



Les avantages du Sceau Concilivi :



Rayonnement de votre engagement CFT auprès de potentiels talents



Atout indéniable pour la fidélisation de vos employé(e)s



Répond aux besoins réels soulevés par votre personnel en matière de CFT



Effet positif sur votre marque employeur et votre attractivité



Sentiment d'appartenance et mobilisation de votre équipe



Formation et accompagnement personnalisé

Donnez un avantage concurrentiel à votre organisation dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre

La façon dont les personnes choisissent leur emploi change. Ce phénomène est amplifié par les valeurs des milléniaux pour qui le travail est d'abord une expérience qui doit s'intégrer à l'ensemble de leur vie et participer à leur épanouissement global.

Alors que la COVID-19 est venue bousculer de nombreuses pratiques en milieu de travail, les entreprises québécoises sont de plus en plus nombreuses à prendre le virage de la conciliation famille-travail (CFT), devenue « une attente incontournable des employé(e)s » selon 87 % des employeurs.

LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET LES QUÉBÉCOIS(E)S

56%

seraient prêt(e)s à changer d'emploi en échange de meilleures mesures de CFT

27%

seraient prêt(e)s à accepter une réduction salariale pour de meilleures mesures de CFT

85%

disent que l'ouverture de l'employeur en matière de CFT a un impact important sur la propension à rester longtemps à l'emploi

Source : Sondage Concilivi réalisé par Léger, juillet 2022

Pour obtenir le Sceau Concilivi, les organisations doivent réaliser une démarche au cours de laquelle elles rédigeront une charte de conciliation famille-travail proposant à leur personnel diverses mesures, afin de répondre à leurs besoins. Cette charte est un moyen simple d'assurer une accessibilité équitable à ces mesures et ce, pour l'ensemble des travailleur(-euse)s.

Obtenir le Sceau : une démarche simple en 5 étapes

1

Créer gratuitement un dossier en ligne sur le site www.concilivi.com pour avoir accès au guide d'adhésion de la démarche

2

Consulter les employé(e)s via un sondage en ligne standardisé bilingue et fourni par Concilivi

3

Mettre en place ou bonifier les mesures de CFT, en adéquation avec les besoins soulevés dans la consultation, dans chacun des quatre domaines suivants : aménagement du temps et du lieu de travail, congés pour responsabilités familiales, soutien aux employé(e)s et à leur famille et adaptabilité de l'organisation

4

Identifier un(e) gestionnaire responsable de la CFT dans l'organisation

5

Adopter une charte de conciliation famille-travail qui détaille l'engagement de l'organisation envers ses travailleur(-euse)s, les mesures de CFT offertes, le (-la) gestionnaire responsable de la CFT et la procédure de diffusion de la charte

Concilivi vous offre un accompagnement personnalisé tout au long de votre démarche en plus des outils suivants :

- Grille d'identification et d'évaluation des mesures de CFT en vue de dresser un état des lieux
- Liste des rôles et des responsabilités des différent(e)s acteur(-trice)s dans la démarche d'obtention du Sceau
- Guide d'adhésion qui détaille l'ensemble des étapes du processus
- Questionnaire de consultation électronique standardisé bilingue pour identifier les enjeux et besoins de votre personnel
- Modèle de charte de conciliation famille-travail

À l'obtention du Sceau, vous aurez accès également à :

- Une trousse permettant de maximiser les retombées du Sceau et faire vivre la CFT au quotidien
- Des rabais exclusifs auprès de nos partenaires
- Des activités de réseautage entre détenteurs
- Une activité annuelle spéciale



Exemples de mesures dans les 4 domaines

Les mesures spécifiques indiquées dans chacun des domaines le sont à titre indicatif. Toutefois, la charte de CFT proposée par l'organisation devra comprendre un nombre de mesures suffisantes dans chacun des domaines pour favoriser une réponse adéquate aux besoins des employé(e)s.

