

LES MESURES À PRIVILÉGIER DANS LA POLITIQUE DE CONCILIATION TRAVAIL- FAMILLE



LES MESURES À PRIVILÉGIER DANS LA POLITIQUE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Les mesures de conciliation travail-famille adoptées peuvent être très variables d'un organisme à l'autre. Certains voudront se donner un cadre très défini où l'on pallie toutes les éventualités. D'autres préféreront débiter avec une politique simple, comprenant quelques mesures spécifiques, qui pourront éventuellement être revues et bonifiées. Bien entendu, les mesures de conciliation déjà présentes influenceront probablement votre choix d'opter pour une politique plus modeste versus une politique plus complète.

Certaines considérations financières influenceront aussi le choix des mesures, ce qui est tout à fait légitime. À chacun de trouver la meilleure formule. L'important est de préserver une flexibilité dans l'organisation du travail pour permettre aux travailleuses et travailleurs de se prévaloir ou non des mesures en fonction de leurs besoins. L'objectif de la politique et des mesures proposées est d'abord et avant tout d'offrir un environnement de travail favorisant la conciliation travail-famille.

Pour vous aider à vous y retrouver, un éventail de mesures sont proposées. Certaines mesures peuvent être insérées telles quelles dans une politique de conciliation travail-famille. Vous trouverez aussi dans le texte des propositions sous forme de crochets [] que vous pouvez modifier selon les besoins de conciliation identifiés par le comité, les besoins de l'organisme et sa capacité financière. De plus, comme les réponses au sondage nous l'ont démontré, la plupart des difficultés liées à la conciliation travail-famille sont souvent associées à un manque de temps, plusieurs des mesures tentent donc de pallier cette difficulté, sous différents angles.

Nous avons aussi décidé de vous présenter, à même les mesures, les principaux éléments de la Loi sur les normes du travail (LNT) qui influencent la conciliation travail-famille, mais qui nécessitent tout de même d'être bonifiées.

Les mesures sont proposées en cinq sections :

1. L'aménagement du temps de travail
 - 1.1. Semaine normale de travail
 - 1.2. Séjour à l'extérieur et temps de transport
 - 1.3. Frais de garde
 - 1.4. Frais de présence ou de surveillance
 - 1.5. Flexibilité de l'horaire et du lieu de travail
2. Les congés pour raisons et événements familiaux ou pour prendre soin d'une personne proche
 - 2.1. Congés pour obligations familiales ou parentales et pour personnes proches
 - 2.2. Mariage ou union civile
 - 2.3. Décès ou funérailles
 - 2.4. Congés de maternité, de paternité et d'adoption
 - 2.4.1 Congés de maternité et de paternité
 - 2.4.2 Congés parental et d'adoption
3. Les vacances
4. Le congé sans solde

1. L'aménagement du temps de travail



1.1 Semaine normale de travail

Les réunions d'équipe, les assemblées des membres, les manifestations, les colloques, les sessions de formation nécessaires à l'exercice des fonctions ou les autres représentations extérieures auxquels participe la personne salariée comptent comme des heures travaillées. Bien entendu, à la condition que la personne ait un mandat, selon le cas, de la direction, de la coordination, de l'équipe de travail, du conseil d'administration ou de l'assemblée des membres. Il est important de prendre conscience que ces différentes activités, lorsqu'elles sont réalisées en dehors de la semaine normale de travail, peuvent créer un débordement dans la sphère familiale.

Il est important de définir clairement ce qui est du temps travaillé et tenter d'éviter d'imposer des horaires qui empiètent sur la vie familiale des travailleuses et des travailleurs en dehors de leur semaine normale de travail.

Semaine normale de travail et heures supplémentaires :

Afin de tenir compte de la situation familiale des travailleuses et des travailleurs et de la situation de l'organisme, nous recommandons d'établir les mesures suivantes :

- 1) Adopter un moyen pour aviser les travailleuses et les travailleurs au moins une ou deux semaines à l'avance des activités ou événements auxquels ils devront participer en dehors de l'horaire habituel, pour ainsi leur permettre de « s'organiser » en trouvant des solutions pour amoindrir les contraintes de leur absence dans la vie familiale;
- 2) Faire preuve de souplesse et faciliter l'utilisation du temps cumulé ou de la banque d'heures pour combler des besoins de temps d'une travailleuse ou d'un travailleur concernant les responsabilités familiales ou de proche aidant.



