



**Politique de  
conciliation  
vie personnelle  
et travail**





# Table des matières

1. Énoncé .....	3
2. Définition .....	3
3. Champ d'application .....	4
4. Objectifs .....	4
5. Principes directeurs.....	5
6. Rôles et responsabilités.....	6

---

# 1. Énoncé

La Ville de Montréal (ci-après la «Ville») a l'ambition d'être un employeur exemplaire. Elle reconnaît que la conciliation vie personnelle et travail est au cœur des préoccupations de son personnel. La Ville considère qu'elle a un rôle à jouer pour soutenir la santé et le bien-être du personnel et ainsi favoriser la qualité des services offerts à la population montréalaise. Dans cette perspective, la Ville s'engage à offrir des milieux de travail sains et des conditions favorisant la conciliation.

À cet égard, la Ville offre à son personnel plusieurs conditions favorisant la conciliation vie personnelle et travail qui se trouvent au sein de ses conventions collectives, conditions de travail et lettres d'entente en vigueur, lesquelles conditions prennent notamment la forme d'aménagement du temps de travail et de divers congés.

---

# 2. Définition

**Conciliation vie personnelle et travail** : harmonisation entre les exigences de la vie professionnelle et les responsabilités issues des divers rôles personnels, familiaux ou sociaux. Ces responsabilités peuvent varier d'une personne à l'autre et selon les situations de vie.

La vie personnelle comprend toutes les activités hors de la sphère professionnelle : soins ou responsabilités liées aux enfants, petits-enfants, parents ou autres membres de la famille, situation de proche-aidance, tâches domestiques, études, loisirs et activités physiques, engagements communautaires et sociaux, etc.



---

## 3. Champ d'application

La Direction générale déclare que la conciliation vie personnelle et travail est un enjeu stratégique. La présente politique s'applique à tout le personnel de la Ville, cadre ou syndiqué, de toutes les unités administratives.

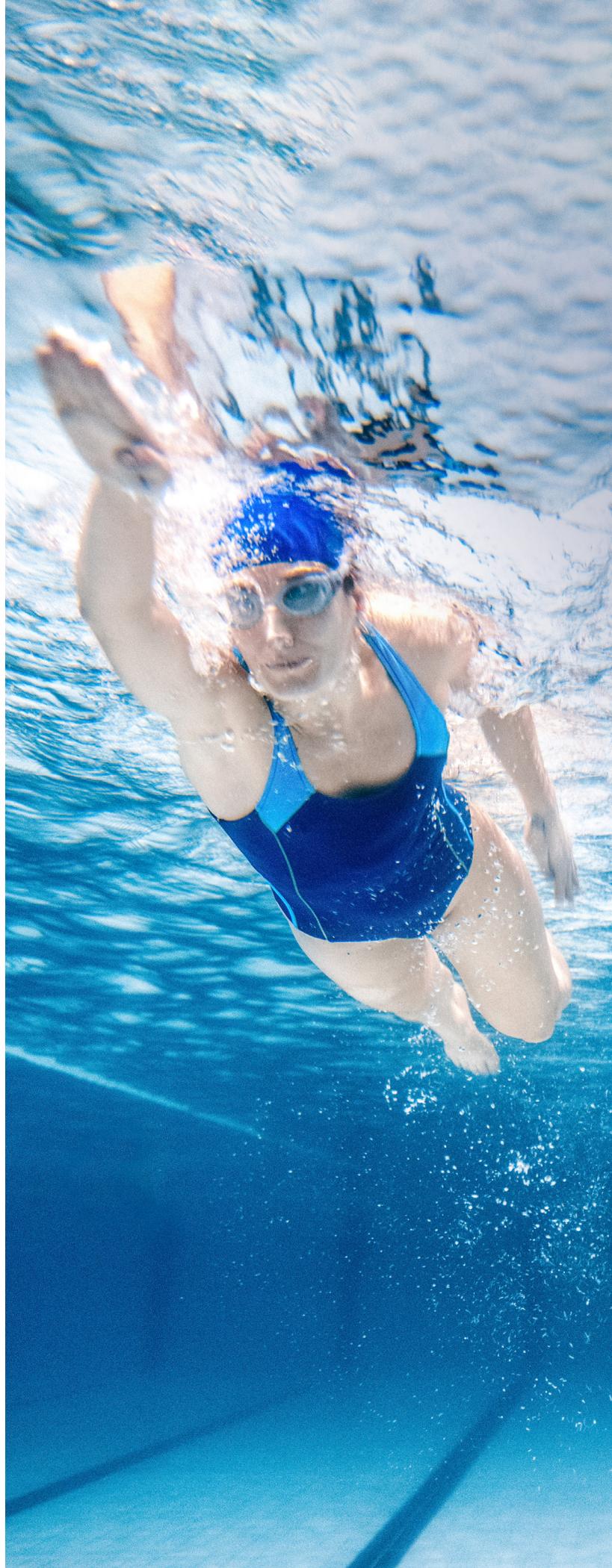
Elle est applicable dans le respect des dispositions prévues aux conventions collectives, conditions de travail ou lettres d'entente en vigueur, et sous réserve de la nature des opérations et besoins opérationnels pour préserver la qualité de service aux citoyennes et citoyens. Les contenus de la présente politique ne peuvent servir à interpréter une disposition issue des conventions collectives, conditions de travail ou lettres d'entente.

