



ICI, ON CONCILIE TRAVAIL ET FAMILLE!

VOLET EMPLOYÉ



Coopérative
de Services à Domicile
Région Thetford

EN PARTENARIAT AVEC



KOEVÄ

MOT DE MARIANNE ROBERGE, PRÉSIDENTE ET FONDATRICE DE KOEVÄ

Depuis toujours, concilier travail et famille est une réalité avec laquelle nous devons composer. Aujourd'hui, plus que jamais, de nombreux programmes voient le jour et proposent des mesures concrètes pour épauler les familles dans leur recherche d'équilibre et les organisations qui souhaitent offrir un milieu de travail qui favorise l'épanouissement de chacun.

Bonne nouvelle! Votre employeur emboîte le pas. Il a choisi de s'investir dans la mise en place d'un programme offrant des mesures de conciliation travail-famille dans le but de créer un milieu qui contribue au bien-être et à l'équilibre de chacun.

KOEVÄ

KOEVÄ a été fondée en 2010 par Marianne Roberge, ancienne directrice des ressources humaines, enseignante de formation et mère de deux jeunes filles. Pionnière en matière de conciliation travail-famille, KOEVÄ est devenue une référence au Québec en offrant aux individus et aux entreprises des services de consultation et d'accompagnement ainsi que des formations, conférences et ateliers sur le sujet.

Pour mener à bien ce projet, il était primordial de recueillir l'opinion de l'ensemble des employés et de connaître vos besoins en matière de conciliation travail-famille. Merci d'avoir participé au sondage anonyme réalisé dans votre organisation. Vos réponses sont le cœur du projet!

Je vous souhaite les meilleurs succès professionnels, familiaux et personnels!



Marianne Roberge

Présidente

Conseillère en conciliation travail-famille

MOT DE LA DIRECTION

La réussite de la Coopérative de services à domicile de la région de Thetford dépend de la qualité du service offert à l'ensemble de notre clientèle, et, essentiellement, cette qualité du service relève des hommes et des femmes qui œuvrent dans l'organisation.

L'actif premier de notre Coopérative de services est son personnel qui, par son attitude, crée une fierté corporative. C'est avec ce petit plus que nous pouvons arriver à mieux servir nos clients.

Dans ce même esprit, la Coopérative de services à domicile est fière de s'engager dans un projet des plus mobilisateurs en offrant des mesures concrètes de conciliation travail-famille. De plus, cette démarche interpelle aux valeurs coopératives soit la responsabilité personnelle, sociale et mutuelle, l'égalité et la solidarité.

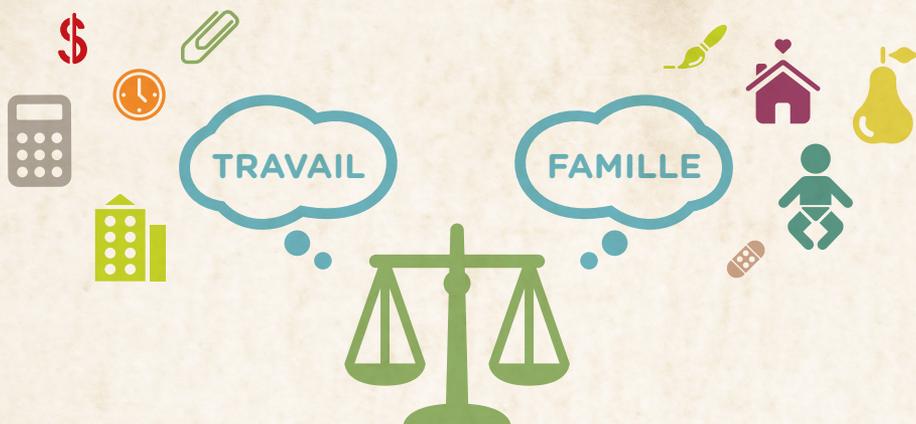
En terminant, nous aimerions remercier les membres du comité qui par leur participation se sont impliqués dans ce projet. C'est avec beaucoup d'enthousiaste que nous vous invitons donc à consulter le Guide conciliation travail-famille.

