



**TABLE DES MATIÈRES**

1. Objet.....	4
2. Domaine d’application .....	4
3. Exigences générales .....	4
3.1 Engagement de la direction .....	4
3.1.1 Politique de gestion interne.....	4
3.1.2 Conciliation travail-famille (CTF).....	4
3.1.3 Accessibilité pour les femmes et les hommes.....	5
3.1.4 Désignation d’une personne responsable.....	5
3.2 Lois et règlements.....	5
3.3 Comité de conciliation travail-famille.....	5
3.3.1 Composition du comité ad-hoc.....	5
3.3.2 Responsabilités du comité.....	6
4. Exigences particulières .....	6
4.1 Généralités.....	6
4.2 Gestion de la conciliation travail-famille.....	7
4.2.1 Formation .....	7
4.2.2 Document d’information des mesures et pratiques de CTF	7
4.2.3 Équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles	7
4.2.4 Programme supplémentaire d’aide.....	8
4.2.5 Cheminements adaptés.....	8
4.3 Adaptabilité de l’organisation du travail.....	9
4.4 Aménagement du temps de travail.....	9
4.4.1 Réduction du temps de travail.....	9
4.4.2 Horaires de travail adaptés.....	9
4.4.3 Prévisibilité des horaires et des lieux de travail.....	9
4.4.4 Utilisation des banques d’heures.....	10

4.5	Congés.....	10
4.5.1	Congés entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant ...	10
4.5.2	Congés pour raisons et événements familiaux.....	10
4.5.3	Vacances.....	11
4.6	Flexibilité dans le lieu de travail.....	11
4.6.1	Travail à domicile (télétravail).....	11
4.7	Services offerts dans les lieux de travail.....	12
4.7.1	Remboursement des frais de garde (heures supplémentaires)	12
5.	Évaluation des mesures et des pratiques de conciliation travail-famille....	12
5.1	Généralités.....	12
5.2	Évaluation des mesures et des pratiques mises en application.....	12
5.3	Rapport et interprétation des résultats.....	13
5.4	Présentation et conservation des résultats.....	13
Annexe A	Liste non exhaustive des lois et des règlements relatifs à la présente politique.....	14
Annexe B	Prestations du régime québécois d'assurance parentale (RQAP)...	15-16
Annexe C	La Conciliation Travail-Famille dans la législation québécoise et canadienne.....	17-26

## **1. OBJET**

La présente politique spécifie les exigences en matière de bonnes pratiques de conciliation travail-famille (CTF) dans le respect de nos réalités en regard de nos travailleurs et travailleuses. Elle vise à ce que la CTF fasse partie intégrante de la gestion des ressources humaines de la Ville de Prévost.

Par l'adoption d'une politique CTF, la Ville veut aussi montrer son engagement envers la conciliation travail-famille, tandis que les travailleurs et travailleuses peuvent reconnaître que l'organisation y adhère. Cette politique s'adresse aux travailleurs et travailleuses en relation avec leurs enfants, leurs parents vieillissants et/ou malades.

La direction doit pouvoir démontrer qu'elle informe ses travailleurs et travailleuses des mesures et des pratiques de CTF implantées dans l'organisation.

## **2. DOMAINE D'APPLICATION**

La Ville de Prévost est désireuse de mettre en œuvre et de maintenir des mesures, des valeurs existantes et des pratiques de CTF qui demeurent en accord avec les besoins exprimés par les travailleurs et travailleuses.

Le présent document a été élaboré en vue de servir de document de référence dans le cadre d'activités d'évaluation de la conformité des mesures et des pratiques visées.

## **3. EXIGENCES GÉNÉRALES**

### **3.1 ENGAGEMENT DE LA DIRECTION**

#### **3.1.1 Politique de gestion interne**

La présente politique de gestion interne est imprégnée de la conciliation travail-famille.

#### **3.1.2 Conciliation travail-famille (CTF)**

Par la présente politique, la Ville de Prévost démontre son engagement envers la CTF. Ce document doit être affiché, à la vue des travailleurs et travailleuses, dans les lieux de travail et distribué.

### **3.1.3 Accessibilité pour les femmes et les hommes**

Les mesures et les pratiques de conciliation travail-famille incluses à la présente politique concernent tant les besoins des femmes que ceux des hommes qui exercent leurs activités au sein de notre organisation.

### **3.1.4 Désignation d'une personne responsable**

La direction doit désigner une personne responsable de la CTF pour effectuer les tâches qui ont une incidence sur la mise en œuvre et le maintien des mesures et des pratiques de CTF en rapport avec la présente politique. La conciliation travail-famille relève du service des ressources humaines.

## **3.2 LOIS ET RÉGLEMENTS**

Une liste non exhaustive des lois et règlements relatifs à la présente politique est présentée dans l'annexe A.

