



# ***POLITIQUES ET PROCÉDURES DES SERVICES DE GARDE LA PETITE ÉCOLE***



*Politique conciliation famille / travail*

Daveluyville

Adoptée le 22 septembre 2009 Mise à jour le 15 juin 2015



# Table des matières

1. La Politique conciliation famille / travail .....3



# 1. La Politique conciliation famille/travail

## **P**réambule

### La conciliation travail-famille

*Un défi pour tous!*

Le visage de la population active au Québec a bien changé! La main-d'œuvre québécoise est désormais composée de presque autant d'hommes que de femmes, souvent parents de jeunes enfants ou proches aidants. Cette main-d'œuvre est maintenant plus qualifiée et ses attentes envers l'entreprise qui l'emploie sont plus grandes. La conciliation famille-travail constitue alors un moyen efficace de recruter et de fidéliser du personnel compétent, dans un marché du travail où la concurrence est accrue. Dans cet environnement, favoriser concrètement un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales devient non seulement un défi commun à toute la société, mais un avantage pour chacun donc La Petite École en fait une priorité.

La **conciliation famille-travail** résulte des impératifs de la famille, de ceux de l'organisation des services et du monde du travail ou des études. Ce n'est donc pas seulement une préoccupation pour les personnes qui travaillent ni une « affaire de femmes ». Il s'agit d'un défi qui interpelle plusieurs acteurs: le gouvernement, les travailleurs et travailleuses, les syndicats, les entreprises, les organisations, les municipalités et les services publics.

Réf : [www.mfa.gouv.qc.ca](http://www.mfa.gouv.qc.ca)

## **O**bjectifs :

- ✚ Mettre en œuvre des stratégies de gestion permettant de planifier, d'élaborer et d'implanter des pratiques et des mesures favorisant la conciliation famille-travail en répondant à la fois aux besoins de la corporation et à ceux des employées.
- ✚ Offrir la flexibilité de l'horaire de travail, la prise de congés ou la réduction du temps de travail afin de soutenir les employées dans l'exercice de leur rôle parental.
- ✚ Adapter notre milieu de travail aux nouvelles réalités familiales.
- ✚ Dresser un bon portrait des besoins et utiliser différentes approches pour y répondre.
- ✚ Favoriser la participation active des femmes et des hommes au marché du travail, tout en déployant un ensemble de mesures afin de soutenir les personnes qui assument des responsabilités familiales.



- ✚ Soutenir l'épanouissement des familles en éliminant ou en atténuant les contraintes ou les obstacles encore présents dans le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie pour faciliter le projet de fonder une famille et de participer pleinement à la vie professionnelle, familiale et sociale.
- ✚ De plus, c'est par la déclaration d'Engagement-Qualité que notre corporation a signé que nous confirmons l'importance d'établir des procédures écrites concernant nos pratiques.

Ainsi pas ces objectifs nous estimons en ce sens que notre politique fait prédominer la famille sur le travail et s'intitule en conséquence, soit une politique de conciliation famille-travail-études. Une éducatrice-parent se doit d'être disponible aux besoins des enfants, ce qui présuppose qu'elle a pu répondre à ceux de sa propre famille afin d'être disponible et disposée.

## Définitions

Il existe plusieurs définitions de la CTF. Le ministère de la Famille a choisi d'utiliser la définition ayant fait consensus dans le cadre des travaux d'élaboration de la norme BNQ 9700-820 *Conciliation travail-famille* du Bureau de normalisation du Québec. Les Services de garde La Petite école adhère à celle-ci.

**Conciliation travail-famille** : recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

- ✚ La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles le travailleur et la travailleuse ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis.
- ✚ L'objectif de cette recherche est d'assouplir ou d'aplanir certaines contraintes et exigences du monde du travail, en vue d'une gestion plus équilibrée du temps consacré à la vie professionnelle et à la vie familiale.

Il est important de distinguer la conciliation travail-vie personnelle et la CTF. La conciliation travail-vie personnelle touche la capacité d'une personne à concilier les exigences de sa vie professionnelle et ses engagements personnels, dont fait partie la vie familiale. Si les mesures de CTF sont souvent des mesures de conciliation travail-vie personnelle, l'inverse n'est pas toujours vrai.

Une mesure de CTF se distingue quant à la nature du conflit qu'elle permet de résoudre et qui concerne les soins à des proches, des enfants, un conjoint ou des personnes âgées. Ainsi, les mesures qui visent le mieux-être du personnel, la programmation d'activités sportives en milieu de travail, par exemple, contribuent certes à la qualité de vie du personnel, mais ne sont pas considérées comme des mesures de CTF au sens de la définition retenue.



# Champ d'application

Nous souhaitons certes une politique qui permette de mieux vivre en famille tout en participant au marché du travail, mais nous souhaitons également l'amélioration des conditions dans lesquelles vivent les familles. La conciliation famille-travail-études constitue un défi pour la majorité, mais se vit différemment selon le niveau de revenus et d'effectifs dont on dispose.

