

- Annexe A -

Outil de diagnostic - Membres du personnel

Encore aujourd'hui, ce sont majoritairement les femmes qui portent le poids des responsabilités familiales. Par le fait même, c'est pour elles que la pression engendrée par la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles a le plus de répercussions, notamment sur le plan économique. Cet outil de diagnostic ainsi que celui destiné à votre employeur ont donc été conçus dans une perspective d'analyse différenciée selon les sexes, c'est-à-dire d'une analyse pouvant faire ressortir les réalités et besoins spécifiques aux femmes et aux hommes. De cette manière, il sera possible de tenir compte de ces réalités différenciées selon les sexes afin d'éviter que les mesures mises en place ne soient utilisées que par un groupe en particulier, voire pire, qu'elles aient des répercussions négatives pour celui-ci. Une telle analyse est primordiale pour s'assurer que l'égalité et l'équité en emploi soient réellement effectives.

Cet outil de diagnostic est spécialement conçu à l'intention des travailleuses et des travailleurs afin d'évaluer leurs besoins en conciliation travail-famille (CTF) au sein de leur milieu de travail. Il n'est pas exhaustif, mais il présente un large éventail de situations pour lesquelles des mesures formelles de CTF ont une incidence positive pour vous et pour votre employeur. Ainsi, cet outil vous aidera à déterminer les forces, les lacunes et les possibilités de CTF de votre organisation. Vous y trouverez également des exemples concrets de mesures pouvant vous aider à trouver un meilleur équilibre entre vos obligations professionnelles et familiales. De nombreuses mesures de CTF existent et il n'y a pas de modèle unique en ce domaine. Chaque organisation a ses propres spécificités, d'où l'importance que les mesures retenues soient en adéquation avec celles-ci ainsi qu'avec les besoins des membres de son personnel.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Sexe : F H

Âge :

- 20 ans et moins
- 21 à 30 ans
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51 à 60 ans
- 61 ans et plus

Situation familiale :

- Ne s'applique pas
- 1 enfant
- 2 enfants
- 3 enfants
- Plus de 3 enfants
- Âge des enfants :

Proche en perte d'autonomie et/ou dépendant :

- Oui
- Non



Type de travail :

- Bureau
- Vente au détail
- Vente sur la route
- Ligne de production/quarts de travail
- Autre (précisez)

Horaire de travail :

- Temps plein
- Temps partiel
- Sur appel

Heures de travail :

- Jour
- Soir
- Nuit
- Variable

1. Éprouvez-vous des difficultés à concilier votre travail et votre vie familiale ?

- Oui Non

2. Si oui, au travail, quelles sont les principales difficultés qui vous empêchent de bien concilier votre travail et votre vie familiale ?

- Les heures de travail
- Le temps supplémentaire
- Le voyage
- Le choix des périodes de vacances
- La charge ou surcharge de travail
- Le manque d'ouverture de votre employeur pour la prise de congés pour obligations familiales
- Autres (précisez)

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Veuillez prendre note que la Loi sur les normes du travail protège la majorité des personnes salariées québécoises. Certaines personnes salariées en sont toutefois exclues totalement ou partiellement. Veuillez consulter le site de la Commission des normes du travail pour afin de déterminer si vous êtes protégé(e) :

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>.

3. Est-ce que la Loi sur les normes du travail est affichée dans votre milieu de travail ?

- Oui Non

4. Connaissez-vous les droits énumérés dans la *Loi sur les normes du travail* ?

- Oui Non



5. Est-ce que vous vous prévaluez de ces droits ?

- Oui Non

Considérant que les mesures relatives à l'aménagement du temps de travail est un des éléments clés qui entrent en ligne de compte pour assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale :

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

6. Est-ce que les horaires de travail sont affichés à l'avance ?

- Oui Non Sans objet

Si oui,

- une semaine à l'avance deux semaines à l'avance trois semaines ou plus à l'avance

7. Parmi les mesures relatives à l'aménagement du temps de travail, lesquelles faciliteraient la conciliation de vos obligations familiales et professionnelles ?