Selon la Loi sur les normes du travail, la semaine normale de travail est de 40 heures. Cela signifie que le travail effectué au-delà de 40 heures doit être payé ou mis en banque à taux et demi. Donc 1,5 fois le taux horaire ou le nombre d'heures à mettre en banque.

Les heures travaillées qui dépassent l'horaire habituel, sans atteindre 40 heures, peuvent être à taux simple.

Pour faciliter la gestion du temps travaillé, il est préférable de consigner par écrit les modalités entourant la réalisation du temps qui excède l'horaire normal et les heures supplémentaires ainsi que le paiement ou la reprise des heures par les personnes salariées. Les heures mises en banque doivent être reprises ou payées dans les 12 mois.

1.2 Séjour à l'extérieur et temps de transport



Selon la Loi sur les normes du travail, la personne est réputée être au travail durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur.

La loi prévoit également, à certaines conditions, un droit de refuser de travailler au-delà de l'horaire habituel pour obligations familiales.

Ces différents colloques, rencontres, formations ou représentations nécessitent parfois de se déplacer à l'extérieur de la ville ou de la région. Ces déplacements peuvent influencer la conciliation travail-famille et il est important de baliser les heures de travail qui y sont associées et de favoriser une planification des déplacements prévus à l'extérieur.



1) Favoriser la planification des déplacements à l'extérieur une à deux semaines à l'avance et en concordance avec l'organisation familiale des travailleuses ou des travailleurs;

2) Accorder la possibilité aux travailleuses et travailleurs de refuser de tels déplacements pour responsabilités familiales ou auprès d'une personne proche.

Généralement, le temps consacré au trajet normal effectué par la personne salariée pour se rendre à son lieu de travail et retourner chez elle par la suite lui incombe. Certaines situations peuvent toutefois s'avérer plus ambiguës. Par exemple, pour des personnes qui travaillent dans de grands centres urbains, certains déplacements faits à la demande de l'employeur, à l'intérieur même de la ville, peuvent s'avérer plus longs qu'un trajet à l'extérieur. Nous suggérons donc de prévoir de telles situations, qui peuvent s'avérer un véritable casse-tête, et permettre une certaine flexibilité de l'horaire. De plus, nous vous suggérons de baliser ces déplacements (en terme de temps ou de kilométrage) et de compter le temps qui excède le temps de transport habituel, comme des heures travaillées.

1.3 Frais de garde

Dans un contexte de conciliation travail-famille, certaines personnes sont peut-être monoparentales ou ont un conjoint ou une conjointe qui travaille également en soirée. Il est donc intéressant d'avoir une mesure qui vient alléger cette obligation de garde et de proposer aux personnes employées par l'organisme un soutien financier pour la garde des enfants d'âge préscolaire ou scolaire. Donc, quand le travail est effectué le soir ou les fins de semaine, sur demande et avec l'approbation de la direction/coordination, il serait bon de prévoir un remboursement des frais de garde.

1.4 Frais de présence ou de surveillance

Les frais de présence ou de surveillance se distinguent des frais de garde, puisqu'ils visent principalement des personnes adultes qui requièrent une attention constante ou qui sont à autonomie restreinte et qui sont prises en charge par la personne salariée. Ce peut être une mère, un père, un enfant handicapé d'âge adulte, un conjoint ou une conjointe ou toutes autres personnes proches.

Le soutien des personnes aidantes passe souvent sous silence; il est donc important, en concordance avec nos valeurs, de reconnaître le soutien qu'elles offrent et d'en tenir compte dans une politique de conciliation travail-famille. Donc, quand le travail est effectué le soir ou les fins de semaine, sur demande et avec l'approbation de la direction/coordination, il serait bon de prévoir également un remboursement des frais de présence ou de surveillance.

1.5 Flexibilité de l'horaire et du lieu de travail

Lorsque la nature de l'emploi le permet, certains changements dans l'aménagement de l'horaire de travail, la possibilité de travailler de la maison ou même une réduction du temps de travail font une grande différence pour les travailleuses et travailleurs qui ont à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Plusieurs solutions de rechange sont possibles pour permettre cette flexibilité et peuvent être adoptées selon les activités et services de l'organisme.



En voici quelques exemples :

- **Horaires de travail flexible** : un horaire flexible est un horaire qui offre plus de souplesse, qui permet notamment de varier l'heure de début et l'heure de fin de la journée de travail. La flexibilité peut avoir plusieurs degrés, il est donc important de consigner par écrit les directives qui y sont associées ou les ententes particulières qui peuvent être prises avec la personne salariée. Il est aussi possible de joindre aux directives d'horaires flexibles, les plages d'horaires « fixes » à respecter.