## **3.3 COMITÉ DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

### **3.3.1 Composition du comité ad-hoc**

La personne responsable de la CTF doit mettre sur pied un comité de conciliation travail-famille qui est composé d'au moins une personne représentant la direction de l'organisation.

La composition du comité doit être représentative de la proportion d'hommes et de femmes dans l'organisation. Le comité tentera de s'assurer, le plus possible, d'une représentation de toutes les situations familiales au sein du comité.

Les membres du comité doivent prêter un serment de confidentialité.

Il convient que les membres du comité de CTF fassent un suivi dans leur milieu respectif afin de s'assurer que les mesures et les pratiques de CTF implantées soient intégrées.

### **3.3.2 Responsabilités du comité**

Le comité doit approuver par consensus, la démarche du CTF; à cet effet, il doit :

1. consulter les travailleurs et les travailleuses de l'organisation pour connaître leurs besoins;
2. proposer à la direction des mesures et des pratiques de CTF adaptées aux besoins des travailleurs et travailleuses;
3. participer à la mise en œuvre et à la promotion des mesures et des pratiques de CTF dans l'ensemble de l'organisation;
4. évaluer les mesures et les pratiques de CTF au moins tous les deux ans;
5. présenter les résultats de l'évaluation des mesures et des pratiques de CTF à la direction de l'organisation ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses au moins tous les deux ans;
6. faire la révision des mesures et des pratiques de CTF et des besoins des travailleurs et des travailleuses et de l'organisation au moins tous les quatre ans.

## **4. EXIGENCES PARTICULIÈRES**

### **4.1 GÉNÉRALITÉS**

Les mesures et les pratiques de CTF spécifiées dans cette politique tiennent compte des exigences indiquées dans les lois et les règlements relatifs au travail et elles vont au-delà de ces seuils minimaux prescrits, tout en les respectant (voir annexe B et annexe C).

Les mesures et les pratiques de CTF sont regroupées selon les catégories suivantes :

- **Gestion de la CTF** (article 4.2)
- **Adaptabilité de l'organisation du travail** (article 4.3)
- **Aménagement du temps de travail** (article 4.4)
- **Congés** (article 4.5)
- **Flexibilité dans le lieu de travail** (article 4.6)
- **Services ou biens offerts dans les lieux de travail** (article 4.7)

## **4.2 GESTION DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

### **4.2.1 Formation**

- a) Après la mise en place de la politique, la Ville offrira une formation sur la CTF à l'intention des gestionnaires, des membres du comité et des travailleurs et travailleuses. La formation doit notamment porter sur la politique de gestion interne de l'organisation et sur les mesures et les pratiques de CTF, et doit présenter les éléments qui montrent que notre organisation va au-delà du minimum prévu dans les lois et règlements relatifs au travail.
- b) La Ville offre aussi des formations ponctuelles à l'interne sur des sujets tels « Gestion de la clientèle difficile ». Ces formations ont pour but d'aider nos travailleurs et travailleuses à mieux gérer le stress découlant de rencontres avec des citoyens agressifs. Vous êtes invités à nous faire part de toutes vos demandes de formation ponctuelles.

### **4.2.2 Document d'information des mesures et des pratiques de CTF**

Cette politique fait office de document d'information.

### **4.2.3 Équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles**

L'objectif visé par la mise sur pied d'une politique CTF est d'accroître le bien-être au travail de tous les travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, la Ville, en plus de promouvoir les bienfaits d'une saine alimentation (*panier de fruits*) trouve important d'informer ses employés de l'importance d'un bon équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles.

#### **a) Mesures de conciliation travail-famille**

Être à l'écoute des travailleurs et travailleuses et intégrer des mesures de CTF adaptées à leurs besoins.

#### **b) Programme d'aide aux employés (PAE)**

La Ville de Prévost offre un PAE, par le biais de la compagnie d'assurance collective, afin d'aider ses travailleurs et travailleuses ou leur famille immédiate (conjoint ou enfant) aux prises avec des problèmes de nature variée.

**SSQ – police 60090 - (POSE ACTIONS)  
Service de résolution de problèmes pour  
de l'aide immédiate  
(service confidentiel pour l'employé)  
1-800-361-9569**

***L'employé doit appeler lui-même pour prendre rendez-vous.***

- Ce service s'adresse aux employés couverts par l'assurance salaire longue durée et leurs personnes à charge.
- Si l'employeur estime que l'employé, son conjoint ou un de ses enfants souffre de problèmes personnels pouvant affecter l'équilibre psychologique et entraver son fonctionnement normal, il peut diriger la personne vers ce service.

