

Procédure n°: POL-PRO-DRHTA-401	Date d'émission : 2016-01-14
Titre : Conciliation famille-travail-études	Date de révision : 2019-09-19

Source : Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires

Responsable de l'application : Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires
Tous les gestionnaires

Destinataires : Le personnel de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay
Le personnel des Résidences Le 1615 et Le 1625*
Tous les gestionnaires

1. Contexte

Selon le Ministère de la Famille, la conciliation famille-travail-études est la « recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle ou scolaire, et parfois les deux, et à la vie familiale ».

Le Québec a mis en place l'une des plus généreuses politiques familiales, comparable à ce qui se fait de mieux dans le monde. Cette politique porte fruit puisque le Québec connaît depuis 2003 une augmentation importante des naissances et le taux d'emploi des femmes est en progression constante (Source : Ministère de la Famille et des Aînés).

L'action gouvernementale en matière de conciliation famille-travail-études permet programmes et services ayant pour objectif de faciliter la conciliation des responsabilités familiales, professionnelles et scolaires, par exemple la Loi sur les normes du travail, le crédit d'impôt remboursable pour frais de garde et le programme Aide aux devoirs.

Pour la Résidence, il est important de demeurer attentif et proactif en matière de conciliation famille-travail-études afin d'attirer les meilleurs employés et de les retenir. Un des moyens permettant de mobiliser les employés est d'établir des façons de faire qui visent à adoucir les tensions entre les responsabilités et les obligations reliées au travail et celles qui concernent la famille et les études.

* S'applique également au personnel des Résidences Le 1615 et Le 1625 en y faisant les adaptations nécessaires pour respecter les spécificités du milieu.

Cette politique conciliation famille-travail-études permettra d'améliorer la qualité de vie des employés et par le fait même contribuer à leur maintien en emploi. Elle vise des effets positifs, tels que :

- Améliorer la satisfaction au travail;
- Contribuer à rendre les relations familiales et affectives plus satisfaisantes;
- Diminuer la culpabilité face à l'incapacité de tout faire;
- Diminuer le niveau de stress et d'anxiété;
- Préserver la maîtrise du temps à accorder à la famille;
- Permettre de consacrer du temps pour les études.

2. Objectifs

- Développer une culture organisationnelle ouverte aux familles et créer le réflexe « conciliation famille-travail-études » à tous les niveaux de l'organisation;
- Assouplir certaines contraintes et exigences du travail en vue de faciliter un équilibre entre le temps consacré à la vie professionnelle, à la vie familiale et aux études;
- Favoriser une démarche conjointe (employeur-employés) afin que les besoins des employés et les contraintes de l'employeur soient étroitement liés;
- Promouvoir les mesures « conciliation famille-travail-étude » en formant les gestionnaires et en informant les employés.

3. Politique

Les conditions de travail des employés du réseau de la santé et des services sociaux sont déterminées par négociation nationale et contiennent déjà un grand nombre de dispositions qui font parties des politiques générales de conciliation famille-travail-études. Le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit déjà des congés aux parents québécois et la Loi des normes du travail prévoit des absences et congés pour responsabilités familiales ou parentales.

Voici une liste non exhaustive des conditions de travail associées aux mesures de conciliation famille-travail-études:

Droits parentaux

- Retrait préventif ou réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite;
- Congé pour visite reliée à la grossesse (jusqu'à concurrence de 4 jours sans perte de salaire);
- Congé pour interruption de grossesse naturelle;

- Congé de maternité et de paternité;
- Congé pour adoption;
- Congé parental sans solde d'un maximum de deux (2) ans;
- Congé parental partiel sans solde lors du retour au travail.

Congés pour cause de maladie et pour des raisons familiales et parentales

- Congé pour enfant malade;
- Congé pour responsabilité familiale;

L'employé qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces congés sous réserve de certaines conditions prévues à la Loi sur les normes du travail.

Autres congés

- Congé à traitement différé;
- Congé conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire;
- Congé sans solde à temps complet ou à temps partiel pour études;
- Congé sans solde pour enseigner;
- Congé pour témoin ou jury (fonction juridique);
- Congé pour décès;
- Congé pour mariage;
- Congé sans solde ou partiel sans solde;
- Réduction du temps de travail;
- Congé de nuit;
- Semaine de 4 jours (4 jours de 8 heures) *;
- Programme de retraite progressive.

Autres mesures

- Cumul de banque d'heures travaillées*;
- Horaire d'été et horaire flexible*;
- Programme d'aide aux employés;
- Temps supplémentaire non obligatoire (sauf situation d'urgence);
- Télétravail.

* Dans le contexte de travail dans un milieu de vie et de soins, ces possibilités ne peuvent être disponibles pour tous les titres d'emploi.

4. Procédure

La personne désirant bénéficier d'une mesure conciliation famille-travail-études devra en faire la demande sur le formulaire de demande de congé (FORM-DRHTA-450-03) prévu à cette fin disponible à la direction des ressources humaines, techniques et alimentaires et le remettre à son supérieur immédiat. Cette demande doit respecter les délais et les conditions prévues aux conventions collectives, au répertoire des conditions de travail ou au décret. Le supérieur immédiat s'assure que sa décision respecte le principe de l'équité.

Il convient à l'employé de choisir parmi les différentes mesures celles qui conviennent le mieux à ses besoins, pourvu que son choix s'accorde avec le type de poste qu'il occupe, qu'il ne nuise pas au bon fonctionnement de l'organisation et qu'il respecte la continuité des services, et que ses collègues ne s'en trouvent pas pénalisés dans leur charge de travail.