Par exemple, si votre organisme offre la souplesse d'arriver entre 8 h 30 et 9 h 30 le matin et permet le départ entre 16 h 30 et 17 h 30, vous aurez une plage fixe qui sera de 9 h 30 à 16 h 30. Toute l'équipe de travail devra donc être présente à l'intérieur de cette plage horaire.

Un autre exemple pourrait être d'accorder à une personne de travailler une semaine 37,5 heures et une autre de 32,5 heures, sur la base d'un horaire normal de 35 heures par semaine. Un tel type d'horaires peut s'avérer utile, par exemple, pour les parents qui ont des enfants en garde partagée.

Ces changements d'horaires, pour répondre aux besoins de conciliation travail-famille d'une travailleuse ou d'un travailleur, peuvent nécessiter une entente particulière entre la personne salariée et la direction/coordination.

- **Le travail de la maison ou le télétravail occasionnel** : la nature de certains emplois ou de certaines tâches permet d'exécuter son travail à distance. La présence physique sur le lieu du travail n'est, à ce moment, pas nécessaire. Comme la flexibilité de l'horaires de travail, le télétravail occasionnel peut offrir plusieurs solutions de rechange allant d'une très grande flexibilité à une réponse à des besoins ponctuels, par exemple lorsqu'un enfant est malade.
- **Réaménagement du temps de travail** : certaines situations qui peuvent survenir dans la vie d'une personne nécessiteront qu'elle soit plus présente, par exemple, auprès d'une personne proche. Il est donc intéressant pour un organisme de le prévoir et d'inclure une mesure qui permette de réaménager le temps de travail. Ces mesures peuvent prendre la forme d'une diminution du nombre d'heures de travail, du passage à un emploi à temps partiel ou à une semaine comprimée en quatre jours pour la personne salariée.

À ce moment-là, la répartition des heures habituelles de travail pourrait être modifiée à la suite d'une entente entre la personne salariée et l'employeur afin de répondre aux besoins de la travailleuse ou du travailleur qui vit une situation familiale particulière.



2. Les congés pour raisons et événements familiaux ou pour prendre soin d'une personne proche

2.1 Congés pour obligations familiales ou parentales et pour personnes proches

Des congés payés ou des compléments de revenu peuvent être offerts par les organismes qui souhaiteraient aller plus loin dans leur soutien aux travailleuses et travailleurs pour les aider à concilier travail et famille et pour éviter, dans la mesure du possible, des pertes de revenus engendrées par de telles absences.

Au delà des 10 jours de congé sans solde prévus par la Loi sur les normes du travail, il est possible pour un organisme de bonifier ces congés. Il est également intéressant, au regard des obligations qu'une personne peut avoir, de distinguer les congés prévus pour les enfants et les congés pour les personnes proches. Il n'est pas rare qu'une même personne soit à la fois parent d'un enfant et proche aidante.

- 1) Accorder [10] journées de congé payé et fractionnable pour la garde, la santé et l'éducation de ses enfants mineurs ou des enfants mineurs de son conjoint ou de sa conjointe, sur une période d'une année financière.
- 2) Ajouter à ces jours de congé prévus pour les enfants [5] journées de congé payé et fractionnable pour obligation vis-à-vis d'une personne proche (conjoint ou conjointe, mère, père, sœur, frère, grands-parents, amie ou un ami proche, un gendre, une bru, etc.) sur une période d'une année financière.



La Loi sur les normes du travail autorise la personne salariée à s'absenter pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un proche parent. Elle prévoit 10 jours de congé sans solde par année. Si l'employeur y consent, les journées peuvent être fractionnables.

Elle prévoit aussi la prolongation de ce congé jusqu'à 104 semaines, si la présence de la personne salariée est requise en raison de la maladie grave ou du grave accident d'une personne proche.



Le régime fédéral d'assurance-emploi offre certaines prestations destinées aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille qui souffre d'une maladie grave et qui risque de mourir : les prestations de compassion. Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus six semaines. Surveillez toutefois avec Service Canada, cette période de prestation pourrait s'étendre jusqu'à 6 mois à partir du 3 janvier 2016.



