

CHARTRE

Conciliation travail-famille-vie personnelle



1. Déclaration d'engagement du Réseau de transport de Longueuil

Ayant à cœur le bien-être de tous, l'efficacité de ses opérations, le respect de ses valeurs et l'évolution de sa culture organisationnelle, le Réseau de transport de l'agglomération de Longueuil (RTL) reconnaît l'importance pour ses employés de bénéficier d'un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En ce sens, l'obtention du sceau Concilivi témoigne de l'importance pour le RTL d'offrir à ses employés des mesures de conciliation famille-travail (CFT) adaptées à leur réalité, et d'en favoriser autant la connaissance que leur utilisation.

Conjointement avec la Direction, chaque employé est responsable du bon fonctionnement du système afin d'en assurer la pérennité et l'équité.

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

Les mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail permettent soit la répartition ou la réduction des heures de travail, soit le changement du lieu de travail, selon la réalité de chaque catégorie d'emploi.

Le RTL s'engage à faciliter l'aménagement des horaires afin de répondre aux demandes en CFT des employés, et ce, en fonction des modalités opérationnelles de l'organisation.

En plus des adaptations prévues à la législation, des mesures complémentaires sont octroyées dans les différentes politiques corporatives et conventions collectives en vigueur.

BUREAU

Travail en mode hybride

Cible de 50 % en télétravail et 50 % en présentiel
(engagement de la direction signé le 23 février 2022)

Horaire de travail flexible (art. 18.10)

Horaire d'été

- Du 1^{er} juin au 30 septembre, la journée de travail se termine à 12h30 le vendredi avec rémunération pour la journée complète (des exceptions s'appliquent, art. 18.08)
- Horaire d'été 4/3 en évaluation (lettre d'entente #2023-01)

Possibilité d'accumuler du temps supplémentaire en banque (art. 18.10)

Remplacement entre collègues

Durant vacances ou absence prolongée (art. 15)

Retraite progressive en évaluation (lettre d'entente #2023-02)

Congé à traitement différé

Congé autofinancé d'une durée minimale de 6 mois et maximale d'un an (des conditions s'appliquent, art. 32.03).

Congés fériés et périodes des fêtes

13 fériés rémunérés et 2 congés flottants rémunérés à la période des fêtes (des conditions s'appliquent, art. 25)

Retour progressif au travail pour toute cause d'absence

CADRES ET GESTIONNAIRES PREMIER NIVEAU (GPN)

Travail en mode hybride

Cible de 50 % en télétravail et 50 % en présentiel
(engagement de la direction signé le 23 février 2022)

Horaire de travail flexible

- Respect d'une plage fixe de 9 h 30 à 15 h (cadres)
- Possibilité de semaine de travail de 40 h sur 4 jours (GPN)
- Possibilité d'accumuler du temps supplémentaire en banque (GPN)

Remplacement entre collègues

Échange de temps possible entre collègues (GPN)

Congés fériés et périodes des fêtes

- 13 fériés rémunérés
- 2 congés flottants rémunérés à la période des fêtes (cadres)