Ce service comporte des volets d'aide, de consultation, d'orientation et d'intervention en cas de :

- Difficultés de relations de couple ou familiales
- Difficultés liées au travail
- Difficultés personnelles : perte d'intérêt, fatigue, stress, insomnie et problèmes de communication
- Problèmes de dépendance : alcool, drogues, médicaments, jeux, Internet

Maximum total de 12 heures de consultation par année d'assurance pour la famille (l'employé, son conjoint, ses enfants).

**4.2.4** Nonobstant, il existe un programme supplémentaire d'aide, assumé par la Ville pour toutes situations non énumérées à la présente, et ce, après évaluation.

**4.2.5 Cheminements adaptés**

La Ville de Prévost permet à ses travailleurs et travailleuses qui ont de jeunes enfants et qui le demandent, la possibilité de modifier temporairement le contenu de leur travail ou de leur cheminement (par exemple : retarder une promotion, maintenir un horaire stable). Ces cheminements adaptés s'appliquent à d'autres types de besoins familiaux, dont celui de s'occuper de parents âgés.



### **4.3 ADAPTABILITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

La Ville met en place des mesures et des pratiques qui permettent à ses travailleurs et travailleuses de s'absenter avec le moins de contraintes possible par rapport à leurs responsabilités professionnelles.

### **4.4 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **4.4.1 Réduction du temps de travail**

Après approbation, la Ville permet à ses travailleurs et travailleuses qui en font la demande, de travailler un nombre inférieur d'heures (*maximum 1 heure / jour jusqu'à concurrence de 2 ½ heures par semaine*). Ces heures inférieures au nombre d'heures normales de travail sont non rémunérées, conformément aux modalités d'admissibilité et d'accès et selon les règles d'application.

#### **4.4.2 Horaires de travail adaptés**

La Ville offre un ou des horaires de travail adaptés à ses travailleurs et travailleuses (par exemple : l'horaire variable et le réaménagement d'horaire, maximum 1 heure / jour), conformément aux modalités d'admissibilité et d'accès et selon les règles d'application.

c) Selon le type d'horaire :

- Horaire fixe;
- Horaire variable;
- Le nombre minimal d'heures à travailler;
- Le début et la fin de la période (*les heures de service à la clientèle*) pendant laquelle l'horaire adapté est permis;
- Les modalités de retour à l'horaire normal de l'organisation;

d) Les modalités de reprise du temps accumulé.

#### **4.4.3 Prévisibilité des horaires et des lieux de travail**

La Ville fait connaître à ses travailleurs et travailleuses ayant des besoins de CTF toute variation des horaires et des lieux de travail.

Les travailleurs et travailleuses, de leur côté, doivent aussi faire connaître leurs besoins dans le cas où ils sont susceptibles d'avoir un problème de CTF.

#### **4.4.4 Utilisation des banques d'heures**

La Ville permet à ses travailleurs et travailleuses d'utiliser les heures accumulées dans leur banque d'heures, selon les modalités établies.

### **4.5 CONGÉS**

#### **4.5.1 Congés entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant**

**4.5.1.1 Congés de maternité et de paternité :** La Ville offre des congés de maternité et de paternité que ses travailleurs et travailleuses peuvent prendre à l'occasion d'un accouchement ou d'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement. Les congés sont offerts pour la maternité et la paternité, selon les modalités établies par la RQAP.

**4.5.1.2 Congés d'adoption et congé parental :** La Ville offre un congé d'adoption que ses travailleurs et travailleuses peuvent prendre à l'occasion de l'adoption d'un enfant et un congé parental que ses travailleurs et travailleuses peuvent prendre à la suite du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les congés sont offerts pour le congé d'adoption et le congé parental, selon les modalités établies par la RQAP.

#### **4.5.1.3 Retour du congé de maternité :**

Lors de son retour de son congé de maternité, et dans le cadre de la politique familiale, la travailleuse reçoit sur demande, une allocation de maternité équivalant à cinq (5) jours de congé à être pris selon son choix dans l'année civile qui suit son retour au travail, plus un montant forfaitaire de cent dollars (100 \$). Cette allocation n'est pas prise à même sa banque de journées de maladie.

#### **4.5.2 Congés pour raisons et événements familiaux**

##### **1. Congé pour raisons familiales :**

La Ville offre un congé pour raisons familiales à ses travailleurs et travailleuses lorsque ceux-ci doivent s'absenter, à la suite d'obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant, soit de l'employé(e) ou de sa conjointe ou de son conjoint, ou d'obligations liées à l'état de santé de leur famille proche, selon les modalités établies.

**2. Congé pour deuil :**

La Ville offre un congé pour deuil à ses travailleurs et travailleuses lors du décès d'un membre de leur famille proche ou de leur famille élargie, selon les modalités établies.