La conciliation travail-famille peut malheureusement aussi signifier accompagner un membre de sa famille atteint d'une maladie grave vers son dernier repos. Certaines situations peuvent s'avérer éprouvantes et nécessiter une présence constante. Les organismes peuvent soutenir la travailleuse et le travailleur dans cette épreuve en complétant la prestation spéciale de compassion par *le supplément aux prestations d'assurance-emploi*. Ce supplément est payé par l'organisme pour compenser la différence entre la prestation d'assurance-emploi et le revenu de travail jusqu'à un maximum de 95 %.

2.2 Mariage ou union civile

La conciliation travail-famille comporte certains événements heureux, dont le mariage ou une union civile. Il est recommandé de prévoir des jours de congé payé pour le mariage de la personne salariée ou pour son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

- 1) Accorder [3] jours de congé payé à l'occasion de son mariage;
- 2) Accorder [1] jour de congé payé à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.



 La Loi sur les normes du travail prévoit une journée de congé payé pour son mariage s'il coïncide avec un jour de travail et la personne doit aviser l'employeur au moins une semaine à l'avance.

La loi prévoit aussi une journée de congé sans salaire pour le mariage d'un de ses enfants ou des enfants de sa conjointe ou de son conjoint, de la mère, du père, d'une sœur ou d'un frère ce sont les mêmes conditions qui s'appliquent.

2.3 Décès ou funérailles

Le décès ou les funérailles d'un membre de la famille ou d'une personne proche représentent une étape difficile et éprouvante. Pour soutenir les travailleuses et les travailleurs dans cette épreuve et pour favoriser leur conciliation entre leur travail et leur famille, nous recommandons de prévoir des congés payés.

 La Loi sur les normes du travail prévoit une journée de congé payé et quatre autres journées sans salaire lors du décès de sa conjointe ou de son conjoint, son enfant, l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, sa mère, son père, sa sœur ou son frère et une journée sans salaire pour d'autres membres de la famille, comme une bru, un gendre, les grands-parents, petits-enfants, la sœur ou le frère de la conjointe ou du conjoint.

- 1) Accorder [5] jours de congé payé à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, d'un enfant, d'une mère, d'un père, d'une sœur, d'un frère, de grands-parents, de petits-enfants. Vous pouvez aussi intégrer à ce congé une ou un ami très proche de la personne;
- 2) Accorder [1] jour de congé payé à l'occasion du décès d'une autre personne proche, par exemple, un gendre, une bru, une ou un ami;
- 3) Accorder une journée additionnelle de congé payé si la personne assiste à des funérailles qui ont lieu à plus de [240/350/500] kilomètres de son lieu de résidence;
- 4) Dans une situation où la personne salariée doit se rendre à l'étranger pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille, accorder jusqu'à [2] semaines de congé sans solde, après entente avec la direction ou le conseil d'administration.

2.4 Congés de maternité, de paternité, parentaux et d'adoption

Les personnes salariées des organismes communautaires bénéficient des normes prévues dans la Loi sur les normes du travail (LNT) et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour mieux comprendre à qui s'adressent ces congés et pour connaître leur durée, la période durant laquelle on peut les prendre, les conditions pour y avoir droit ou les exceptions, vous trouverez sous forme de tableau les différents congés ainsi que leurs caractéristiques.

2.4.1 Congés de maternité et de paternité

	Congé de maternité	Congé de paternité
Événement	Grossesse ou interruption de grossesse si elle a lieu à compter de la 20 ^e semaine de grossesse	Naissance de son enfant
Pour qui	Femme enceinte	Le père ou la conjointe de la mère biologique ²
Durée du congé	18 semaines continues ou plus si l'employeur y consent	5 semaines
Salaire	Sans salaire	Sans salaire
Prestations du RQAP¹	Prestations de maternité	Prestations de paternité
Période durant laquelle on peut prendre le congé	— Début au plus tôt : 16 semaines avant l'accouchement — Fin au plus tard : 18 semaines après la semaine de l'accouchement ³	— Début au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant — Fin au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance
Conditions pour y avoir droit (Avis à l'employeur et autres conditions)	Avis écrit au plus tard 3 sem. avant le début du congé, avec les dates de départ et de retour et avec une attestation de grossesse indiquant la date prévue pour l'accouchement ³ En cas d'accouchement prématuré, avis écrit le plus tôt possible avec date de retour et certificat médical attestant de l'événement.	— Avis écrit au plus tard 3 sem. avant le début du congé avec les dates de départ et de retour — Ce délai peut être moindre si l'enfant naît avant la date prévue
Exceptions ou principales particularités	— Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 semaines avant la nouvelle date de retour ³	— Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 semaines avant la nouvelle date de retour ³

1— Il faut être admissible à l'assurance parentale.