Aménagement du temps et du lieu de travail

- Réduction du temps de travail
- Horaire flexible
- Possibilité d'accumuler du temps en banque (banque d'heures)
- Télétravail

Congés pour responsabilités familiales

- Congé pour force majeure
- Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- Congé entourant la naissance ou l'adoption
- Congé pour obligations familiales

Soutien aux employé(e)s et à leur famille

- Service de traiteur sur les lieux de travail
- Accès à des services médicaux virtuels ou sur le lieu de travail
- Mesures particulières pour les employé(e)s dont un ou des membres de la famille ont une incapacité temporaire ou permanente

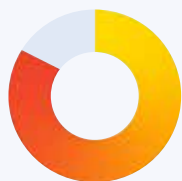
Adaptabilité de l'organisation

- Formation du personnel en place pour assurer les remplacements
- Création d'un poste de remplacement volant
- Cheminements adaptés
- Droit à la déconnexion

Plus d'exemples de mesures au www.concilivi.com/fr/exemples-cft

Un incontournable pour les travailleuses et travailleurs

Nos plus récentes données de sondage* le confirment hors de tout doute : l'ouverture et la formalisation de l'offre de mesures en CFT dans leur organisation représente un avantage concurrentiel et a un impact important sur la satisfaction des employé(e)s, et donc leur fidélisation à long terme.



79%

disent que le fait que leur employeur obtienne la reconnaissance CFT **les inciteraient à rester à l'emploi**

87%

estiment que l'ouverture de leur employeur en matière de CFT a **un impact important sur leur satisfaction au travail**



82%

considèrent qu'il est important pour eux (-elles) **que les mesures de CFT qui leur sont offertes soient formalisées**



90%

considèrent comme deuxième critère en importance,

la présence de mesures de conciliation entre la vie personnelle/familiale et la vie professionnelle, lorsque vient le temps de choisir un emploi

* Résultats complets de notre plus récent sondage au www.concilivi.com/fr/statistiques-cft

Un incontournable pour les employeurs, mais à quel prix ?

Plusieurs employeurs n'osent pas entamer de démarche officielle car ils croient que la mise en place des mesures de CFT leur demanderait une trop grande implication financière. Mais, qu'en est-il en réalité ?

80 % des organisations mentionnent que l'adoption de mesures de CFT a eu un impact positif, **dont une hausse de la satisfaction des employé(e)s, une baisse de l'absentéisme et une hausse de la productivité**

81 % des employeurs reconnaissent que la CFT **améliore l'attractivité et 85 % y voient un impact positif sur la rétention du personnel**

73 % des organisations mentionnent que la mise en place de mesures **s'est faite à coût nul ou à coût faible**

Entre 30 % et 200 % Remplacer un(e) employé(e) coûterait entre 30 % et 200 % de son salaire annuel (Selon le Jack Philipps Center of Research). **Si une organisation qui adhère au Sceau ne retient qu'une seule personne, elle obtient immédiatement un retour sur son investissement !**

ConciliVi met également à votre disposition des outils complémentaires gratuits. Allez y jeter un coup d'œil, vous ne serez pas déçus !

Outils gratuits

www.concilivi.com/fr/outils-cft

Articles de blogue

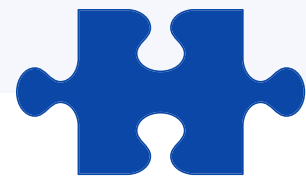
www.concilivi.com/fr/blogue

Données probantes

www.concilivi.com/fr/statistiques-cft

Restez à l'affût de notre actualité en vous inscrivant à notre infolettre ConciliVi

www.concilivi.com/fr/infolettre



Coût annuel pour l'adhésion au programme

750 \$

Organisations de 15 employé(e)s et moins

2 050 \$

Organisations de 16 à 100 employé(e)s

3 375 \$

Organisations de 101 à 500 employé(e)s

4 500 \$

Organisations de plus de 500 employé(e)s

Les OBNL bénéficient d'un rabais de 25 % sur le coût annuel d'adhésion.

* Pour de plus amples informations sur nos tarifs dont celui du renouvellement du Sceau, veuillez-vous référer à notre site internet au : www.concilivi.com/fr/adhesion



ConciliVi est une initiative du Réseau pour un Québec Famille (RPQF). Fondé en 1995, le RPQF est un réseau de réseaux qui regroupent plus de 4 000 organisations qui interviennent auprès des familles. L'un de ses mandats est de proposer des politiques publiques, des mesures ou des programmes susceptibles de mieux soutenir les familles dans leurs responsabilités familiales.

ConciliVi c'est :

Le Sceau, une reconnaissance de choix qu'une organisation peut détenir pour faire valoir son engagement en matière de conciliation famille-travail.

Le Centre d'expertise, voué à la recherche, à l'innovation ainsi qu'à la vigie en continu pour être à l'affût des dernières tendances du marché du travail.