Retour progressif au travail pour toute cause d'absence

ENTRETIEN	CHAUFFEURS
<p>Horaire variable 38 h/semaine : 4 jours de 9h30 ou 3 jours de 12h40.</p> <p>Possibilité d'accumuler du temps supplémentaire en banque (annexe H) Report des congés fériés : max. 38 h/an</p> <p>Remplacement entre collègues (art. 26.23) Échange d'horaire possible entre collègues</p> <p>Congé à traitement différé (art. 37.01) Congé autofinancé, d'une durée de 3, 6, 9 ou 12 mois</p> <p>Congé sans traitement (art. 36.01)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les employés ayant 5 ans de service • Durée : de 2 semaines à 1 an. Cependant, l'employé ne peut cumuler plus de 1 an de congé sur une période de 5 ans. <p>Banque assiduité (art. 34.02 c) Report de crédits maladie permettant d'obtenir 1 semaine de vacances supplémentaire (des conditions s'appliquent)</p> <p>Congés fériés 13 fériés rémunérés</p> <p>Retour progressif au travail pour toute cause d'absence</p>	<p>Horaire variable</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7h30 travaillées, payées 8h sur 5 jours • Horaire 4/3 en évaluation (lettre d'entente de prolongation signée le 20 juillet 2022). <p>Congé à traitement différé (art. 33) Congé autofinancé, d'une durée de 3 à 5 périodes d'application des choix aux listes (des conditions s'appliquent)</p> <p>Congé sans solde (art. 32.04) Droit à un maximum de 5 périodes d'application des listes sur 5 ans (des conditions s'appliquent)</p> <p>Congé d'assiduité rémunéré (art. 32.07) Accumulations de crédits maladie et banque de temps permettant d'obtenir 1 ou 2 semaines de congé supplémentaires (des conditions s'appliquent)</p> <p>Congés fériés 13 fériés rémunérés</p> <p>Remplacement entre collègues (art. 42) Échange de temps possible entre collègues</p> <p>Retour progressif au travail pour toute cause d'absence</p>

2.2 Congés pour responsabilités familiales

Les congés pour responsabilités familiales réfèrent à l'ensemble des congés, avec ou sans solde, qui sont accordés aux employés afin de s'acquitter de certaines responsabilités lors de circonstances particulières reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant, ou en raison de l'état de santé d'un proche.

Le RTL est conscient que son implication est essentielle pour faciliter la CFT de ses employés. L'organisation s'engage à faire preuve d'écoute et de soutien en la matière.

En plus des adaptations prévues à la législation, des mesures complémentaires sont octroyées dans les différentes politiques corporatives et conventions collectives en vigueur.

BUREAU

Congés sociaux rémunérés (art. 26)

- Anniversaire : 1 journée rémunérée non fractionnable
- Mariage ou union civile : 3 jours rémunérés non fractionnables
- (1 jour pour un mariage d'un enfant ; le jour du mariage pour père, mère, frère ou sœur)
- Décès : de 1 à 5 journées (selon le lien familial, art. 26.01 d), e) et f), fractionnables si cérémonie ultérieure
Si le décès a lieu à plus de 160 km du domicile, 1 jour additionnel est offert. 1 jour supplémentaire si le décès est à plus de 1000 km.
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours rémunérés non fractionnables, possibilité de prendre 2 jours supplémentaires sans solde
- Divorce : 1 jour rémunéré non fractionnable
- Sinistre résidence principale : 2 jours rémunérés fractionnables

Congé maladie ou responsabilités familiales (art. 28)

12 jours rémunérés et fractionnables par année pour les employés réguliers.

- Ces heures servent à indemniser une absence ponctuelle en maladie et lors d'obligations familiales.
- Les heures non prises sont monnayées en fin d'année.

Congé personnel (art. 28)

3 crédits de maladie fractionnables pouvant être utilisés à titre de congé personnel

Congés parentaux (art. 27)

- Rémunérés et fractionnables
- Congé maternité : 18 semaines (indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP)
- Congé paternité : 5 semaines non rémunérées (indemnité par RQAP)
- Congé parental : jusqu'à 65 semaines continues. La mère peut le prolonger par un congé sans solde de maximum 52 semaines
- Interruption de grossesse après 20 semaines : 3 semaines (avec indemnité à 95 %)

CADRES ET GESTIONNAIRES PREMIER NIVEAU (GPN)

Congés sociaux rémunérés (répertoire conditions des cadres)

- Mariage ou union civile : 3 jours rémunérés non fractionnables
- (1 jour pour un mariage d'un enfant, le jour du mariage pour père, mère, frère ou sœur)
- Décès : de 1 à 5 jours rémunérés (selon le lien familial), fractionnables si cérémonie ultérieure (répertoire conditions des cadres)
Si le décès a lieu à plus de 160 km du domicile, 1 jour additionnel est offert. 1 jour supplémentaire si le décès est à plus de 1000 km.
- Naissance ou adoption d'un enfant : 2 jours rémunérés non fractionnables, possibilité de prendre 3 jours supplémentaires sans solde
- Divorce : 1 jour rémunéré non fractionnable