---

## 4. Objectifs

La présente politique répond aux objectifs suivants :

1. formaliser l'engagement de la Ville à faciliter la conciliation vie personnelle et travail;
2. témoigner de la volonté de la Ville d'être un employeur exemplaire;
3. établir des principes directeurs à respecter;
4. définir les rôles et responsabilités des principales parties prenantes.





---

## 5. Principes directeurs

Pour exprimer clairement l'esprit de la présente politique, la Ville :

- encourage et valorise des pratiques de gestion favorisant la conciliation;
- assure la diffusion des mesures de conciliation afin que le personnel en prenne connaissance et puisse y recourir au besoin;
- étudie la pertinence et la faisabilité de l'adoption de pratiques et de nouvelles mesures qui soutiennent la conciliation tout au long de la vie professionnelle;
- encourage l'adoption de mesures locales qui tiennent compte des spécificités des unités;
- est à l'écoute de l'évolution des besoins du personnel et privilégie la collaboration avec les syndicats et associations dans l'application de la présente politique.

# 6. Rôles et responsabilités

La conciliation vie personnelle et travail est une responsabilité collective.

**Comité exécutif** : adopter la Politique de conciliation vie personnelle et travail (ci-après «la Politique»)

**Direction générale** : faire appliquer la Politique

**Directrices et directeurs d'arrondissement et de service** : veiller à l'application de la Politique dans leur unité

- donner l'exemple, encourager une culture de conciliation dans leur unité et valoriser les pratiques de gestion qui soutiennent la conciliation;
- faire preuve d'ouverture et de créativité pour réduire les contraintes et obstacles présents dans leur unité;
- encourager la mise en œuvre de mesures adaptées aux réalités locales.

**Gestionnaires** : veiller à l'application de la Politique dans leur équipe

- chercher à connaître les besoins des membres de leur équipe et à y répondre en maintenant la qualité de service;
- adopter des pratiques de gestion qui soutiennent la conciliation;
- proposer des pistes d'action pour rendre le milieu de travail toujours plus favorable à la conciliation;
- considérer les impacts potentiels des mesures de conciliation sur la charge de travail de l'équipe.

**Service des ressources humaines** : soutenir la mise en application de la Politique

- recommander des pratiques de gestion à adopter en lien avec la conciliation;
- étudier la pertinence et la faisabilité de l'adoption de pratiques ou de mesures favorisant la conciliation;
- au besoin, réviser et mettre à jour la Politique.

**Intervenantes et intervenants en ressources humaines** : informer le personnel et apporter un soutien aux gestionnaires

- informer et sensibiliser le personnel relativement à la Politique et aux diverses mesures de conciliation;
- soutenir les gestionnaires dans l'application de la Politique et des mesures de conciliation;
- collaborer à l'identification de l'évolution des besoins du personnel.

**Ensemble du personnel** : adopter de saines habitudes en matière de conciliation

- s'informer des mesures de conciliation à leur disposition et demander leur application au besoin;
- faire preuve de bienveillance à l'égard des collègues faisant face à des enjeux de conciliation.

Service des ressources humaines  
Ville de Montréal  
Août 2023

Montréal 

[ville.montreal.qc.ca/extranet](http://ville.montreal.qc.ca/extranet)