

- Annexe A -

Outil de diagnostic - Milieu de travail

Cet outil de diagnostic a été spécialement conçu à l'intention des employeurs qui veulent amorcer une réflexion quant à la CTF, dans l'optique de mettre en place de mesures de CTF au sein de leur organisation. 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 les membres du personnel et pour l'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 aider les membres de votre personnel à trouver un meilleur équilibre entre leurs 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 employés.

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 a donc été conçu 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.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nombre d'employés :

Nombre de femmes :

Nombre d'hommes :

Moyenne d'âge :

Proportion à temps plein :

Proportion à temps partie :

Type de travail au sein de l'organisation :

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

Heures de travail :

- Jour
- Soir
- Nuit
- Variable



Table de concertation de Laval
en condition féminine
Agir ensemble, prendre sa place !

- 1.** D'après vous, quel est le nombre de demandes de conciliation travail-famille que vous gérez chaque année (p. ex. : absences pour donner des soins à un enfant ou à un parent malade, retards dus à des rendez-vous, etc.) ?

Répondez à la section qui correspond le mieux à votre réalité (mois ou année).

Par mois :

Femmes : Aucune 1 à 5 6 à 10 11 à 15 16 à 20 plus de 21
Hommes : Aucune 1 à 5 6 à 10 11 à 15 16 à 20 plus de 21

Par année :

Femmes : Aucune 1 à 5 6 à 10 11 à 15 16 à 20 plus de 21
Hommes : Aucune 1 à 5 6 à 10 11 à 15 16 à 20 plus de 21

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 Web de la Commission des normes du travail pour afin de déterminer si les membres du personnel de votre organisation sont concernés :

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

- 2.** Est-ce que la Loi sur les normes du travail est affichée dans votre milieu de travail ?
 Oui Non

- 3.** Serait-il envisageable pour vous d'afficher la *Loi sur les normes du travail* dans votre milieu de travail ?
 Oui Non Peut-être

- 4.** Les droits énumérés dans la Loi sur les normes du travail sont-ils... ?

Connus par les membres de votre personnel :

Oui Non Je ne sais pas

Utilisés par les membres de votre personnel :

Oui Non



Considérant que les mesures relatives à l'aménagement du temps de travail sont les plus demandées par les travailleuses et les travailleurs afin de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale :

5. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un horaire compressé aux membres de votre personnel ? Par exemple :

a) Un horaire de 35 heures en 4 jours : Oui Non

b) Un horaire de 9 jours de travail sur 10 : Oui Non

6. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un horaire flexible aux membres du personnel (p. ex. : la possibilité d'entrer au travail entre 8h et 10h et de partir entre 16h et 18h) ?

Oui Non

7. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un horaire à la carte (p. ex. : permettre à un membre du personnel qui le demande de s'absenter à des heures précises à chaque jour afin de donner des soins à un enfant handicapé ou à un parent malade) ?

Oui Non

8. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un horaire à temps partiel volontaire ?

Oui Non

9. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir la possibilité de télétravail ou de travail à domicile à un membre du personnel qui en ferait la demande ?

Oui, sur une base régulière

Oui, de manière occasionnelle

Non

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La Loi des 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.



10. Quelle est la moyenne d'heures travaillées par les membres de votre personnel ?

11. Les membres de votre personnel sont-ils appelés 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

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.

12. Est-ce que les membres de votre personnel acceptent de travailler au-delà de leurs heures habituelles de travail ?

- | | | | |
|-----------------|---|-------------|----------------------|
| Femmes : | <input type="checkbox"/> Acceptent généralement | Pourcentage | <input type="text"/> |
| | <input type="checkbox"/> Refusent parfois | Pourcentage | <input type="text"/> |
| | <input type="checkbox"/> Refusent généralement | Pourcentage | <input type="text"/> |
| Hommes : | <input type="checkbox"/> Acceptent généralement | Pourcentage | <input type="text"/> |
| | <input type="checkbox"/> Refusent parfois | Pourcentage | <input type="text"/> |
| | <input type="checkbox"/> Refusent généralement | Pourcentage | <input type="text"/> |

S'ils refusent, quelles raisons invoquent-ils pour justifier leur refus :

Femmes :

- Garde d'un enfant
- Santé d'un enfant
- Éducation d'un enfant
- Santé d'un conjoint
- Santé d'un membre de la famille (père, mère, sœur, frère, grands-parents)

Hommes

- Garde d'un enfant
- Santé d'un enfant
- Éducation d'un enfant
- Santé d'un conjoint
- Santé d'un membre de la famille (père, mère, sœur, frère, grands-parents)



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

13. Serait-il envisageable pour votre organisation de rembourser ces frais ?

Frais de garde :

Oui Peut-être Non Sans objet

Frais de stationnement :

Oui Peut-être Non Sans objet

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

Sans objet

Si oui,

1 semaine à l'avance 2 semaines à l'avance 3 semaines ou plus à l'avance

Considérant que le fait de ne pas connaître leur horaire à l'avance empêche les travailleuses et les travailleurs de s'organiser et peut causer des conflits entre leurs responsabilités professionnelles et familiales :

15. Serait-il envisageable pour votre organisation d'afficher les horaires de travail au moins deux semaines d'avance ?

Oui Peut-être Non Sans objet

VACANCES

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



16. Votre organisation offre-t-elle 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) :

Non Oui Combien ?

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

Deux semaines continues de vacances payées :

Non Oui Combien ?

Cinq ans et plus de service continu :

Trois semaines continues de vacances payées :

Non Oui 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.