**3. Congé pour mariage ou pour union civile :**

La Ville offre un congé pour mariage ou pour union civile à ses travailleurs et travailleuses lors de leur mariage ou de leur union civile, selon les modalités établies.

**4. Congé de compassion :**

La Ville offre à ses travailleurs et travailleuses, un congé de compassion pour l'accompagnement d'un membre de la famille proche, d'un membre de la famille élargie ou d'un ami. Ce congé est admissible aux prestations de l'assurance-emploi (*prestation de congé de soignant*).

**5. Congé à la suite d'un acte criminel ou d'un suicide :**

La Ville offre un congé à ses travailleurs et travailleuses lorsqu'ils sont victimes d'un acte criminel ou lorsqu'un membre de la famille proche et de la famille élargie est également victime d'un tel acte, de même que lorsqu'il s'agit du suicide d'un membre de la famille proche et de la famille élargie.

**6. Congé pour force majeure :**

La Ville offre un congé à ses travailleurs et travailleuses pour toutes situations de force majeure non énumérées précédemment.

**4.5.3 Vacances**

**1. Flexibilité dans le choix des dates des vacances payées :**

La Ville offre à ses travailleurs et travailleuses la possibilité de choisir les dates de leurs vacances payées pour satisfaire à des besoins de CTF, selon les modalités établies.

**2. Flexibilité dans le morcèlement des vacances payées :**

La Ville offre à ses travailleurs et travailleuses la possibilité de morceler leurs vacances en plusieurs périodes plus courtes pour satisfaire à des besoins de CTF, selon les modalités établies.

**4.6 FLEXIBILITÉ DANS LE LIEU DE TRAVAIL**

**4.6.1 Travail à domicile (télétravail)**

La Ville permet, à la demande de travailleurs et travailleuses, pour certains postes, et après évaluation, d'effectuer une partie ou la totalité de leur travail à domicile (*par exemple : pour donner des soins à une personne malade*). Dans chacun des cas, des lignes directrices relatives au travail à domicile, doivent spécifier les besoins établis en CTF :

- Les modalités d'admissibilité et d'accès
- L'horaire de travail fixe ou variable
- Le lieu de travail
- L'accès aux différentes ressources matérielles
- Les formalités d'assurances et de santé et de sécurité
- Les règles d'application
- Les modalités de retour au lieu de travail

#### **4.7 SERVICES OFFERTS DANS LES LIEUX DE TRAVAIL**

##### **4.7.1 Remboursement des frais de garde (heures supplémentaires)**

La Ville rembourse les frais de garde d'enfants de ses travailleurs et travailleuses lorsqu'ils font des heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

## **5. ÉVALUATION DES MESURES ET DES PRATIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

### **5.1 GÉNÉRALITÉS**

L'objectif de l'évaluation vise à obtenir une évaluation à la fois qualitative et quantitative des mesures et des pratiques de CTF mises en application. L'impact de l'évaluation des mesures et des pratiques et de l'interprétation des résultats est considérable, parce que cela permet à la Ville de Prévost et au comité de CTF d'en suivre l'évolution, de s'assurer que les résultats sont en lien avec les objectifs visés par la CTF et d'orienter les interventions futures.

### **5.2 ÉVALUATION DES MESURES ET DES PRATIQUES MISES EN APPLICATION**

Le comité de CTF fait, auprès des travailleurs et travailleuses de la Ville, une évaluation des mesures et des pratiques de CTF mises en application dans l'organisation à tous les 2 ans.

L'évaluation porte sur :

- Le taux de satisfaction globale de toutes les mesures et de toutes les pratiques de CTF;

- Le taux de satisfaction de chacune des pratiques et de chacune des mesures de CTF;
- L'appréciation qualitative de chacune des mesures et de chacune des pratiques de CTF.

L'évaluation tient compte des travailleurs et travailleuses qui participent ou non aux mesures et aux pratiques. Des évaluations parallèles permettent d'évaluer, de façon individuelle, les besoins de CTF, la satisfaction des mesures et des pratiques mises en application et les commentaires des employé(e)s participants et non participants.

### **5.3 RAPPORT ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Le comité de CTF fait un rapport écrit de l'évaluation des mesures et des pratiques de CTF qui comprend les éléments suivants :

- Le résultat de l'évaluation exigée dans l'article 5.2;
- Une interprétation des résultats.

### **5.4 PRÉSENTATION ET CONSERVATION DES RÉSULTATS**

Le comité de CTF présente à la direction, à tous les 2 ans, le rapport et l'interprétation des résultats du rapport mentionnés dans l'article 5.3.

Le comité de CTF présente aux travailleurs et travailleuses (participants et non participants), à tous les 2 ans, le rapport et l'interprétation des résultats du rapport mentionné dans l'article 5.3. La présentation du rapport par le comité de CTF aux travailleurs et travailleuses fait l'objet d'échanges et servent à des fins de recommandations. Le rapport fait aussi l'objet d'une analyse par le comité et donne lieu à un suivi auprès des travailleurs et travailleuses.

