

# CHARTRE DE LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DE DEL

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

## **1. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE DEL**

DEL reconnaît le droit à ses employés de bénéficier d'un bon équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. C'est pourquoi elle souscrit aux meilleures pratiques en conciliation famille-travail, tel qu'en fait foi l'obtention du Sceau de reconnaissance CONCILIVI décerné par le Réseau pour un Québec Famille.

## **2. MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL OFFERTES AUX EMPLOYÉS\*\***

Afin de pouvoir conserver un bon équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, les employés bénéficient des avantages suivants :

### 2.1 – Aménagement du temps et du lieu de travail

- 2.1.1 Horaire flexible (d'une journée à l'autre)
- 2.1.2 Télétravail (en tout temps)
- 2.1.3 Travail dans un emplacement satellite (en tout temps)
- 2.1.4 Horaire d'été (vendredi après-midi de congé)
- 2.1.5 Heures supplémentaires (possibilité de reprendre les heures)
- 2.1.6 Départ progressif à la retraite (arrangements particuliers sur demande, horaire et tâches adaptés)
- 2.1.7 Horaire de travail connu à l'avance (car c'est l'employé qui organise son horaire flexible)

### 2.2 – Congés pour responsabilités familiales

- 2.2.1 Morcellement des vacances payées (possibilité de prendre en journées)
- 2.2.2 Flexibilité dans le choix de vacances
- 2.2.3 Vacances à ses frais (une semaine par année)
- 2.2.4 Possibilité de prendre plus de deux semaines de vacances consécutives
- 2.2.5 Possibilité de prendre congé pendant la semaine de relâche scolaire, pendant la semaine précédant la rentrée scolaire, lorsque les camps de jour ont terminé leurs activités, etc.
- 2.2.6 Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- 2.2.7 Congés : de maladie, familiaux ou personnels (totalisant max. 6 jours/an)
- 2.2.8 Congé sans solde (mesure exceptionnelle)
- 2.2.9 Congé pour implication dans la communauté (possibilité de prendre une journée sur son temps de travail au lieu de son temps personnel pour s'impliquer dans une cause sociale qui vous tient à cœur)
- 2.2.10 Absence momentanée durant la journée de travail pour rendez-vous, urgence, obligation familiale ou autre (aviser votre gestionnaire)

### 2.3 – Soutien aux employés et à leur famille

- 2.3.1 PAE (Programme confidentiel de mieux-être global et d'aide aux employés et aux membres de leur famille pour aider à résoudre des problèmes personnels et fournir des outils de mieux-être global)
- 2.3.2 Service de traiteur sur le lieu de travail (plats préparés en format individuel ou familial \$\$)
- 2.3.3 Aide à la logistique familiale (livraisons sur le lieu de travail, changement de pneus sur les lieux de travail \$\$ ou initiatives ponctuelles d'achats groupés ou échange de linge ou autres objets)

\$\$ : Aux frais de l'employé



# CHARTE DE LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DE DEL

---

## 2. 4 – Adaptabilité de l'organisation

2.4.1 Création d'un comité interne de CFT (si vous avez des questions ou des suggestions au sujet CFT)

2.4.2 Droit à la déconnexion (pas tenu de répondre aux courriels reçus les soirs ou les fins de semaine à moins d'indication contraire de son gestionnaire, de façon exceptionnelle)

2.4.3 Horaire des réunions adaptés (entre 9 h et 16 h)

2.4.4 Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur les mesures de CFT et le rôle qu'ils ont à jouer

\*\* Pour une description plus détaillée, vous référer à la politique des conditions de travail du manuel de l'employé