17. Est-ce que les membres de votre personnel demandent un congé supplémentaire d'une semaine ? Dans quelle proportion ?

Oui Non

Pourcentage femmes :

Pourcentage hommes :

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 :

18. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir des mesures afin de leur permettre d'avoir un plus grand choix de périodes de vacances ?

Exemples :

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

Oui Peut-être Non Sans objet

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

Oui Peut-être Non Sans objet



Table de concertation de Laval
en condition féminine
Agir ensemble, prendre sa place !

CONGÉS

Selon la Loi, un salarié 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.

19. Est-ce que les membres de votre personnel utilisent les 10 jours de congés pour obligations familiales auxquels ils ont droit en vertu de la Loi et, si oui, quelle est la proportion des femmes et des hommes qui l'utilisent ?

Femmes : Oui Non Peut-être

Hommes : Oui Non Peut-être

Si oui, combien de journées en moyenne prennent-ils ?

Femmes : 1 à 3 jours 4 à 6 jours 7 à 10 jours

Hommes : 1 à 3 jours 4 à 6 jours 7 à 10 jours

Quelles raisons invoquent-ils ?

Femmes :

- Garde d'un enfant
- Santé d'un enfant
- Éducation d'un enfant
- Santé d'un conjoint
- Santé d'un membre de la famille (père, mère, sœur, frère, grands-parents)
- Nbre de journées prises par année

Hommes

- Garde d'un enfant
- Santé d'un enfant
- Éducation d'un enfant
- Santé d'un conjoint
- Santé d'un membre de la famille (père, mère, sœur, frère, grands-parents)
- Nbre de journées prises par année



Considérant que certains membres de votre personnel ne peuvent s'acquitter de leurs droits de congé pour des raisons financières :

20. Serait-il envisageable pour votre organisation de payer une partie ou la totalité de ces congés ?

1 à 3 jours payés pour responsabilités familiales

Oui Peut-être Non Sans objet

4 à 6 jours payés pour responsabilités familiales

Oui Peut-être Non Sans objet

7 à 10 jours payés pour responsabilités familiales

Oui Peut-être Non Sans objet

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.

21. Y a-t-il des membres de votre personnel qui s'absentent de manière prolongée de leur travail pour cause de maladie ou d'obligations familiales ? Si oui, dans quelle proportion ?

Femmes :

Maladie prolongée Pourcentage

Obligations familiales Pourcentage

Hommes :

Maladie prolongée Pourcentage

Obligations familiales Pourcentage

Si oui, combien de semaines en moyenne prennent-ils ?

Femmes :

Moins d'un mois

4 à 8 semaines

9 à 12 semaines

Hommes :

Moins d'un mois

4 à 8 semaines

9 à 12 semaines



Table de concertation de Laval
en condition féminine
Agir ensemble, prendre sa place !

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 :

22. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un complément de salaire pour une partie ou la totalité de ce congé ?

Maintien du revenu à 75 % Oui Peut-être Non

Maintien du revenu à 80 % Oui Peut-être Non

Maintien du revenu à 85 % Oui Peut-être 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.

23. Si votre milieu de travail ne nécessite pas de retrait préventif, serait-il envisageable d'adapter la tâche pour faciliter la grossesse ?

Oui Peut-être Non Sans objet

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).



24. Parmi les membres de votre personnel qui avaient droit à un congé parental, combien l'ont pris ?

| Nbre de personnes | Congés | | |
|---|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | Maternité (18 semaines) | Paternité (5 semaines) | Parental (32 semaines) |
| Nbre total qui y avait droit | | | |
| Nbre de ceux qui l'ont pris | | | |
| Nbre de ceux qui l'ont pris en totalité | | | |
| Nbre de ceux qui l'ont pris partiellement | | | |

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 :

25. Serait-il envisageable pour vous d'offrir un complément de salaire aux membres de votre personnel qui prennent un congé parental afin d'assurer le maintien de leurs conditions de vie et de lutter contre l'appauvrissement ?

Maintien du revenu à 75 % Oui Peut-être Non

Maintien du revenu à 80 % Oui Peut-être Non

Maintien du revenu à 85 % Oui Peut-être 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 :

26. Quelle proportion de vos employées enceintes s'absentent du travail sans salaire pour des examens liés à leur grossesse ?

Pourcentage

À quelle fréquence ?

Une fois par mois

Deux fois par mois

Une fois par semaine

Plus qu'une fois par semaine



**Table de concertation de Laval
en condition féminine**
Agir ensemble, prendre sa place !

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 revenus pour cause d'absence :

27. Serait-il possible pour votre organisation de payer ces absences ?

Exemples :

Une demi-journée par mois : Oui Peut-être Non

Deux demi-journées par mois : Oui Peut-être Non

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

28. Serait-il envisageable pour votre organisation d'offrir un retour progressif ou d'autres mesures (travail à domicile) afin de donner à la travailleuse ou au travailleur un temps d'adaptation pour concilier ses obligations familiales et professionnelles ?

Par exemple :

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

Oui Peut-être Non

Travail à domicile :

Oui Peut-être Non



BILAN DU DIAGNOSTIC

Décrivez les lacunes et les besoins de votre organisation

Décrivez les pistes de solution et mesures de CTF à mettre de l'avant

*La Chambre de commerce et d'industrie de Laval (CCIL) offrira sous peu un soutien aux entreprises lavalloises de tous types pour le déploiement de mesures en conciliation travail-famille.

Pour plus d'informations : visitez le <http://www.ccilaval.qc.ca/> ou téléphonez au 450-682-5255.*