La Direction

QU'EST-CE QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ?

La conciliation travail-famille, c'est la **recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale**¹.

Dans cette optique, chez KOEVÄ, nous croyons que chaque personne vit sa propre conciliation travail-famille en fonction de ses valeurs, de sa réalité et de ses besoins.



Saviez-vous que...

... plusieurs études démontrent qu'un conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales augmente le risque de dépression ?

¹ Selon le ministère de la Famille et des Aînés du Québec et le Bureau de normalisation du Québec.

CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE, QUELS SONT LES AVANTAGES ?

Nombreuses sont les voix qui s'élèvent pour clamer les bienfaits de l'équilibre entre travail et famille. Concrètement, qu'est-ce que la conciliation travail-famille rapporte ? Voici ses principaux avantages.

- 1 Amélioration du rendement et de la performance au travail
- 2 Réduction du stress, de l'anxiété, de la fatigue et de l'insomnie
- 3 Amélioration de la satisfaction et du bien-être au travail et à la maison
- 4 Amélioration des relations interpersonnelles (parent-enfant, couple, collègues, etc.)
- 5 Préservation du temps consacré à se ressourcer ou à s'occuper de la famille
- 6 Diminution de la culpabilité devant l'incapacité de tout faire
- 7 Augmentation des possibilités d'obtenir de l'avancement



Saviez-vous que...

... dans les années 1980, la conciliation travail-famille était considérée comme un problème... féminin ?

5 INGRÉDIENTS À TOUJOURS GARDER SOUS LA MAIN POUR CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE !

Pour bien vivre la conciliation travail-famille au quotidien, il n'existe pas de recette magique! Toutefois, certains ingrédients « de base » contribuent fortement à bâtir une vie professionnelle et une vie de famille équilibrées et épanouissantes.

1

DU RESPECT DE SOI À VOLONTÉ

Prendre du temps pour soi sans culpabiliser, être conscient de ses valeurs personnelles, professionnelles et familiales, les rendre concrètes au quotidien et cibler ses objectifs de vie, voilà une belle façon de se respecter et de se faire respecter!

2

UN ZESTE DE BONNE SANTÉ PHYSIQUE ET ÉMOTIONNELLE

Bouger, bien manger, respirer... c'est du « déjà entendu », mais c'est vital! Prendre soin de son corps et de son esprit accroît le niveau d'énergie et exerce un impact direct sur la capacité à réaliser les nombreuses tâches de la journée.



3 UN SOUPÇON DE RELATIONS INTERPERSONNELLES SAINES

Le réseau social est primordial pour concilier travail et famille! Le couple, la famille, les amis, les collègues : toute bonne relation contribue grandement à garder le cap et à traverser les moments plus exigeants et difficiles.

4 UNE BONNE DOSE D'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

Maintenir un budget équilibré est un excellent moyen de diminuer le stress ainsi que les tensions familiales et personnelles. Objectifs d'épargne, planification des dépenses, récompenses personnelles, en famille ou en couple devraient faire partie de l'exercice!

5 UNE PINCÉE DE TRUCS PRATIQUES POUR ÊTRE BIEN ORGANISÉ

Tous les trucs pratico-pratiques sont utiles s'ils sont adaptés à la réalité et aux besoins de chacun.

Outre ces ingrédients, chacun peut laisser place à la créativité. En effet, la conciliation travail-famille doit être au goût de ceux qui la savourent!



Saviez-vous que...

... la conciliation travail-famille fait partie des préoccupations des Québécoises et Québécois depuis toujours, mais, n'a été inscrite dans les priorités gouvernementales que depuis 2006 (grâce au plan d'action de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*)²?

² Selon le gouvernement du Québec, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2004.