2— Un enfant né par procréation assistée pendant l'union civile de deux femmes est présumé avoir pour autre parent la conjointe de la mère biologique (art. 538.3 du *Code civil du Québec*). Dans ce cas, la conjointe de la mère a droit au congé.

3— D'autres particularités s'appliquent (prolongation, suspension, fractionnement, changement des dates de départ ou de retour) si la santé du bébé ou de la mère l'exige ou s'il y a une interruption de grossesse avant la 20^e semaine de grossesse.

Note : Les lois visées par ce tableau reconnaissent les conjoints de même sexe.

Pour les conditions d'admissibilité au RQAP consultez le site Web du RQAP : http://www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_salarie/conditions.asp

Mesures complémentaires proposées :

Pour favoriser la conciliation travail-famille, il est possible de compléter les prestations du RQAP. Ce supplément est payé par l'organisme pour compenser la différence entre la prestation du RQAP et le revenu de travail. Les montants versés à titre d'indemnités complémentaires aux prestations d'assurance parentale n'entraînent pas la réduction du montant des prestations versées par le RQAP.¹³



Ce n'est pas tous les organismes qui peuvent se permettre financièrement de verser de telles compensations. Toutefois pour les organismes qui souhaiteraient insérer dans leur politique une telle mesure, **voici un exemple** :

Par souci d'équité, nous proposons que la personne qui n'a pas accès au régime puisse tout de même recevoir les sommes qu'elle aurait reçues si elle y avait été admissible. L'employée enceinte a droit,

selon la LNT, à 18 semaines de congé de maternité. Il est alors possible de couvrir la différence entre la prestation versée par le (RQAP) et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :

- jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant 18 semaines, si l'employée choisit le régime de base du RQAP, ou
- jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant 15 semaines, si l'employée choisit le régime particulier du RQAP.

Dans l'éventualité où la travailleuse enceinte se prévaudrait du congé de maternité spécial (s'il y a un danger de fausse couche ou un autre danger pour la santé de l'employée enceinte ou de l'enfant à naître), il est possible de combler jusqu'à un maximum de quatre semaines la différence entre les prestations de maladie de l'assurance-emploi et [80 %] du salaire brut, soit [80 %] du salaire brut pendant les deux semaines de carence et jusqu'à [25 %] du salaire brut pendant les deux autres semaines.

Les compléments de revenus présentés ici le sont en pourcentage du salaire brut, principalement pour s'assurer qu'on verse à la personne qui en bénéficie une compensation sur le salaire gagné durant les douze derniers mois. Donc une personne qui a été à l'emploi depuis quatre mois ne recevrait pas une compensation basée sur son taux de salaire annuel, mais bien sur le salaire réellement gagné.

2.4.2 Congés parental et d'adoption

	Congé parental
Événement	Naissance ou adoption d'un enfant
Pour qui	La mère et le père ² ou les personnes qui adoptent un enfant
Durée du congé	52 semaines continues pour chacun des parents
Salaire	Sans salaire
Prestations du RQAP¹	Prestations parentales ou d'adoption pour la mère ou le père ² ou divisées entre les deux
Période durant laquelle on peut prendre le congé	Début au plus tôt : la semaine de la naissance ou la semaine de l'adoption ou du départ pour se rendre à l'extérieur Fin au plus tard : 70 semaines après la naissance ou l'adoption ³
Conditions pour y avoir droit (Avis à l'employeur et autres conditions)	Avis au plus tard 3 semaines avant le début du congé, avec les dates de départ et de retour ³
Exceptions ou principales particularités	Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 sem. avant la nouvelle date de retour Possibilité de reprendre son travail à temps partiel ou de façon intermittente pendant le congé, si l'employeur dit oui ³

1— Il faut être admissible à l'assurance parentale.

2— Un enfant né par procréation assistée pendant l'union civile de deux femmes est présumé avoir pour autre parent la conjointe de la mère biologique (art. 538.3 du *Code civil du Québec*). Dans ce cas, la conjointe de la mère a droit au congé.

3— D'autres particularités s'appliquent (prolongation, suspension, fractionnement, changement des dates de départ ou de retour) si la santé du bébé ou de la mère l'exige ou s'il y a une interruption de grossesse avant la 20^e semaine de grossesse.