Les résultats des évaluations et le rapport dont il est question dans le présent chapitre sont conservés pendant une période d'au moins 5 ans.

## **ANNEXE A**

### **LISTE NON EXHAUSTIVE DES LOIS ET RÈGLEMENTS RELATIFS À LA PRÉSENTE POLITIQUE**

#### **COMPÉTENCE QUÉBÉCOISE**

- *Code du travail*
- *Loi sur les normes du travail*
- *Loi sur les décrets de convention collective*
- *Loi sur l'équité salariale*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
- *Loi sur l'assurance parentale*
- *Charte des droits et libertés de la personne*

#### **COMPÉTENCE FÉDÉRALE**

- *Code canadien du travail*
- *Charte canadienne des droits et libertés*
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Loi sur l'assurance-emploi*

#### **COMPÉTENCE MUNICIPALE**

- *Entente de travail SCFP*
- *Entente de travail des employés cadres*
- *Politiques et directives opérationnelles de la Ville de Prévost*

## ANNEXE B

## PRESTATIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nbre de semaines	Remplacement du revenu	Nbre de semaines	Remplacement du revenu	Peut débuter au plus tôt	Se termine au plus tard (sans prolongation de la période de prestations)
<b>De maternité</b> (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	La 16 <sup>e</sup> semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement	18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant
					Dans le cas d'une interruption de grossesse la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19 <sup>e</sup> semaine de gestation	18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse
<b>De paternité</b> (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	La semaine de la naissance de l'enfant	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant
<b>Parentales</b> (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %	La semaine de la naissance de l'enfant	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant
<b>D'Adoption</b> (partageables entre les parents)	12 25 (12+25=37)	70 % 55 %	28	75 %	<b>Adoption au Québec</b> : la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type d'adoption	
					<b>Pour l'adoption spéciale (intrafamiliale)</b> C'est la date de réception à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption.	

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nbre de semaines	Remplacement du revenu	Nbre de semaines	Remplacement du revenu	Peut débuter au plus tôt	Se termine au plus tard (sans prolongation de la période de prestations)
					<p><b>Pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixe :</b> la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille</p>	52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant
					<p><b>Pour l'adoption régulière :</b> la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille</p>	
					<p><b>Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil :</b> La date de réception à la cour de la requête pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption</p>	
					<p><b>Pour l'adoption coutumière inuite :</b> la date à laquelle l'enfant est confié physiquement aux parents adoptants</p>	



## **ANNEXE C**

### **LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE ET CANADIENNE**

#### **COMPÉTENCE QUÉBÉCOISE**

Au Québec, les conditions de travail sont régies par :

- Le Code du travail
- la Loi sur les normes du travail
- la Loi sur les décrets de convention collective
- la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
- la Loi sur l'équité salariale (n'y sont pas assujetties les entreprises exerçant leurs activités dans un secteur de compétence fédérale ni celles qui comptent moins de 10 employés; dans ce dernier cas, elles doivent cependant respecter l'équité salariale prévue dans l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne).

S'y ajoutent également, en droit du travail et dans le contexte des travaux en conciliation travail-famille :

- la Loi sur la santé et la sécurité du travail, dont le retrait préventif pour la travailleuse enceinte ou qui allaite
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- la Loi sur l'assurance parentale, dont le Régime québécois d'assurance parentale – information aux employeurs
- la Charte des droits et libertés de la personne

#### **Loi sur les normes du travail**

Le site Web de la Commission des normes du travail nous permet de prendre connaissance des employeurs qui ont contrevenu à la loi ainsi que des infractions commises.

Commission des normes du travail du Québec – Liste des employeurs contrevenant à la loi

Par ailleurs, la Loi sur les normes du travail prévoit un droit de recours contre les pratiques interdites en lien avec les responsabilités familiales.

Article 122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

- à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;
- pour la raison qu'une salariée est enceinte;
- dans le but d'élucider l'application de la présente loi ou d'un règlement;
- pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

### Loi sur l'équité salariale

Les entreprises ne sont tenues d'informer la Commission de l'équité salariale lorsque l'exercice est réalisé. La Commission n'est informée que s'il y a plainte. Ces données ne sont toutefois pas publiques.

### COMPÉTENCE QUÉBÉCOISE

#### *Loi sur les normes du travail (LNT) et Règlement sur les normes du travail (RNT)*

Les conditions de travail établies entre l'employeur et le salarié par le biais d'une convention collective ne peuvent pas être inférieures à ce qui est prévu par les normes du travail.