LES MESURES MISES EN PLACE DANS VOTRE ORGANISATION

Il existe une multitude de mesures pour favoriser la conciliation travail-famille. Selon le contexte et les ressources disponibles, certaines sont plus appropriées. Besoins et objectifs des employés et de l'organisation ont dicté le choix des mesures les plus susceptibles d'accroître le bien-être et l'équilibre travail-famille.

La démarche réalisée a permis de cibler bon nombre de mesures qui seront (ou qui sont déjà!) mises en place. Elles sont présentées ici sous les principaux ensembles de la conciliation travail-famille.

Soucieuse d'offrir un soutien de qualité et adaptée à la réalité que vivent ses employés, la Coopérative des Services à Domicile est fière de présenter une gamme variée et flexible de mesures en conciliation travail-famille. Le contexte et la force de l'organisation font donc en sorte que l'employé obtient l'écoute et l'appui dont il a besoin afin de favoriser un meilleur équilibre de vie.

Notez que plusieurs mesures font référence aux articles de la convention collective.

1

PLAN DE VACANCES ANNUELLES

(Prises de manière continue ou discontinue)

- Les vacances sont accordées durant les douze (12) mois suivant le 1er juin et tous les salariés doivent prendre toutes les vacances auxquelles ils ont droit pendant cette période.
- Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de congé annuel peut prendre cette dernière semaine de façon continue ou discontinue.
- Au plus tard le 1er avril, l'Employeur indique au salarié la durée de congé annuel auquel il a droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit son choix, au plus tard le 1er mai.
- L'employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté accumulée à la fin du mois d'avril.

Le tableau ci-dessous représente la durée, ainsi que l'indemnité afférente au congé annuel :

ANCIENNETÉ	DURÉE	FACTEUR DE CALCUL DE LA PAIE
Moins de (1) an	1 jour / mois	4 %
Un (1) à cinq (5) ans	2 semaines	4 %
Cinq (5) ans et +	3 semaines	6 %
10 ans et +	3 semaine et 1 jour	6,4%
15 ans et +	4 semaines	8 %

L'indemnité de congé annuel est l'équivalent d'un pourcentage de la rémunération annuelle brute au cours de l'année de référence.

- Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou de congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer l'indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à deux ou trois fois (selon la durée du service continu) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Si le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines, le salarié a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé annuel qu'il a accumulé.
- Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour des raisons de maladie ou accident doit en aviser son Employeur dès que possible. De plus, le salarié peut reporter à une date ultérieure les journées de vacances non prises, et ce, après entente avec l'Employeur et à la condition que la période de vacances des autres salariés ne soit affectée.
- Les dates de vacances du salarié lui sont communiquées au plus tard le 15 mai. Aucun changement ne peut être apporté aux dates de prise de vacances, sauf par entente écrite avec le Syndicat.
- La période de référence pour les fins du calcul de la paie de vacances est la période écoulée depuis les vingt-six (26) périodes de paies de l'Employeur précédant le 1er mai de chaque année.

- À la demande du salarié, la paie de vacances est versée au complet à la période de paie précédant les vacances ou elle est versée à la période de paie précédant la prise des vacances.
- Pour chaque congé férié, tel qu'énuméré à l'article de 10 de la convention collective, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé rémunéré de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

2

CONGÉS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS AU-DELÀ DE CEUX PRESCRITS PAR LA LOI.

(26 décembre et 2 janvier)

L'Employeur reconnaît et observe, durant l'année, les congés fériés suivants :

JOURS FÉRIÉS SELON LES NORMES DU TRAVAIL	JOURS FÉRIÉS OFFERTS PAR COOPÉRATIVE DE SERVICES À DOMICILE
Le 1 ^{er} janvier (jour de l'An)	Le 1 ^{er} janvier (jour de l'An)
	Le lendemain du 1 ^{er} janvier
Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur	Le Vendredi saint OU le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)	Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
Le 24 juin (fête nationale)	Le 24 juin (fête nationale)
Le 1 ^{er} juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada)	Le 1 ^{er} juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada)
Le 1 ^{er} lundi de septembre (fête du Travail)	Le 1 ^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
Le 2 ^e lundi d'octobre (Action de grâces)	Le 2 ^e lundi d'octobre (Action de grâces)
Le 25 décembre (jour de Noël)	Le 25 décembre (jour de Noël)
	Le lendemain du 25 décembre

- Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit être présent au travail durant la dernière journée de travail programmée qui précède ou durant la première journée de travail programmée qui suit le congé à moins qu'il ne soit absent en vertu d'une disposition de la convention collective.
- En congé férié, le salarié reçoit le salaire équivalent au nombre d'heures garantie selon la clause 13.01 divisées par cinq (5).
- L'Employeur accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui suivent le congé au salarié tenu de travailler pendant un congé férié. Le choix de la journée appartient au salarié. Cependant, le salarié peut choisir de se faire rémunérer à son taux horaire régulier majoré de cent cinquante pour cent (150%) pour toutes les heures travaillées.

3

REPORT DE CONGÉS FÉRIÉS CUMULÉS



- Sous approbation de la direction, le salarié peut cumuler et reporter la prise de congés fériés jusqu'à un maximum de trois (3) jours au cours de l'année.
- La reprise des congés fériés doit être approuvée par la direction et le salarié a jusqu'au 31 mars de chaque année afin d'utiliser sa banque de congés fériés cumulés.
- Afin de faciliter la gestion des absences, la direction privilégie la reprise des congés fériés lors de périodes de travail moins achalandées.

4

CONGÉS SANS SOLDE POUR RAISONS PERSONNELLES

- L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande.
- Le salarié peut avoir accès à un congé sans solde de longue durée durant la période estivale. La demande doit être présentée avant le 1er mai et sera ensuite analysée par la direction.

5

CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

- Chaque 1er avril, un salarié ayant complété sa période de probation reçoit deux (2) congé de maladie équivalent au nombre d'heures garanties selon la clause 13.01 divisé par cinq (5). Celui-ci pourra prendre son congé en demi-journée en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire. Tout solde d'heures ne pouvant couvrir complètement la demi-journée de travail du salarié, sera payé sur la paie suivant la prise de congé.
- Les heures de congé de maladie non prises au 31 mars sont versées au salarié avec la paie la plus près du 15 avril. De plus, un salarié peut choisir de se faire payer son congé et ce, en tout temps.
- Si le salarié quitte son emploi durant l'année, l'Employeur lui verse les heures de congé de maladie non prises.

6

CONGÉ MOBILE

- À chaque 1er avril, un salarié ayant complété sa période de probation reçoit un congé mobile de sept (7) heures. Celui-ci pourra prendre en journée complète ou en deux demi-journées.
- Les heures de congé mobile non prises au 31 mars sont versées au salarié avec la paie la plus près du 15 avril.
- Si le salarié quitte son emploi durant l'année, l'Employeur lui verse les heures de congé mobile non prises.

7

CONGÉS SOCIAUX

- L'Employeur accorde une permission d'absence, sans perte de salaire, pour les évènements suivants :
 - 4 jours pour le décès ou les funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint; le salarié peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans solde.
 - 3 jours pour le décès ou les funérailles de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ; le salarié peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans solde.
- L'Employeur accorde une permission d'absence, d'une (1) journée avec salaire pour les évènements suivants :
 - décès ou funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents, ou de l'un de ses petits-enfants; décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint.
- L'Employeur accorde une permission d'absence de deux (2) jours sans perte de salaire, à l'occasion du mariage du salarié; le salarié peut également s'absenter sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

8

HORAIRE DE TRAVAIL ET ARRANGEMENT SPÉCIAUX

- L'horaire de travail est établi par l'Employeur et validé auprès du salarié selon les politiques établies par l'Employeur.
- Des formules de disponibilité sont mises à la disposition des salariés. Le salarié y inscrit les plages horaires, le ou les secteurs et la ou les classes d'emploi qu'il désire. Une section de ce formulaire permet de noter les restrictions particulières des salariés ainsi que le temps de dîner souhaité (une heure (1h) ou heure trente (1h30)).