Congé maladie ou responsabilités familiales

(répertoire conditions des cadres)

5 jours rémunérés pour conciliation travail-famille fractionnables en demi-journées

Congés parentaux (répertoire conditions des cadres)

- Rémunérés et fractionnables
- Congé maternité : 18 semaines (indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP)
- Congé paternité : 5 semaines non rémunérées (indemnité par RQAP)
- Congé parental : jusqu'à 65 semaines continues. La mère peut le prolonger par un congé sans solde de maximum 52 semaines.

ENTRETIEN

Congés sociaux rémunérés pour l'employé régulier (art. 33)

- Anniversaire : 1 journée non fractionnable
- Mariage : 3 jours fractionnables (le jour du mariage pour un mariage d'un enfant)
- Décès : de 1 à 5 journées (selon le lien familial, art. 33.01 c), d) et e) et fractionnables si cérémonie ultérieure
Si le décès a lieu à plus de 160 km du domicile, 1 jour additionnel est offert.
- Naissance ou adoption d'un enfant : 2 jours rémunérés non fractionnables, possibilité de prendre 3 jours supplémentaires sans solde
- Divorce : 1 jour non fractionnable

Congé pour maladie ou responsabilités familiales (art. 34)

- 104,5 heures par année pour les employés réguliers
- Ces heures servent à indemniser une absence ponctuelle en maladie et lors d'obligations familiales.
- Les heures non prises sont monnayées en fin d'année.

Congé personnel (art. 34)

4 crédits de maladie pouvant être utilisés à titre de congé personnel, rémunéré et fractionnable

Congés parentaux (art. 38)

- Congés fractionnables
- Congé de maternité : 18 semaines (indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP)
- Congé de paternité : 5 semaines non rémunérées (indemnité par RQAP)
- Congé parental : jusqu'à 65 semaines continues. La mère peut le prolonger par un congé sans solde de maximum 52 semaines.
- Interruption de grossesse après 20 semaines : 3 semaines (avec indemnité à 95 %)

CHAUFFEURS

Congés sociaux rémunérés (art. 32)

- Anniversaire : 1 journée non fractionnable
- Mariage : 3 journées fractionnables (1 jour pour un mariage d'un enfant, le jour du mariage pour père, mère, frère ou sœur)
- Décès : de 1 à 5 journées (selon le lien familial, art. 26.01 d), e) et f) et fractionnables si cérémonie ultérieure
Si le décès a lieu à plus de 160 km du domicile, 1 jour additionnel est offert.
- Naissance ou adoption d'un enfant : 2 jours rémunérés non fractionnables, possibilité de prendre 3 jours supplémentaires sans solde
- Sinistre résidence principale : 2 jours fractionnables

Congé pour maladie ou responsabilités familiales (art. 34)

12 journées fractionnables par année pour les employés réguliers.

- Ces heures servent à indemniser une absence ponctuelle en maladie et lors d'obligations familiales.
- Les heures non prises sont monnayées en fin d'année et majorée de 20 %, selon le taux horaire de base.

Congé personnel (art.34)

3 crédits de maladie pouvant être utilisés à titre de congé personnel, rémunéré et fractionnable

Congés parentaux (art. 39)

- Congés fractionnables, modalités s'appliquent
- Congé de maternité : 18 semaines (indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % du salaire hebdomadaire et la prestation du RQAP)
- Congé de paternité : 5 semaines non rémunérées (indemnité par RQAP)
- Congé parental : jusqu'à 65 semaines continues.
Un des deux parents peut le prolonger par un congé sans solde de maximum 52 semaines.
- Interruption de grossesse après 20 semaines : 3 semaines (avec indemnité à 95 %)

POUR TOUS LES GROUPES D'EMPLOIS

Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)

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

5 heures à l'employé/année - 5 heures à sa famille immédiate/année

rtllongueuil.lifeworks.com

Services de télémédecine

Service de consultation gratuit et accessible à l'ensemble des membres de la famille

app.getmaple.ca/login/pa/rtllongueuil

LifeSpeak

Plateforme de santé et mieux-être pour les employés et leur famille, avec stratégies, outils et bibliothèque exhaustive d'articles, de blogues, de vidéos, de réponses d'experts, de méditations guidées, etc.