Sujet	Article LNT RNT	Résumé du contenu – Loi sur les normes du travail du Qc	
<b>MESURES DIRECTES</b>			
<b>Absences pour raisons familiales ou parentales</b>	79.7	<p><b>Obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation</b> d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint.</p> <p><b>Obligations reliées à l'état de santé</b> du conjoint du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents.</p>	<p>10 jours par année, sans salaire</p> <p>Ce congé peut être fractionné en jours ou demi-journées pris à divers moments au cours de l'année.</p>

Sujet	Article LNT RNT	Résumé du contenu – <i>Loi sur les normes du travail du Qc</i>	
<b>Absences pour raisons familiales ou parentales (suite et fin)</b>	79.8	<b>Maladie ou accident grave d'un parent proche :</b> présence requise auprès de l'enfant du salarié, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.	Au plus 12 semaines sur une période de 12 mois (le salarié doit occuper un emploi chez son employeur depuis 3 mois). L'absence peut être prolongée si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Elle se termine au plus tard 104 semaines après le début de l'absence. <i>Assurance-emploi + PSC</i>
<b>Adoption d'un enfant</b> <b>Naissance de son enfant</b> <b>Interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine</b>	81.1	5 jours d'absence (dont 2 payés si le salarié occupe un emploi chez son employeur depuis au moins 60 jours).  Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.	
<b>Congé de maternité</b>	81.4	La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines.  Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2006, la salariée peut recevoir des prestations de remplacement de revenus de travail en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.(RQAP)	
<b>Congé de paternité</b>	81.2	Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.  Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2006, le salarié peut recevoir des prestations de remplacement de revenus de travail en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).	
<b>Congé parental</b>	81.10	Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte ont droit à un congé parental sans salaire d'une durée maximale de 52 semaines (partagé entre le père et la mère). La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.  Le congé parental s'ajoute au congé de maternité et au congé de paternité. Le salarié peut recevoir des prestations de remplacement de revenus de travail en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).  Le salarié doit être réintégré dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il ne s'était pas absenté du travail.	
<b>Avantages sociaux pendant les absences pour raisons familiales ou parentales</b>	81.15	La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve qu'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part.	
<b>MESURES INDIRECTES</b>			
<b>Durée de la semaine normale de travail</b>	52	Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures.	

Sujet	Article LNT RNT	Résumé du contenu – Loi sur les normes du travail du Qc		
Jours fériés, chômés et payés	59.1 à 65	Au nombre de 7 dans la LNT, en sus de la Fête nationale.		
Heures supplémentaires	55	Droit de refus dans certaines circonstances. À la demande du salarié, l'employeur peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires, majorée de 150%.		
Congés annuels	66 à 77	<b>Service continu</b>	<b>Durée du congé</b>	<b>Indemnité</b>
		Moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 %
		1 an à 5 ans	2 semaines continues	4 %
		5 ans et plus	3 semaines continues	6 %
Repos hebdomadaire	78	Le salarié a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives.		
Absence pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel	79.1 à 79.6	<p>Au plus 26 semaines sur une période de 12 mois, sans salaire.</p> <p>Le salarié doit être réintégré dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il ne s'était pas absenté du travail.</p> <p>La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve qu'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part.</p> <p>Le salarié qui justifie 3 mois de service continu est admissible.</p>		
		<p><b>Si le salarié subit un préjudice corporel grave :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à l'occasion d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel;</li> <li>▪ en tendant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectue une arrestation;</li> <li>▪ alors qu'il prévient ou tente de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il prête assistance à un agent de la paix.</li> </ul>	<p>Au plus 104 semaines*, sans salaire.</p> <p>La période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou à l'expiration de la période de 26 semaines si le salarié était absent pour cause de maladie ou d'accident. Elle se termine au plus tard 104 semaines après que l'acte criminel a été commis.</p> <p>* Le salarié n'a pas droit à ces absences si les circonstances démontrent qu'il a pris part à l'acte criminel et dans les cas où il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>.</p> <p>Le salarié qui justifie 3 mois de service continu est admissible.</p>	
Décès	80	Du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur.		1 jour avec salaire et 4 jours sans salaire.