- Horaire affiché au moins deux semaines à l'avance
 Horaire flexible (p. ex. : la possibilité d'entrer au travail entre 8h et 10h et de partir entre 16h et 18h)
 Horaire compressé (p. ex. : horaire de 35 heures en 4 jours ou 9 jours de travail sur 10)
 Horaire à la carte (p. ex. : permet de s'absenter à des heures précises à chaque jour)
 Horaire temps partiel volontaire
 Télétravail ou travail à domicile
 Autres (précisez)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8. Quelle est la moyenne d'heures que vous travaillez par semaine ?

La Loi sur les normes du travail stipule que la semaine normale de travail est limitée à 40 heures, chaque heure qui dépasse ce nombre est considérée comme du temps supplémentaire et doit donc être rémunérée en conséquence, c'est-à-dire à temps et demi.



9. Êtes-vous appelé(e) à faire des heures supplémentaires, sachant que chaque heure qui dépasse les 40 heures prévues par la Loi est considérée comme du temps supplémentaire ?

- Régulièrement Parfois Jamais_____

Considérant que la personne salariée a le droit de refuser de travailler au-delà des heures habituelles de travail en raison de ses obligations familiales après avoir pris les moyens raisonnables qui étaient à sa disposition afin d'assumer autrement ces obligations :

10. Acceptez-vous ou refusez-vous de travailler au-delà des heures habituelles de travail ?

- Accepte généralement Refuse parfois Refuse généralement

Si vous refusez, quelles raisons invoquez-vous pour justifier votre refus :

- Garde d'un enfant
 Santé d'un conjoint
 Santé d'un enfant
 Santé d'un membre de votre famille
 Éducation d'un enfant

Considérant que le fait de faire des heures supplémentaires peut vous occasionner des coûts supplémentaires, notamment en ce qui concerne les frais de garde pour les enfants, les frais supplémentaires de stationnement, etc. :

11. Seriez-vous plus disposé(e) à faire des heures supplémentaires si votre organisation offrait de rembourser ces frais ?

Frais de garde : Oui Non

Frais de stationnement : Oui Non



VACANCES

La Loi sur les normes du travail prévoit des vacances payées qui varient selon le service continu de la personne salariée.

12. Votre employeur offre-t-il plus de vacances annuelles payées que celles prévues par la Loi ?

Moins d'un an de service continu :

Un jour ouvrable de congé payé par mois de service (maximum de deux semaines de vacances) :

Oui Non Combien ?

Plus d'un an et moins de cinq ans de service continu :

Deux semaines continues de vacances payées :

Oui Non Combien ?

Cinq ans et plus de service continu :

Trois semaines continues de vacances payées :

Oui Non Combien ?

La Loi prévoit qu'un salarié qui a déjà droit à deux semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une semaine sans salaire, ce qui porterait le total de son congé à trois semaines. L'employeur ne peut pas lui refuser ce congé.

13. Demandez-vous un congé supplémentaire d'une semaine ?

Souvent Parfois Jamais

Considérant que les travailleuses et les travailleurs qui ont de jeunes familles ont des difficultés à faire coïncider leurs vacances avec les congés scolaires de leurs enfants (été, semaine de relâche, Noël), notamment par manque d'ancienneté :



14. Si votre employeur offrait des mesures qui permettraient d'avoir un plus grand choix de périodes de vacances, y seriez-vous favorable ? Exemples :

a) Incitatifs financiers (majoration de paie de vacances pour les membres du personnel qui ne prendraient pas leurs vacances pendant les congés scolaires) :

Oui Non

b) Limites de trois semaines de vacances consécutives pendant l'été afin que tous puissent bénéficier de vacances pendant cette période :

Oui Non

CONGÉS

Selon la Loi, une personne salariée a le droit de s'absenter du travail 10 jours par année, sans salaire : pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint; en raison de l'état de santé : de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, ou de l'un de ses grands-parents.

15. Utilisez-vous les 10 jours de congé pour obligations familiales auxquels vous avez droit en vertu de la Loi ?

Oui Non

Si oui, en moyenne combien de journées prenez-vous par année ?

Pour quelles raisons ?

- Garde d'un enfant
- Santé d'un conjoint
- Santé d'un enfant
- Santé d'un membre de votre famille
- Éducation d'un enfant



Considérant qu'il est parfois difficile de se prévaloir de son droit de congé pour obligations familiales en raison de contraintes financières :

16. Seriez-vous plus enclin à utiliser vos congés pour remplir vos obligations familiales si ceux-ci étaient payés en partie ou en totalité par votre employeur ?