Note : Les lois visées par ce tableau reconnaissent les conjoints de même sexe.

Encore une fois, vous trouverez ici un modèle de formulation si votre organisme désire et peut combler l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées en vertu du RQAP. **Les montants versés à titre d'indemnités complémentaires aux prestations d'assurance parentale n'entraînent pas la réduction du montant des prestations versées par le RQAP.**

- a) La personne employée a droit à un congé parental d'une durée maximale d'un an à l'occasion de la naissance de son enfant. Il est possible de couvrir la différence entre la prestation versée par le RQAP et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :
 - jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant les sept premières semaines, puis jusqu'à concurrence de [25 %] pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime de base du RQAP, ou
 - jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime particulier du RQAP.
- b) La personne employée a droit à un congé parental d'une durée maximale d'un an à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Il est possible de couvrir la différence entre la prestation versée par le RQAP et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :
 - jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant 12 semaines, puis jusqu'à concurrence de [25 %] pendant [25] semaines si la personne employée choisit le régime de base du RQAP, ou
 - jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime particulier du RQAP.

3. Vacances

Selon l'étude réalisée en 2012 par le CSMO-ÉSAC, les organismes communautaires offrent en moyenne un maximum de cinq semaines de vacances annuelles après huit ans de service et après sept ans de service pour les regroupements.¹⁴ Ces cinq semaines de vacances dépassent le cadre prévu par la Loi sur les normes du travail.

Deux éléments peuvent influencer positivement la conciliation travail-famille lorsqu'il s'agit des vacances :

- 1) Accorder une flexibilité dans le choix des vacances : permettre aux travailleuses et travailleurs de choisir les dates de leurs vacances payées pour répondre à des besoins de conciliation travail-famille.
- 2) Accorder une flexibilité dans le fractionnement des vacances : permettre aux travailleuses et travailleurs de fractionner leurs vacances en plusieurs périodes plus courtes pour répondre à des besoins de conciliation travail-famille.



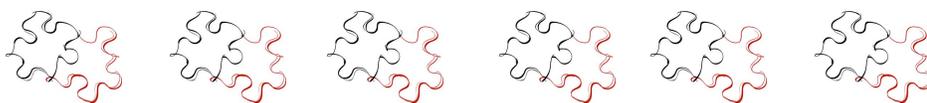
4. Congé sans solde

La présence d'un tel type de congé dans une politique de conditions de travail est assez fréquente. On y associe souvent la nécessité d'y avoir recours pour répondre à des obligations familiales ou parentales, d'où l'importance d'en tenir compte dans l'élaboration d'une politique de conciliation travail-famille.



Le congé sans solde n'est défini par aucun cadre réglementaire et ne peut être pris sans l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un organisme fait le choix d'offrir cette possibilité aux personnes à son emploi pour des motifs liés à la conciliation travail/famille, il doit consigner les modalités d'admissibilité au congé. Il doit préciser, la durée minimale et maximale, les règles d'application et les modalités de retour au travail. Il faut aussi préciser que le congé n'a pas pour effet de faire perdre à la personne des avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.



MODÈLE DE POLITIQUE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Nous vous proposons ici un exemple d'une politique de conciliation travail-famille, résultat de la démarche collective. Cet exemple peut ne pas convenir à toutes les organisations puisque les réalités, les besoins et les contraintes sont bien différents d'un milieu à l'autre.

Vous devez inclure une page titre avec le nom de l'organisme et le logo et le moment de son adoption par le conseil d'administration (jour, mois, l'année)

Déclaration de principes

*Par la présente politique de conciliation travail-famille, **nom de l'organisme** affirme son engagement envers les travailleuses et les travailleurs afin de leur offrir une réponse adaptée à leurs besoins de conciliation travail-famille indépendamment de leur statut d'emploi. Cette politique s'inscrit dans la philosophie de l'organisme et se veut cohérente avec les valeurs de justice, d'égalité et d'équité.*

La définition de « famille » utilisée dans ce document est considérée dans un sens large. Elle vise à répondre aux responsabilités qu'une travailleuse ou un travailleur pourrait avoir auprès de ses enfants, des enfants de sa conjointe ou de son conjoint, d'une personne proche âgée, malade ou en perte d'autonomie et celles à l'égard de sa conjointe ou de son conjoint. Les hommes autant que les femmes sont invités à se prévaloir des mesures et des pratiques de conciliation travail-famille incluses dans la présente politique.