Sujet	Article LNT RNT	Résumé du contenu – <i>Loi sur les normes du travail du Qc</i>	
	80.1	D'un gendre, d'une bru, des grands-parents, des petits-enfants, de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur du conjoint	1 jour sans salaire
<b>Absence à la suite d'un acte criminel ou d'un suicide</b>	79.9	Présence requise de la part du salarié auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice grave à la suite d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.	Au plus 104 semaines, sans salaire
	79.10	Disparition de l'enfant mineur du salarié	Au plus 52 semaines, sans salaire  Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration du délai, l'absence prend fin le 11 <sup>e</sup> jour qui suit.
	79.11	Suicide de son enfant ou de son conjoint	Au plus 52 semaines, sans salaire
	79.12	Décès de son enfant ou de son conjoint victime d'un acte criminel	Au plus 104 semaines, sans salaire
<b>Mariage ou union civile</b>	81	Du salarié	1 jour avec salaire
		Des enfants du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'enfant du conjoint	1 jour sans salaire

## COMPÉTENCE QUÉBÉCOISE (suite)

### *Loi sur la santé et la sécurité du travail (Québec)*

Sujet	Article LSST	Résumé du contenu – <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i>
<p><b>Programme Pour une maternité sans danger</b></p> <p><b>Et</b></p> <p><b>« Retrait préventif »</b></p>	<p><b>40 à 48</b></p>	<p>Des conditions dangereuses, conjuguées à des problèmes de santé liés à la grossesse, permettent à la travailleuse de se prévaloir de ce programme. Elle doit cependant être médicalement apte à travailler pour demander une affectation à son employeur.</p> <p>Dans le cas où les tâches habituelles de la travailleuse ne peuvent être modifiées ou s'il est impossible de l'affecter à d'autres tâches, elle peut se retirer du travail, avec compensation. Dans une telle circonstance, l'employeur verse le salaire habituel pendant les 5 premiers jours ouvrables et, par la suite, la travailleuse retirée du travail touche 90 % de son salaire net.</p> <p>Travailleuses qui ne sont pas admissibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• travailleuses autonomes dont l'entreprise n'est pas constituée en personne morale;</li><li>• domestiques travaillant chez un particulier;</li><li>• étudiantes en stage;</li><li>• bénévoles;</li><li>• travailleuses travaillant dans des entreprises de compétence fédérale.</li></ul>

## COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Au fédéral, on compte :

- le *Code canadien du travail (industries et entreprises de réglementation fédérale)*
  - Partie I – Relations du travail
  - Partie II – Santé et sécurité au travail
  - Partie III – Durée normale du travail, congés et jours fériés
  - Règlements apparentés
- La *Charte canadienne des droits et libertés*
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (par exemple, disparités salariales discriminatoires)
- La *Loi sur l'assurance-emploi* (prestations de compassion)

### La *Charte des droits et libertés de la personne* (loi dite « fondamentale »)

Droits et libertés reconnus par la *Charte* :

Types	Droits et libertés en lien avec la CTF (direct ou indirect)
Libertés et droits fondamentaux	Non pertinents
Droit à l'égalité	Motifs de discrimination interdite : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Âge</li> <li>• Condition sociale</li> <li>• Convictions politiques</li> <li>• État civil</li> <li>• Grossesse</li> <li>• Handicap</li> <li>• Langue</li> <li>• Orientation sexuelle</li> <li>• Race, couleur, origine ethnique ou nationale</li> <li>• Religion</li> <li>• Sexe</li> </ul>
Droits économiques et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables respectant la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne, dans la mesure prévue par la loi (art. 46).</li> <li>• L'égalité des conjoints, dans le mariage ou l'union civile, et une responsabilité égale dans la direction morale et matérielle de la famille et l'éducation de leurs enfants communs (art.</li> </ul>
Droits judiciaires	Non pertinents
En cas d'arrestation ou de détention	Non pertinents
Devant le tribunal	Non pertinents
Droits politiques	Non pertinents
Droit au respect de ses droits et libertés	Non pertinents

COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Code canadien du travail (CCT) et Règlement du Canada sur les normes du travail (RCNT)

Sujet	Article CCT RCNT	Résumé du contenu – Code canadien du travail et Règlement du Canada sur les normes du travail		
<b>MESURES DIRECTES</b>				
<b>Absences pour raisons familiales ou parentales</b>	206.3, 209.1- 209.21	Pour maladie grave ou dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.  Présence requise auprès de l'époux de l'employé, de son conjoint de fait, de son enfant (y compris l'enfant de son époux ou de son conjoint de fait), de son père ou de sa mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère) et toute autre personne incluse dans la définition de « membre de la famille » précisée par règlement ou par le paragraphe 23.1(1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .	Durée maximale du congé : 8 semaines	
<b>Congé de maternité</b>	205.1, 206	La durée maximale du congé est de 17 semaines.  L'employée qui justifie 26 semaines de service continu est admissible.		
<b>Congé parental</b>	206.1	La durée maximale de ce congé est de 37 semaines (durée maximale de 52 semaines pour le congé de maternité et le congé parental combinés).  Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance ou le jour où on commence à prendre soin de l'enfant, et lors d'une adoption, le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé.		
<b>MESURES INDIRECTES</b>				
<b>Durée de la semaine normale de travail</b>	169	Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures.		
<b>Jours fériés, chômés et payés</b>	166, 193 à 202  RCNT 17, 18	Au nombre de 9 (1 <sup>er</sup> janvier, Vendredi saint, fête de Victoria, fête du Canada, fête du Travail, jour de l'Action de grâces, jour du Souvenir, jour de Noël et lendemain de Noël).		
<b>Heures supplémentaires</b>	171, 174  RCNT 11.1	Pas de droit de refus  L'employé peut être employé au-delà de la durée normale du travail; le nombre d'heures ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine.		
<b>Congés annuels</b>	183, 184 RCNT 13	<b>Service continu</b>	<b>Durée du congé</b>	<b>Indemnité</b>
		1 à 6 ans	2 semaines	4 %
		6 ans et plus	3 semaines	6 %