Comprend aussi la plateforme numérique Lift avec ses services gratuits de conditionnement physique et de bien-être

Offert à tous les employés, ainsi qu'aux membres de leur famille

rtl.lifespeak.com

Capsules yoga

Série exclusive de 14 capsules de yoga et de relaxation

www.youtube.com/watch?v=DFI4ft0ZdZ4

Vaccination antigrippale

Offerte gratuitement sur les lieux de travail. Également offerte gratuitement pour les membres de la famille chez le fournisseur.

Carte Opus

Tous les employés ont une carte permettant l'accès gratuit aux différents modes de transport en commun offerts par le RTL et par les sociétés avec lesquelles des ententes sont convenues.

Les retraités peuvent obtenir un laissez-passer afin de voyager gratuitement à bord des autobus du RTL à l'intérieur de son territoire juridique.

Service de changement de pneus

Offert sur le lieu de travail aux frais de l'employé

2.3 Soutien aux employés et à leur famille

Le soutien aux employés et à leur famille comprend tous les services ou biens offerts sur le lieu de travail ou en collaboration avec l'employeur visant à alléger le poids des obligations familiales et personnelles.

Le RTL s'engage à continuer d'être proactif dans la recherche de solutions pour soutenir ses employés en leur faisant notamment bénéficier, ainsi qu'à leur famille, de plusieurs programmes de santé et mieux-être.

En plus des adaptations prévues à la législation, des mesures complémentaires sont octroyées dans les différentes politiques corporatives et conventions collectives en vigueur.

2.4 Adaptabilité de l'organisation

L'adaptabilité de l'organisation se traduit dans toutes les mesures et pratiques qui touchent la planification, la coordination et l'organisation du travail. Ces dernières permettent au personnel de s'absenter et de gérer son temps avec le moins de contraintes possible par rapport à ses responsabilités familiales. Elles lui donnent également la possibilité de moduler son cheminement de carrière selon ses besoins familiaux.

Le RTL souhaite offrir un milieu propice à la conciliation travail-famille. Nous reconnaissons la nécessité de trouver, ensemble, des solutions aux enjeux de CFT, et ce, en fonction des modalités opérationnelles de l'organisation.

En plus des adaptations prévues à la législation, des mesures complémentaires sont octroyées dans les différentes politiques corporatives et conventions collectives en vigueur.

BUREAU	CADRES ET GESTIONNAIRES PREMIER NIVEAU (GPN)
<p>Programme de développement professionnel (lettre d'entente #2023-04)</p> <p>Remboursement des cotisations d'ordre professionnel Si requis pour l'emploi</p> <p>Primes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime d'amplitude pour le poste d'agent de transport (art. 18.04) • Prime de quart pour horaire débutant après 13h (art. 24.07 a) • Prime de samedi et de dimanche (art. 24.07 b) • Prime de chef d'équipe (art. 24.07 c) • Prime de disponibilité pour le poste de technicien exploitation et support informatique (art. 24.11) <p>Création d'un comité interne CFT Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur les mesures de CFT et le rôle qu'ils ont à jouer (à venir)</p> <p>Guide de référence Guichet employé</p>	<p>Remboursement des cotisations d'ordre professionnel Si requis pour l'emploi</p> <p>Remboursement des frais d'inscription pour aide à la scolarité, perfectionnement, congrès, séminaires pertinents à l'emploi, si requis pour l'emploi</p> <p>Primes (GPN)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime d'amplitude • Prime de soir et de nuit <p>Création d'un comité interne CFT Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur les mesures de CFT et le rôle qu'ils ont à jouer (à venir)</p> <p>Guide de référence Guichet employé et boîte à outils pour gestionnaires</p>