Cette politique de conciliation travail-famille s'inscrit en complémentarité au contrat de travail ou aux autres politiques internes existantes liant nom de l'organisme et la personne salariée. Elles respectent la Loi sur les normes du travail et son objectif est d'offrir plus de souplesse et de flexibilité aux travailleuses et travailleurs pour s'acquitter de leurs responsabilités, tout en respectant les contraintes de l'organisme.

***Nom de l'organisme** s'engage à remettre une copie de la politique à toutes les personnes qui travaillent pour l'organisme et à afficher ses valeurs de conciliation travail-famille.*

Révision de la politique de conciliation travail-famille

Un comité composé d'une personne membre du conseil d'administration, de l'équipe de travail et de la direction sera mis sur pied tous les trois ans afin de réviser et modifier, s'il y a lieu, cette politique de conciliation travail-famille. La personne qui représente l'équipe de travail est nommée par ses paires.

1. L'aménagement du temps de travail

1.1 Semaine normale de travail

Lorsqu'il y a un événement spécial susceptible de bousculer l'horaire habituel de travail, l'organisme s'engage à aviser les personnes salariées concernées au moins une semaine à l'avance, afin d'amoinrir l'impact sur la vie familiale.

La travailleuse ou le travailleur pourra utiliser sa banque d'heures cumulées pour répondre à des responsabilités familiales ou de proche aidant.

1.2 Séjour à l'extérieur et temps de transport

Les déplacements à l'extérieur sont planifiés au moins deux semaines à l'avance.

La travailleuse ou le travailleur pourra refuser un déplacement à l'extérieur pour responsabilités familiales ou auprès d'une personne proche.

Lorsque la personne salariée quitte son domicile et se déplace, à la demande de l'organisme, vers un autre lieu que le lieu habituel de travail, le temps qui excède le temps de transport habituel est calculé comme du temps travaillé.

1.3 Frais de garde de présence ou de surveillance

Lorsque le travail est effectué le soir ou les fins de semaine, sur demande et avec l'approbation de la direction, la personne salariée peut demander le remboursement des frais de garde d'enfant(s), jusqu'à un maximum de [10 \$] l'heure.

Lorsque le travail est effectué le soir ou les fins de semaine, sur demande et avec l'approbation de la direction, la personne salariée peut demander le remboursement des frais de présence ou de surveillance d'une personne adulte dont elle a la responsabilité et qui est à autonomie restreinte, jusqu'à un maximum de [15 \$] l'heure.

1.5 Flexibilité de l'horaire et du lieu de travail

Nom de l'organisme offre à ces travailleuses et travailleurs qui en font la demande un horaire de travail adapté pour répondre à des besoins particuliers de conciliations travail-famille.

Après entente avec la direction, l'horaire de travail adapté peut prendre les formes suivantes :

- Horaire de travail flexible : adapter l'heure de début et l'heure de fin ou sur la base d'un horaire normal de 35 heures par semaine; alterner une semaine à 37,5 heures et l'autre à 32,5 heures.
- Le travail de la maison ou le télétravail occasionnel : Une personne salariée peut travailler occasionnellement de son domicile lorsqu'un événement imprévu l'oblige à rester auprès d'un membre de sa famille ou d'une personne proche, par exemple, lors de la fermeture d'une école causée par une tempête de neige, avant de se rendre à un rendez-vous médical avec son parent, etc. La personne salariée doit en avvertir la coordination/direction dès que possible.

D'autres modalités peuvent également s'appliquer après entente avec la direction.

- Réaménagement du temps de travail : diminution du nombre d'heures, travail à temps partiel, semaine comprimée, etc.
- Tout autre aménagement de travail peut être considéré, de façon temporaire ou permanente, après entente écrite avec la direction, afin de faciliter l'équilibre entre la vie familiale et le travail.

2. Les congés pour raisons et événements familiaux ou auprès d'une personne proche

2.1 Congés pour obligations familiales ou parentales et pour personne proches

La personne salariée a le droit à [10] journées de congé payé et fractionnable pour la garde, la santé et l'éducation de ses enfants mineurs ou des enfants mineurs de son conjoint ou de sa conjointe, sur une période d'une année financière.

La personne salariée a le droit à [5] jours de congé payé et fractionnable pour obligation vis-à-vis d'une personne proche (conjoint ou conjointe, mère, père, sœur, frère, grands-parents, amie ou un ami proche, un gendre, une bru, etc.) sur une période d'une année financière.

