

Charte de la conciliation

FAMILLE-TRAVAIL



DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE DE
L'AGGLOMÉRATION
DE LONGUEUIL

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 (CFT)*, tel qu'en fait foi l'obtention du **Sceau de reconnaissance CONCILIVI** décerné par le Réseau pour un Québec Famille.

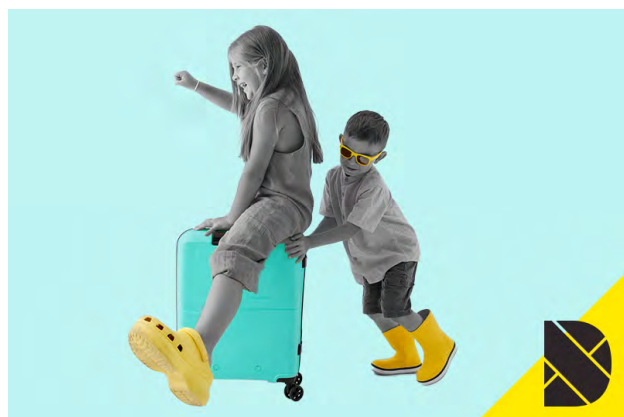
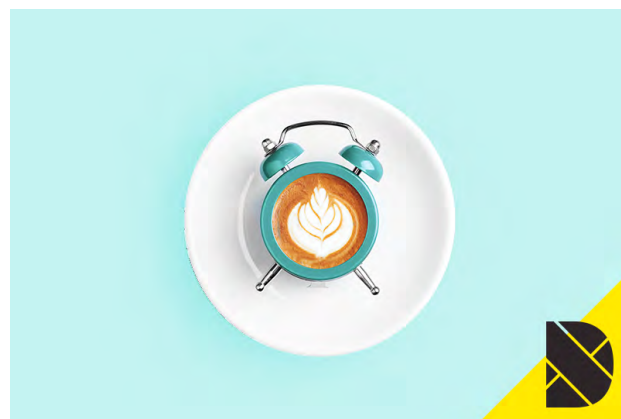


2 MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL OFFERTES AUX EMPLOYÉS**

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

AMÉNAGEMENT DU TEMPS ET DU LIEU DE TRAVAIL

- Horaire flexible (d'une journée à l'autre)
- Télétravail en mode hybride (se référer à la politique de télétravail)
- Travail dans un emplacement satellite (se référer à la politique de télétravail)
- Horaire d'été (vendredi après-midi de congé durant 14 semaines de juin à septembre)
- Temps supplémentaire (possibilité de reprendre les heures)
- Départ progressif à la retraite (arrangements particuliers sur demande, horaire et tâches adaptées)
- Horaire de travail connu à l'avance (car c'est l'employé qui organise son horaire flexible)
- Horaire réduits de 4,5 jours (33,75h) et de 4 jours (30h)



CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

- Morcellement des vacances payées (possibilité de prendre en journées)
- Flexibilité dans le choix de vacances
- Vacances à ses frais (une semaine par année)
- Possibilité de prendre plus de deux semaines de vacances consécutives
- 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.
- Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- Congés : de maladie, familiaux ou personnels (totalisant max. 10 jours/an dont max. 4 personnels)
- Congé sans solde (mesure exceptionnelle)
- 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)
- Absence momentanée durant la journée de travail pour rendez-vous, urgence, obligation familiale ou autre (aviser votre gestionnaire)



SOUTIEN AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE

- 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)
- Service de traiteur sur le lieu de travail (plats préparés congelés individuel ou familial \$\$)
- Aide à la logistique familiale et contribution au mieux-être (accès à divers services à travers la plateforme Workind : gardiennage, tutorat scolaire, entraîneur privé, entretien ménager, tonte de pelouse, chaise de bureau, etc. \$\$ ou initiatives ponctuelles d'achat groupés ou échange de linge ou autres objets)
- Activités sportives ou autres offertes sur les lieux de travail (ou en visioconférence) et payées par DEL
- Babillard CFT : section ouverte à tous sur l'IntraDEL pour partage d'info/trucs/outils/suggestion d'activités pour faciliter la CFT.
- Télémédecine (accès rapidement à des services médicaux virtuels : médecin/infirmière/psychologue pour les employés et les membres de leur famille)

ADAPTABILITÉ DE L'ORGANISATION

- Création d'un comité interne de CFT (si vous avez des questions ou des suggestions au niveau CFT)
- 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)
- Horaire des réunions adaptées (entre 9h et 16h)
- Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur la bienveillance et l'application des mesures de CFT au quotidien, particulièrement dans un contexte de télétravail en mode hybride et le rôle qu'ils ont à jouer



3 APPLICATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

L'organisation a désigné un cadre responsable de la conciliation famille-travail. Il a pour responsabilité de veiller à l'application de la charte. Pour tout enjeu relatif à ces questions, les employés peuvent s'adresser à (confidentialité assurée) :

Nom : Julie Ethier

Téléphone : 450-645-2335 poste 117

Fonction : Directrice générale

Courriel : julie.ethier@delaglo.ca

L'employé qui désire se prévaloir d'une mesure de conciliation famille-travail indiquée dans cette charte doit s'assurer de respecter les critères applicables pour les mesures et pratiques énoncées dans la politique des conditions de travail et contacter son gestionnaire afin d'obtenir son approbation pour celles qui requiert son autorisation ou qui ne sont pas incluses dans la dite politique.

\$\$ - Aux frais de l'employé.

4 DIFFUSION DE LA CHARTE

REMISE DE LA CHARTE AUX EMPLOYÉS

La charte fait partie intégrante du manuel de l'employé et est disponible ici : Manuel de l'employé chaque employé de DEL a reçu un courriel avec la charte ainsi que le lien pour accéder au fichier. Chaque nouvel employé, lors de son accueil intégration, à travers le [manuel de l'employé](#), est informé de la charte et son gestionnaire fait un suivi avec lui à ce sujet.

OBTENTION D'UNE COPIE DE LA CHARTE

Les employés peuvent se procurer une copie de la charte en accédant au lien suivant [Charte CFT conciliation famille-travail](#).

5 SIGNATURES

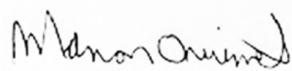


30 mai 2022

JULIE ETHIER

DATE

Représentante de la direction de l'entreprise



30 mai 2022

MANON OUIMET

DATE

Responsable de la conciliation famille-travail

* Le mot famille est au sens large et inclut les membres d'une même famille, comme l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du travailleur ou de son conjoint. Inclut également la belle-famille : les conjoints des membres d'une même famille, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Les conjoints considéré comme parent. Un enfant pour lequel le travailleur ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil. La personne pour laquelle le Travailleur ou son conjoint agit comme tuteur, curateur.

** Pour une description plus détaillée, vous référer à la politique des conditions de travail du [manuel de l'employé](#).

\$\$ - Aux frais de l'employé.