'est très important pour les employés, mentionne Éric Dufour. Par exemple, certains veulent des bonis à la performance qu'ils pourront transformer en congés. Avant, le travail était une valeur. Dorénavant, c'est un moyen de s'épanouir. Ce n'est pas nécessairement les boomers qui avaient la bonne recette. C'est toutefois la première fois que des générations si différentes doivent s'adapter l'une à l'autre.»

D'autres points pouvant jouer en la faveur d'une entreprise par rapport à une autre sont la fierté face à l'image que dégage l'employeur, le leadership des dirigeants de même que le fait d'avoir un accès à la direction ou à l'actionnariat. □