Oui Non

La Loi prévoit qu'une personne salariée qui compte 3 mois de service continu chez le même employeur a droit à 12 semaines par année si, en raison d'un accident ou d'une maladie grave, sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, ou de l'un de ses grands-parents.

17. Vous-êtes vous déjà absenté(e) de votre travail de manière prolongée en raison d'obligations familiales ?

Oui Non

Si oui, combien de semaines?

Moins d'un mois 4 à 8 semaines 9 à 12 semaines

Considérant que de plus en plus de travailleuses et de travailleurs sont appelés à s'occuper d'un parent malade et que l'absence prolongée du travail contribue à leur appauvrissement en occasionnant une diminution de revenu :

18. Seriez-vous plus disposé(e) à vous prévaloir d'un congé pour vous occuper d'un proche malade ou dépendant si votre employeur offrait un complément de salaire pour une partie ou la totalité de ce congé ?

Oui Non

Selon la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), une travailleuse enceinte ou qui allaite dont les conditions de travail présentent un danger pour elle, pour son enfant à naître ou pour l'enfant allaité peut demander une affectation ou un retrait préventif. L'employeur peut éliminer le danger que le travail présente pour la travailleuse ou l'affecter à d'autres tâches.



19. Si votre milieu de travail ne nécessite pas de retrait préventif, quelles mesures pourraient aider à adapter la tâche pour faciliter votre grossesse ?

- Réduire la charge de travail
- Limiter les déplacements
- Augmenter les temps de pause
- Proposer un horaire flexible

Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit que les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire de l'organisation d'une durée maximale de 18 semaines continues et les salariés à un congé de paternité sans salaire de 5 semaines continues. Le congé parental de 52 semaines sans solde peut s'ajouter au congé de maternité ou de paternité. Le Régime québécois d'assurance parentale ne couvre qu'un maximum de 18 semaines de maternité (mère), de 5 semaines de paternité (père) et de 32 semaines de congé parental (à partager entre les deux parents).

20. Avez-vous déjà eu droit à un congé parental ?

- Oui Non

Si oui, l'avez-vous pris :

- Partiellement Complètement

Considérant que les prestations pour soutenir le revenu de la salariée ou du salarié qui s'absente du travail pour prendre un congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne couvrent qu'entre 55 % et 75 % (selon le régime choisi) du salaire des travailleuses et travailleurs qui y ont droit :

21. Seriez-vous plus disposé(e) à prendre votre congé parental au complet si votre employeur vous offrait un complément de salaire afin de maintenir vos conditions de vie ?

- Oui Non



Sachant que la Loi prévoit qu'une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, aussi souvent que nécessaire, pour des examens liés à sa grossesse :

22. Si vous êtes ou avez été enceinte, vous êtes-vous absente du travail sans salaire, pour des examens liés à votre grossesse ?

- Oui Non

À quelle fréquence ?

- Une fois par mois Deux fois par mois
 Une fois par semaine Plus qu'une fois par semaine

Considérant que des visites régulières chez un professionnel de la santé sont primordiales pour la santé de la mère et de l'enfant et que plusieurs femmes hésitent à consulter un expert de la santé pendant leurs heures de travail pour ne pas perdre de revenu pour cause d'absence :

23. Seriez-vous plus disposée à vous absenter du travail si votre employeur offrait de payer certaines de vos absences ?

- Oui Non

Considérant que le retour au travail après la naissance d'un enfant, une maladie prolongée, ou des soins prodigués à un proche pendant une période prolongée peut s'avérer difficile pour une travailleuse ou un travailleur :

24. Aimerez-vous que votre employeur vous offre la possibilité d'un retour progressif au travail afin que vous ayez un temps d'adaptation pour concilier vos obligations familiales et professionnelles ?

Si oui, quelles mesures pourraient faciliter votre réintégration :

- Travail à domicile
 Travail à temps partiel temporaire (retour à deux jours/semaine et augmentation progressive jusqu'au nombre d'heures régulières de l'employé)



BILAN DU DIAGNOSTIC

Décrivez vos principaux besoins en CTF

Décrivez les pistes de solutions et mesures qui pourraient faciliter la conciliation entre vos obligations familiales et professionnelles

Merci de votre participation !