- Le salarié doit remplir sa formule de disponibilité une (1) fois par année, la première semaine complète d'avril et en remet une copie à un représentant de l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de la disponibilité.
- Le salarié peut modifier ses disponibilités six (6) fois par année en faisant une demande écrite à cet effet quatorze (14) jours avant sa modification. Cependant, l'Employeur peut refuser une modification de disponibilités qui prend effet pendant la période du 1er juillet à la Fête du Travail si celle-ci altère le calendrier de prise de vacances annuelles. L'Employeur devra fournir par avis écrit au syndicat les motifs d'un tel refus.
- Les formules de disponibilité servent de base à l'Employeur afin de fabriquer les horaires de travail.
- L'Employeur doit respecter la disponibilité des salariés ; cependant si le nombre de salariés disponibles est insuffisant pour combler les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut exiger que le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le secteur concerné et capable d'effectuer le travail soit disponible.
- Les quatre (4) salariés ayant le moins d'ancienneté doivent être disponibles une (1) fin de semaine sur quatre (4) pour effectuer de l'aide à la vie quotidienne (AVQ) et cela selon le secteur de leur disponibilité.
- Le salarié qui exprime une disponibilité inférieure au nombre d'heures de sa garantie d'heures prévue à la clause 13.01 voit sa garantie d'heures diminuer d'autant.

9

ACCÈS AUX SERVICES DU CESSRT-CLSC

- Considérant la situation de proximité de la Coopérative de services à domicile de la région de Thetford avec le CESSRT-CLSC le salarié peut avoir accès à certains services de santé et soutien psychologique de façon plus rapide.
- Sous le volet de la confidentialité, le salarié peut donc bénéficier d'un accès à des services plus facilement.



EN APPRENDRE PLUS SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

KOEVÄ

www.koeva.ca

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS DU QUÉBEC

www.mfa.gouv.qc.ca

BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC

www.bnq.qc.ca

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROGRAMMES DE RESSOURCES POUR LA FAMILLE

www.frp.ca

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC (FAFMRQ) :

www.fafmrq.org

L'INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE

www.vanierinstitute.ca

FAMILIES AND WORK INSTITUTE

www.familiesandwork.org



Saviez-vous que...

... la conciliation travail-famille n'est pas seulement liée aux parents avec enfants, mais est un enjeu pour tous : personne qui aide un proche malade, personne qui doit prendre soin d'un parent vieillissant, etc.^{3?}

³ Selon le ministère de la Famille et des Aînés du Québec.

COMMENT BÉNÉFICIER DES MESURES MISES EN PLACE DANS VOTRE ORGANISATION ?

Avant tout, il importe de prendre connaissance des mesures qui sont mises à votre disposition. Ces mesures de conciliation travail-famille sont présentées de manière à bien définir le cadre et les politiques régissant leur accès et leur utilisation. Souvenez-vous que ce programme est en place pour vous et que les mesures ont été ciblées en fonction des besoins soulevés lors du sondage réalisé auprès du personnel. En tout temps, vous pouvez consulter le présent guide!

BESOIN D'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE ?

Vous pouvez également consulter, sur une base individuelle, la personne responsable du programme de conciliation travail-famille dans votre entreprise. Cette personne pourra répondre à vos questions et vous diriger vers les bonnes ressources, au besoin.

Communiquez
avec la personne
responsable des
ressources humaines

UNE QUESTION DE RESPECT

Chaque réalité familiale est unique. Il se peut donc que vos collègues de travail vivent des situations plus difficiles et exigeantes à une période donnée de leur vie. Le respect entre collègues et la compréhension sont d'un grand secours pour traverser plus sereinement ces *chemins de gravelle*. Gardons en tête que personne n'est à l'abri d'une situation familiale, professionnelle ou personnelle instable.



ET VOUS ?