Par l'entremise de ses gestionnaires, la direction s'engage à étudier toute demande raisonnable en lien avec une problématique familiale faite par une personne salariée. Toutefois, la direction est soumise aux exigences et aux dispositions des lois en vigueur et des conventions collectives.

5. Promotion de la conciliation famille-travail-études

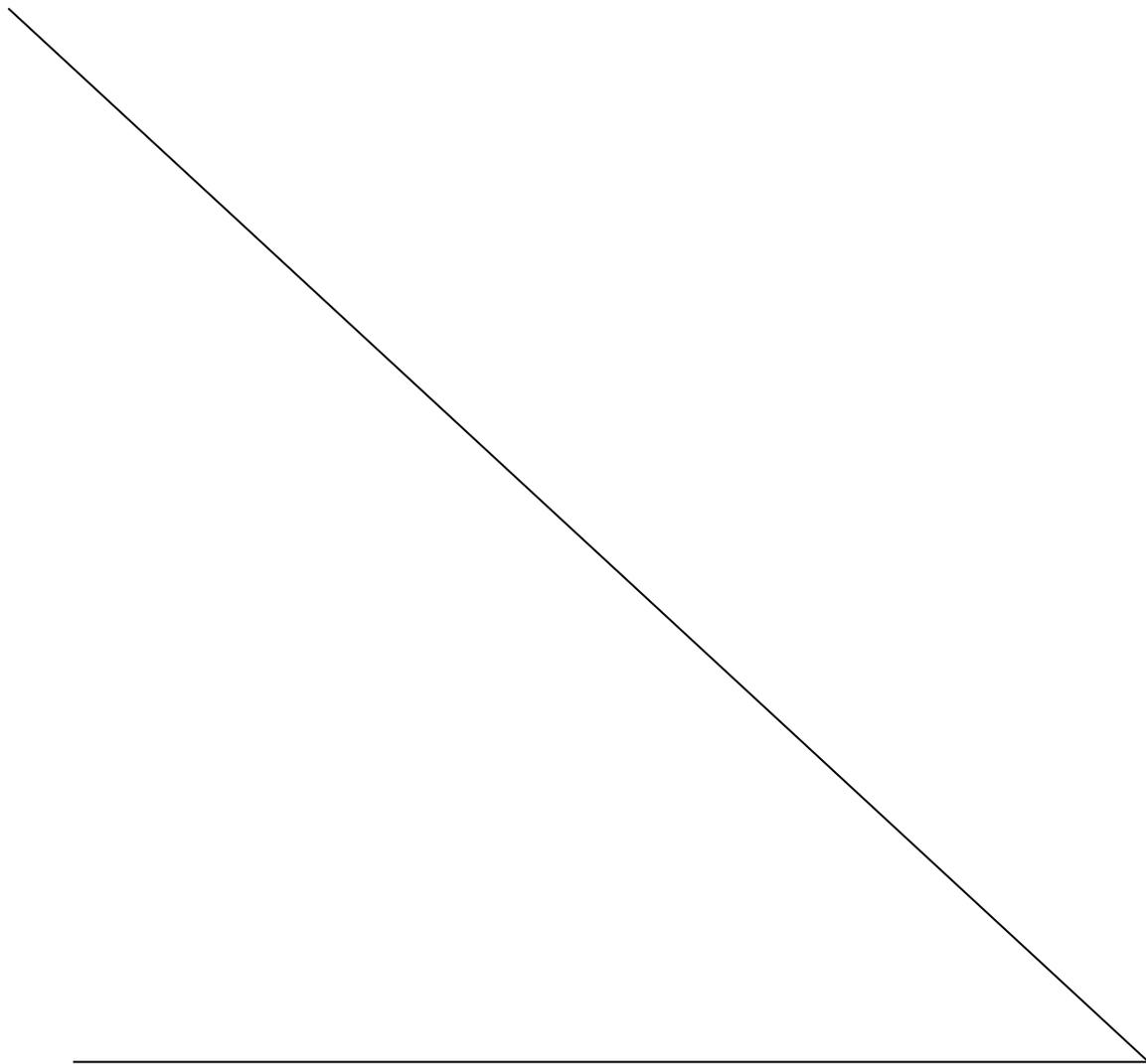
- La promotion de la conciliation travail-famille, la diffusion de la politique et sa révision sont faites par la direction des ressources humaines, techniques et alimentaires en collaboration avec le Comité bien-être au travail.
- De plus, vous pouvez consulter le site internet du Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ) à l'adresse <https://ranq.qc.ca/>.

Le RANQ a pour mission d'améliorer la qualité de vie des personnes proches aidantes au Québec :

- ✓ Sensibiliser la population et les pouvoirs publics aux réalités et aux besoins des proches aidants au Québec;
 - ✓ Initier, participer et diffuser des recherches favorisant une meilleure connaissance de la réalité des proches aidants;
 - ✓ Favoriser la communication et soutenir le partage d'expertises entre les organismes membres;
 - ✓ Faire connaître les besoins et les droits des proches aidants.
- La Résidence offre de la formation en milieu de travail afin de faciliter l'atteinte des objectifs de développement professionnel de son personnel.

Références : Comité jeunesse OIIQ (2018). Avis sur plans de carrière et de développements professionnels;

Dépliant du Regroupement des aidants-naturels du Québec (RANQ) : « Découvrez les mesures de conciliation pour les personnes proches aidantes ».



2019-09-19

Date

par *Nicole Richer*

Nicole Richer
Directrice des ressources humaines, techniques
et alimentaires