2.2 Mariage ou union civile

La personne salariée a le droit à [3] jours de congé payé à l'occasion de son mariage;

La personne salariée a le droit à [1] jour de congé payé à l'occasion du mariage de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

2.3 Décès ou funérailles

La personne salariée a le droit à [5] jours de congé payé à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, d'un enfant, d'une mère, d'un père, d'un frère, d'une sœur, de grands-parents, de petits-enfants, d'une ou d'un ami proche;

La personne salariée a le droit à [1] jour de congé payé à l'occasion du décès d'une autre personne proche par exemple, un gendre, une bru ou une ou un ami moins proche;

La personne salariée a le droit à une journée additionnelle de congé payé si elle assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu à plus de [250] kilomètres de son lieu de résidence;

Dans une situation où la personne salariée doit se rendre à l'étranger pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille, l'organisme accorde jusqu'à [2] semaines de congé sans solde, après entente avec la direction ou le conseil d'administration.

2.4 Congés de maternité, de paternité, parentaux et d'adoption

2.4.1 Congé de maternité et de paternité

Nom de l'organisme offre de couvrir, lors d'un congé de maternité, la différence entre la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :

- jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant 18 semaines, si l'employée choisit le régime de base du RQAP, ou
- jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant 15 semaines, si l'employée choisit le régime particulier du RQAP.

Dans l'éventualité où la travailleuse enceinte se prévaudrait du congé de maternité spécial (s'il y a un danger de fausse couche ou un autre danger pour la santé de l'employée enceinte ou de l'enfant à naître), l'organisme comblera jusqu'à un maximum de quatre semaines la différence entre les prestations de maladie de l'assurance-emploi et [80 %] du salaire brut, soit [80 %] du salaire brut pendant les deux semaines de carence et jusqu'à [25 %] du salaire brut pendant les deux autres semaines.

Nom de l'organisme offre de couvrir, lors d'un congé de paternité, la différence entre la prestation versée par le (RQAP) et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :

- jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant 5 semaines, si l'employé choisit le régime de base du RQAP, ou
- jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant 3 semaines, si l'employé choisit le régime particulier du RQAP.

2.4.2 Congé parental et d'adoption

La personne employée a droit à un congé parental d'une durée maximale d'un an à l'occasion de la naissance de son enfant. L'organisme offre de couvrir la différence entre la prestation versée par le RQAP et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :

- jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant les sept premières semaines, puis jusqu'à concurrence de [25 %] pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime de base du RQAP, ou
- jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime particulier du RQAP.

La personne employée a droit à un congé parental d'une durée maximale d'un an à l'occasion de l'adoption d'un enfant. L'organisme offre de couvrir la différence entre la prestation versée par le RQAP et [80 %] du salaire brut selon les modalités suivantes :

- jusqu'à concurrence de [10 %] du salaire brut pendant 12 semaines, puis jusqu'à concurrence de [25 %] pendant [25] semaines si la personne employée choisit le régime de base du RQAP, ou
- jusqu'à concurrence de [5 %] du salaire brut pendant [25] semaines, si la personne employée choisit le régime particulier du RQAP.

3. Vacances

Nom de l'organisme offre la possibilité à ses travailleuses et travailleurs de choisir les dates de leurs vacances payées pour satisfaire à des besoins de conciliation travail-famille.

Nom de l'organisme permet à ses travailleuses et travailleurs de fractionner leurs vacances en plusieurs périodes plus courtes pour répondre à des besoins de conciliation travail-famille.

4. Congé sans solde

Nom de l'organisme offre la possibilité aux travailleuses et travailleurs de l'organisme de bénéficier d'un congé sans solde pouvant varier d'un mois à une année pour s'acquitter d'obligations familiales ou parentales. La personne doit en faire la demande au moins un mois à l'avance à la direction ou au conseil d'administration pour permettre à l'organisme d'organiser une transition. Le CA se réserve le droit de traiter une demande qui serait présentée hors délai.

Cette absence n'aura pas pour effet de faire perdre à la personne des avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail, à l'exception de l'ancienneté, des jours fériés et des vacances qui ne s'accumulent pas durant ce congé.

La personne peut exercer un droit de retour avant la date prévue; elle doit toutefois informer par écrit la direction au moins deux semaines à l'avance.