S'arrêter et réfléchir à ce que l'on veut vraiment pour soi, pour son travail, pour sa famille nécessite du temps. Ce temps, il est intéressant de le considérer comme un investissement. En effet, connaître ses défis, trouver et mettre en œuvre des moyens et des solutions afin de vivre le meilleur de la vie, c'est payant pour tous ! Voici quelques questions pour alimenter vos réflexions en solo ou en équipe !

AI-JE INTÉGRÉ TOUS LES « INGRÉDIENTS DE BASE » POUR RÉUSSIR À CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE DANS MA VIE ?

- 1 Respect de soi à volonté
- 2 Zeste de bonne santé physique et émotionnelle
- 3 Soupçon de relations interpersonnelles saines
- 4 Dose d'équilibre budgétaire
- 5 Pincée de trucs pratiques pour être bien organisé

Comment puis-je m'assurer de conserver ces ingrédients toujours à portée de main ?



Saviez-vous que...

... la fatigue intense et constante, la baisse de motivation générale, la perte d'appétit, la difficulté à dormir, la tristesse et la tendance à s'isoler sont les principaux symptômes de surmenage ?

QUELS SONT, POUR MOI, LES AUTRES INDICATEURS D'UNE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE RÉUSSIE?

- Sur une échelle de 1 à 10, quelle note je m'attribue pour chacun des indicateurs?

QUELS SONT MES DIFFÉRENTS CHAPEAUX (RÔLES)?

- Comment ces chapeaux me vont-ils?
- Sont-ils vraiment tous nécessaires?
- Lesquels pourrais-je « offrir » et à qui?

QUELLE EST MON ATTITUDE DEVANT LES DIFFÉRENTES SITUATIONS INATTENDUES QUI SE PRÉSENTENT AU QUOTIDIEN?

- Est-ce l'attitude idéale, à mon sens?
- Si oui, pourquoi? Si non, qu'est-ce que je peux changer pour tendre vers mon idéal? Quelles sphères représentent un défi?



Saviez-vous que...

... fondée en 2010, KOEVÄ est l'une des premières entreprises québécoises à accompagner professionnellement les individus, les organismes communautaires et les entreprises en matière de conciliation travail-famille?



EST-CE QUE TOUTES LES SPHÈRES DE MA VIE SONT SATISFAISANTES ET ME PROCURENT ÉPANOUISSEMENT ET PLAISIR?

- Quelles sphères représentent un défi?
- Sur une échelle de 1 à 10, où est-ce que je me situe dans chacune de ces sphères à améliorer?
- Que manque-t-il pour que je puisse obtenir « 10 sur 10 »?

QUELS SONT MES OBJECTIFS PERSONNELS, PROFESSIONNELS ET FAMILIAUX?

- Quels moyens dois-je envisager et quelles actions dois-je réaliser pour atteindre chacun de mes objectifs?



Saviez-vous que...

... une conciliation travail-famille difficile exerce des impacts sur tous les membres de la famille, y compris les enfants (diminution de la socialisation, dégradation des habitudes de vie, problème d'adaptation, etc.)⁴?

... toute la collectivité subit les impacts des conflits d'horaire et des tensions vécues par les familles? En effet, les répercussions sont nombreuses : déficit d'engagement citoyen, augmentation des coûts du système de santé, baisse de productivité des organisations, augmentation du taux de divorce, diminution du taux de natalité, etc.⁵

⁴ Selon l'Institut national de la santé publique du Québec, *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, mars 2005.

⁵ <http://agencedestemps.com/conciliation-travail-vie-personnelle>



TRUCS ET CONSEILS POUR UNE ORGANISATION EFFICACE!

