

Les entreprises s'engagent pour les parents-aidants

Charte d'engagement

Plus de 400 000 familles sont concernées chaque année par l'irruption de la maladie ou du handicap de leur enfant mineur (au sens de bénéficiaires de l'AEEH) et chaque année, 40 000 parents deviennent parents-aidants.

Les familles sont fragilisées, souvent seules et démunies notamment face à la naissance d'un enfant handicapé. Le handicap lié à la naissance peut concerner n'importe quelle famille et doit donc mobiliser la solidarité de toute la société.

Les entreprises ont un rôle important à jouer face à cet enjeu de société. Favoriser l'adaptation de la société à ce risque, c'est accompagner en entreprise les salariés parents-aidants dans l'équilibre de leur rythme de vie pour qu'ils puissent mieux vivre et mieux travailler.

C'est l'objectif de cette charte qui promeut un environnement de travail où les salariés parents-aidants peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale, dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Notre entreprise, en signant cette Charte, s'engage à mettre en place des actions concrètes en faveur de nos salariés parents-aidants

En vertu de cette Charte, nous respecterons 10 engagements :

1. Faire évoluer les représentations liées à la situation de salariés parents - aidants dans l'entreprise

- 1. Sensibiliser nos cadres dirigeants, managers de proximités, responsables des ressources humaines et représentants des salariés aux enjeux d'une meilleure prise en compte des salariés parents-aidants dans l'entreprises*
- 2. Connaitre et comprendre les besoins de nos salariés parents-aidants et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer avec un diagnostic qui peut comporter un questionnaire anonyme et une sensibilisation préalable*
- 3. Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement en faveur des salariés parents - aidants*

II. Créer un environnement favorable aux salariés parents –aidants

4. Assurer une culture de la bienveillance permettant de mettre en confiance les salariés parents - aidants en s'assurant que les mesures en leur faveur ne les stigmatisent pas
5. Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés aidants en proposant des dispositifs d'accompagnement, notamment en termes d'organisation du travail, d'offres de prévoyance ou de services

III. Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés parents - aidants au sein de nos processus managériaux

6. Instaurer une situation de confiance en continuant de proposer au salarié parents - aidant de participer à des nouveaux projets et de lui permettre une évolution professionnelle
7. Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents - aidants et dans le recrutement qui doivent pouvoir s'exprimer sur leur vie professionnelle et rôle d'aidant s'ils le souhaitent
8. Instaurer ce changement de culture en entreprise en respectant le souhait de l'aidant de préserver son anonymat ou de séparer sa vie professionnelle de sa sphère privée.

IV. Aider au retour en entreprise d'un salarié parents-aidant

9. Maintenir un lien en proposant au salarié parents-aidant absent de le tenir au courant de l'actualité et des évolutions de l'entreprise afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance.
10. Informer et sensibiliser le salarié parents-aidant sur l'intérêt de la visite de pré-reprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes, de valoriser son expérience de salarié parents-aidant et de construire avec lui, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.

Entreprises signataires :

Pour APICIL,
Philippe BARRET
Directeur Général