- ✚ «L'accès égalitaire aux mesures de conciliation famille-travail doit être favorisé. Les mesures doivent être destinées également aux femmes et aux hommes afin que les deux en profitent.»
- ✚ «Les personnes qui prennent soin d'un parent ou d'un proche, malade ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes, ont une contribution sociale et économique majeure au sein de la société et leur apport est inclus dans la présente politique.»

## Principes directeurs et orientations générales :

«Les parents sont les premiers responsables de l'éducation et du développement de leurs enfants.»

Considérant ce principe comme fondamental dans notre corporation, il est indispensable de ne pas se substituer à la responsabilité parentale. Par contre, nous reconnaissons l'apport social et économique de ceux qui ont fait le choix de mettre au monde et d'élever des enfants, et les soutenons dans leurs tâches. De plus, nous n'intervenons pas seulement en moment de crise, mais nous offrons un support pendant toute la période où nos employées ont «charge de famille».

Considérant la famille comme primordial nous nous engageons de plus à soutenir nos employées qui soutiennent un membre de leur famille en différentes situation; en autre lors de naissance, lors de maladie grave ou tout autre événement majeur.

Notre réseau des CPE est un service offert aux familles afin de leur aider à concilier famille-travail-étude. Il va donc de soi que ce service soit sensible et proactif dans les opportunités offertes aux travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent eux-mêmes concilier famille et travail.

### LES MESURES MISES EN PLACE :

- ✚ Une politique conciliation famille-travail
- ✚ Un horaire de 4 jours autant que faire se peut
- ✚ Travail à temps partiel dans certaines situations
- ✚ Congé flexible sans négliger la stabilité des intervenants auprès des enfants
- ✚ Possibilité de fractionner les congés de maladie en heures sans occasionner des frais supplémentaires à la corporation
- ✚ Possibilité de compter sur un remplacement le jour même si urgence
- ✚ Possibilité d'échanger d'horaire de travail
- ✚ Pas de temps supplémentaire obligatoire



- ✚ Possibilité d'accumuler du temps pour permettre si nécessaire un répit rémunéré si les dispositions administratives le permettent
- ✚ Possibilité de bénéficier d'une charge de travail réduite pendant une certaine période
- ✚ Possibilité de congé sans solde
- ✚ Retour progressif possible après un congé de maternité
- ✚ Retour progressif possible après un congé de maladie
- ✚ Possibilité d'un congé ou d'un ajustement d'horaire lorsque l'employée soutient un membre de sa famille
- ✚ Possibilité d'un congé pour maladie grave d'un enfant
- ✚ Possibilité d'adapter l'horaire de travail selon rendez-vous médical régulier
- ✚ Possibilité de congé sans solde ou avec assurance emploi pour accompagner un proche lors de maladie grave
- ✚ Vacances 3 semaines à partir de 3 ans, 4 semaines à partir de 5 années et 5 semaines à partir de 15 ans
- ✚ Permettre la présence occasionnelle des enfants au travail

## **R**ôles et responsabilités :

### **Le conseil d'administration :**

- ✚ Rester ouvert et sensible aux exigences de la réalité découlant de la conciliation famille-travail tout en tenant compte des possibilités et besoins de la corporation.
- ✚ Prendre des décisions éclairées et favorables pour l'ensemble des employées.

### **La direction :**

- ✚ Proposer aux employées dans le besoin des mesures favorables à la situation vécue.
- ✚ Assurer le respect de la présente politique et voir à la révision de celle-ci dans l'intérêt des employées de la corporation en lien avec la réalité et les besoins du moment.

### **Les employées :**

- ✚ Informer la direction des situations et besoins en lien avec leur conciliation famille-travail.
- ✚ Collaborer de façon positive en tentant de trouver ensemble des solutions acceptables et favorables pour la conciliation famille-travail.

## **P**lan d'actions concrètes

- ✚ **Horaire de 4 jours.**
- ✚ **Travail à temps partiel.**
- ✚ **Congé flexible.**
- ✚ **Pas de temps supplémentaire obligatoire.**
- ✚ **Choix possible d'horaire de travail de 8 heures à 9 heures par jour.**
- ✚ **Service de soutien et d'écoute.**
- ✚ **Service de garde disponible.**
- ✚ **Pas de déplacement ou le limiter.**
- ✚ **Tenter de mieux concilier famille, travail et santé au lieu de sacrifier la vie professionnelle.**



- + Ouverture aux besoins de changement ou d'adaptation d'horaire selon les différentes réalités.
- + Offrir l'opportunité d'un horaire allégé de 3 jours pour les employées de plus de 20 ans de service favorisant une préretraite, une implication de grands-parents ou une disponibilité pour aidant naturel.

## **M**odalités de révision et de diffusion de la politique

- + Cette politique conciliation famille / travail est disponible aux employées dans le cartable où sont regroupées l'ensemble des politiques des Services de garde La Petite École dans chaque installation.
- + Selon le calendrier de révision des politiques, cette politique sera revue et corrigée s'il y a lieu.

## **S**ignature de la Politique

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 22 septembre 2009. Elle est entrée en fonction le 22 septembre 2009, elle a été révisée le 15 juin 2015.

---

Marie-Thé Leblanc  
Directrice générale

---

Julie Lottinville  
Présidente du C.A.

---

Marie LaBarre  
Secrétaire du C.A.