LES REPAS	LE MÉNAGE
<p>ÉPICERIE</p> <ul style="list-style-type: none">• Faire l'épicerie lors de périodes moins achalandées• Faire une liste• Surveiller les rabais	<p>LA FORCE DE L'ÉQUIPE</p> <ul style="list-style-type: none">• Répartir les tâches entre tous les membres de la famille• Prévoir des récompenses (sorties, activités)
<p>LUNCHS</p> <ul style="list-style-type: none">• Prévoir des restes• Miser sur des repas simples : soupes, salades• Congeler divers pains	<p>RANGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none">• Classer les jouets, vêtements et autres dans des bacs transparents• Donner les objets qui ne servent plus (chaque saison)• Poser des crochets à la hauteur des enfants
<p>PRÉPARATION</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuisiner des repas à l'avance et les accompagner le dimanche• Faire participer les enfants• Préparer des repas simples la semaine• Garder des légumes congelés et des conserves• Garder un carnet de recettes « express »	<p>LE LAVAGE</p> <ul style="list-style-type: none">• Démarrer des brassées le matin• Séparer les vêtements à l'avance (paniers de couleurs : enfants, parents, serviettes)• À chacun de plier son linge• Prévoir un panier pour débarbouillettes
<p>EFFICACITÉ</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuisiner collectivement (amis)• Congeler des portions• Acheter et congeler des aliments de saison• Utiliser les services de cuisine à domicile• Cuisiner à la mijoteuse	<p>LE GRAND MÉNAGE</p> <ul style="list-style-type: none">• Faire une liste et noter au calendrier les tâches à faire• Répartir en petites séances• Utiliser les services d'une femme de ménage par l'entremise d'une coopérative
<p>PLAISIR!</p> <ul style="list-style-type: none">• Manger en famille• Prendre le temps de décompresser• Garder des crudités prêtes à manger	<p>PLAISIR!</p> <ul style="list-style-type: none">• Considérer le ménage comme une activité physique ou un moment de détente• Écouter de la musique• Apprécier le rangement et la propreté• Oublier la perfection
<p>MES TRUCS...</p>	<p>MES TRUCS...</p>



Des trucs pour s'organiser, il en existe des milliers.
En voici quelques-uns pour vous inspirer!

LA FAMILLE • GÉNÉRAL	LE BUDGET
<p>LES ROUTINES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir les vêtements la veille • Sortir les boîtes à lunch la veille • Apprendre aux enfants à faire lunch, lit, etc. 	<p>LES PAIEMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dresser une liste des factures avec date limite de paiement au calendrier • S'entendre clairement sur « qui paye quoi » • Cibler 2 moments par mois pour effectuer les paiements • Favoriser les paiements préautorisés
<p>LE RÉSEAU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sonder son réseau (famille, amis, voisins, collègues) • Faire du troc de biens et de services • Connaître les organismes du quartier et halte-garderie 	
<p>PRATICO-PRATIQUE!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire le plein d'essence le dimanche • Retirer 20 \$ en même temps • Avoir en tout temps en voiture : musique, collation, eau, gobelet, jouets • Faire des listes courtes, thématiques et personnalisées • Se lever 15 minutes avant les enfants pour préparer la routine, prendre une douche 	<p>LES ÉCONOMIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les dépenses mensuelles (chaque saison) • Cibler les dépenses superflues • Acheter des marques sans nom • Utiliser les mélanges « maison » plutôt que les produits commerciaux pour le ménage • Visiter les friperies et bibliothèques • Se tenir au fait des activités familiales gratuites • Établir un itinéraire pour vos achats avant de quitter la maison • Valider les rabais sur Internet • Faire provision lors de rabais • Acheter le non-périssable en gros (1 fois/mois) • Visiter le site cacouteunbras.blogspot.com
<p>PLAISIR!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laisser place aux changements et imprévus • Choisir ses batailles! • Agenda familial sur le réfrigérateur • Garder en tête la raison des choix d'organisation (valeurs, besoins, etc.) • Apprendre à dire « non » 	<p>PLAISIR!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des récompenses en famille, en couple et seul • Établir un budget selon les objectifs à atteindre et les échéances • Trouver du plaisir dans les choses simples
<p>MES TRUCS...</p>	<p>MES TRUCS...</p>



KOEVA