ENTRETIEN	CHAUFFEURS
<p>Programme d'avancement des gens de métier (art. 22)</p> <p>Primes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime du dimanche (art. 27.09) • Prime de soir et de nuit (art. 29.02) • Prime de formateur (art. 29.02) <p>Création d'un comité interne CFT Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur les mesures de CFT et le rôle qu'ils ont à jouer (à venir)</p> <p>Guide de référence Guichet employé</p>	<p>Primes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime d'amplitude (art. 30.02) • Prime du samedi et dimanche. (art. 30.08) • Prime de déplacement (art. 30.09) • Prime chauffeur compagnon et instructeur (art. 30.10) • Prime de soir (art. 30.07) • Remboursement des coûts de base du permis de conduire (annexe E) <p>Création d'un comité interne CFT Formation et sensibilisation de tous les supérieurs hiérarchiques sur les mesures de CFT et le rôle qu'ils ont à jouer (à venir)</p> <p>Guide de référence Guichet employé et Interaction chauffeurs</p>

3. Application des mesures de conciliation

3.1. Responsable de la conciliation famille-travail

L'organisation a désigné une personne responsable de la conciliation famille-travail. Son rôle est de veiller à l'application de la charte. Pour tout enjeu relatif à ces questions, les employés peuvent s'adresser à leur gestionnaire et à cette personne :

Nom : Caroline Dubé
 Fonction : Conseillère santé mieux-être
 Téléphone : (450) 442-8600 # 8659
 Courriel : cdube@rtl-longueuil.qc.ca

Le RTL met également sur pied un comité CFT, composé d'ambassadeurs représentant chacun des groupes d'employés de l'organisation, dont voici les membres:

GROUPE	REPRÉSENTANT
Bureau	Anna Romanyuk
Cadres	Caroline Dubé
Chauffeurs	Nancy Laberge
Direction	Sophie Nadeau
Entretien	David Provost

3.2 PROCÉDURE POUR SE PRÉVALOIR D'UNE MESURE :

L'employé qui désire se prévaloir d'une mesure de conciliation doit en faire mention à son gestionnaire immédiat, qui pourra aussi se référer à la personne responsable CFT.

4. Diffusion de la charte

Comme pour tout autre programme, le succès et la viabilité de la charte reposent non seulement sur la responsabilité de l'employeur et des travailleurs dans son application, mais surtout sur la communication qui en est faite.

Pour s'assurer que chaque employé prenne connaissance de la charte, les modalités ci-dessous sont adoptées :

4.1 Disponibilité et remise de la charte aux employés

Cette charte sera transmise à chaque nouvel employé lors du processus d'accueil et d'intégration.


Elle fera l'objet d'une campagne d'information sur les lieux de travail et sera transmise aux personnes déjà à l'emploi du RTL. Ces dernières pourront également la trouver dans deux espaces numériques internes, le guichet employé et la boîte à outils de gestion, accessibles sur tous les postes de travail du RTL et pour tous les employés du RTL, incluant ceux sans adresse courriel professionnelle.

Les personnes déjà à l'emploi du RTL peuvent également se procurer une copie de la charte sur demande au responsable CFT désigné ou à leur gestionnaire immédiat.

4.2 Révision

La présente charte sera révisée de façon annuelle et au besoin. De même, une réflexion quant à l'évaluation du programme et la rétroaction des différentes parties prenantes sera entamée par le comité CFT.

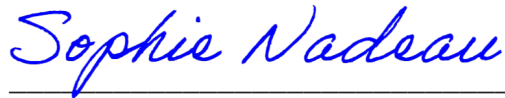
5. Signatures



(REPRÉSENTANT DE LA DIRECTION)

2024-01-25

(DATE)



(RESPONSABLE DE LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL)

2024-01-24

(DATE)