Sujet	Article CCT RCNT	Résumé du contenu – Code canadien du travail et Règlement du Canada sur les normes du travail	
<b>Repos hebdomadaire</b>	173	L'employé a droit à au moins un jour complet (période de 24 heures consécutives) de repos par semaine, si possible le dimanche.	
<b>Absence pour cause de maladie ou d'accident</b>	239(1)-(1.1)	<p>Au plus 12 semaines non rémunérées (employé protégé pour toute absence ne dépassant pas 12 semaines consécutives).</p> <p>L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.</p> <p>Le salarié qui justifie 3 mois de service continu est admissible.</p>	
<b>Décès</b>	210 RCNT 33	D'un proche parent : époux, épouse, conjoint ou conjointe de fait, père, mère, beaux-parents (incluant le conjoint de fait), enfants, enfants du conjoint, petits-enfants, frères, sœurs, grands-parents ou toute personne qui réside de façon permanente chez l'employé.	<p>Pour l'employé qui justifie 3 mois de service continu : 3 jours avec salaire</p> <p>Pour l'employé qui ne compte pas 3 mois de service continu : 3 jours de congé non rémunéré</p>
<b>Employées enceintes ou allaitantes – Cessation des tâches et réaffectation</b>	132	<p>L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant.</p> <p>L'employeur peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à un autre poste ne présentant pas le risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant.</p> <p>Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est réfutée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.</p>	

Loi sur l'assurance-emploi

Sujet	Article	Résumé du contenu – Loi sur l'assurance-emploi (prestations de compassion)	
<b>Congé de compassion (prestations de congé de soignant)</b>	23.1	Absence pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de la famille * souffrant d'une maladie grave, qui risque de causer le décès dans un délai de 26 semaines.	Le travailleur peut recevoir jusqu'à un maximum de 6 semaines de prestations de compassion.  Si le travailleur est sans travail mais qu'il a déjà présenté une demande d'assurance-emploi, il peut aussi demander ce genre de prestations.
<b>Prestations spéciales</b>		Ex. hospitalisation – Concordance avec l'AP à valider	

*Membres de la famille du travailleur	*Membres de la famille de l'époux ou épouse, ou du conjoint de fait du travailleur
Son enfant	Son enfant
Son époux ou épouse, ou conjoint ou conjointe de fait	
Son père ou sa mère	Son père marié ou sa mère mariée ou en union de fait
L'époux ou l'épouse de son père ou de sa mère	
Le conjoint ou la conjointe de fait de son père ou de sa mère	
Son frère, sa sœur, y compris son demi-frère ou sa demi-soeur	Son frère, sa sœur, y compris son demi-frère ou sa demi-soeur
Un de ses grands-parents, y compris ses grands-parents par remariage	Un de ses grands-parents
Un de ses petits-enfants, y compris son époux ou épouse, ou conjointe ou conjointe de fait	Un de ses petits-enfants
L'époux ou épouse, ou conjoint ou conjointe de fait de son fils ou de sa fille	L'époux ou épouse, ou conjoint ou conjointe de fait de son fils ou de sa fille
Son beau-père ou belle-mère, par mariage ou union de fait	
Son beau-frère ou sa belle-sœur, par mariage ou union de fait	
Son oncle ou sa tante, y compris l'époux ou l'épouse, ou conjoint ou conjointe de fait	Son oncle ou sa tante
Son neveu ou sa nièce, y compris son époux ou épouse, ou conjointe ou conjointe de fait	Son neveu ou sa nièce
Un de ses parents de famille d'accueil anciens ou actuels	Un de ses parents de famille d'accueil anciens ou actuels
Un enfant qu'il a, ou a eu, en famille d'accueil, y compris son époux ou épouse, ou conjoint ou conjointe de fait	
Un enfant qu'il a, ou a eu, en tutelle	Un enfant qu'il a, ou a eu, en tutelle
Un tuteur ancien ou actuel, y compris son époux ou épouse ou conjoint ou conjointe de fait	