



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Outil d'auto-évaluation

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Avec la participation
financière de la



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.

À qui s'adresse cet outil?

Cet outil s'adresse principalement aux gestionnaires, superviseur(-euse)s, responsables des ressources humaines et dirigeant(e)s ainsi qu'à toute personne appelée à appliquer les dispositions de la LNT dans un contexte de gestion des ressources humaines.

Comment utiliser cet outil

Cet outil vous aide à faire le point sur vos pratiques de conciliation famille-travail (CFT) et à repérer des aspects à modifier pour respecter la *Loi sur les normes du travail* (LNT).



Il ne remplace pas un avis juridique, mais il vous permet de brosser un premier portrait de vos pratiques et de déterminer des actions adaptées à votre réalité.

L'auto-évaluation se fait en deux étapes :

1. Évaluer vos pratiques
2. Repérer les points de vigilance et passer à l'action



Étape 1 — Évaluez vos pratiques

Pour chaque énoncé, cochez la réponse qui correspond le mieux à votre réalité.

Thème	Pratiques de gestion conformes aux dispositions de la LNT	Oui	Non	Je ne sais pas
Horaires de travail	Nous rémunérons les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine avec une majoration de 50 % du salaire horaire habituel (temps et demi), à compter de la 41 ^e heure travaillée.	☐	☐	☐
	Nos gestionnaires connaissent les dispositions et les exclusions applicables au droit de refuser de travailler permettent aux personnes salariées d'exercer ce droit lorsque les conditions prévues par la LNT sont remplies.	☐	☐	☐
	Lorsqu'une personne salariée en fait la demande et que la réalité opérationnelle le permet, nous concluons des ententes d'étalement des heures de travail conformes aux modalités prévues par la LNT.	☐	☐	☐
Absences	Nos gestionnaires savent qu'un certificat médical ne peut pas être exigé pour une absence de courte durée liée aux obligations familiales ou parentales, lesquelles incluent la proche aidance.	☐	☐	☐
	Lorsque nous demandons un document justificatif pour une absence liée aux obligations familiales ou parentales, nous limitons les renseignements demandés au motif de l'absence, sans exiger de détails sur le diagnostic ou le plan de traitement.	☐	☐	☐
	Nous reconnaissons le droit des personnes salariées de s'absenter jusqu'à 10 journées par année pour remplir des obligations familiales ou parentales, lesquelles incluent la proche aidance.	☐	☐	☐

Étape 1 — Évaluez vos pratiques

Pour chaque énoncé, cochez la réponse qui correspond le mieux à votre réalité.

Thème	Pratiques de gestion conformes aux dispositions de la LNT	Oui	Non	Je ne sais pas
Absences	Après 3 mois de service continu et à moins d'avoir déjà rémunéré 2 premières journées d'absence d'une personne salariée pour certaines raisons de santé ou liées à la violence à caractère sexuel ou à la violence conjugale, nous rémunérons ses 2 premières journées d'absence pour obligations familiales ou parentales, lesquelles incluent la proche aide.	☐	☐	☐
	Nous assurons la protection du lien d'emploi pendant les absences pour raisons parentales ou familiales, lesquelles incluent la proche aide, ainsi que pendant les absences et congés liés à la grossesse, à la naissance et à l'adoption. Au retour, nous réintégrons la personne salariée dans son poste habituel, qu'il s'agisse d'une absence de courte ou de longue durée. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, nous lui reconnaissons alors tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.	☐	☐	☐
	Nos pratiques permettent aux personnes salariées d'exercer leurs droits d'absence pour obligations familiales ou parentales, ces obligations incluant la proche aide, et ce, même lorsque la situation est imprévue ou urgente.	☐	☐	☐
	Nos gestionnaires savent quelles personnes sont considérées comme des membres de la famille au sens de la LNT afin de respecter les dispositions relatives aux absences pour raisons familiales ou parentales.	☐	☐	☐
Grossesse, naissance et adoption	Nous permettons à une personne salariée de s'absenter du travail, sans salaire, pour les examens médicaux liés à sa grossesse.	☐	☐	☐

Étape 1 — Évaluez vos pratiques

Pour chaque énoncé, cochez la réponse qui correspond le mieux à votre réalité.

Thème	Pratiques de gestion conformes aux dispositions de la LNT	Oui	Non	Je ne sais pas
Pauses, repos et vacances	Après 5 heures de travail consécutives, notre personnel a droit à une pause-repas non rémunéré de 30 minutes ou plus.	☐	☐	☐
	Nous rémunérons la pause-repas lorsque la personne salariée doit demeurer à son poste ou doit demeurer disponible pour travailler.	☐	☐	☐
	Nous permettons aux personnes salariées de prendre leurs vacances de manière consécutive, selon la durée à laquelle elles ont droit en vertu de la LNT, sauf lorsque les modalités de fractionnement prévues par la loi sont appliquées à leur demande.	☐	☐	☐
Proche aidance	Nous demandons une attestation confirmant que la personne salariée agit comme proche aidante uniquement lorsqu'il est permis de le faire selon la LNT, soit lorsque la personne aidée n'est pas un membre de la famille de la personne salariée au sens de la LNT.	☐	☐	☐
	Nos gestionnaires connaissent les droits d'absence prévus par la LNT qui peuvent s'appliquer aux situations de proche aidance.	☐	☐	☐
Grand-parentalité	Nous reconnaissons le droit des personnes salariées qui sont grands-parents de s'absenter pour remplir des obligations liées à l'état de santé d'un petit-enfant.	☐	☐	☐
Travail des jeunes	Nous respectons les limites établies par la loi en ce qui concerne l'horaire de travail des jeunes soumis à l'obligation de fréquentation scolaire.	☐	☐	☐

Que révèlent vos résultats?

Vous avez répondu « Oui » à tous les énoncés?

Félicitations! Vos réponses indiquent que vos pratiques semblent conformes aux dispositions abordées dans cet outil. Cela démontre également une bonne connaissance des droits et obligations en matière de conciliation famille-travail.

La conformité constitue toutefois un point de départ. Vous pouvez poursuivre votre démarche en consolidant vos pratiques, en sensibilisant vos gestionnaires et en mettant en valeur vos actions auprès de votre personnel. Vous êtes prêt(e) à aller plus loin? Découvrez nos outils et notre accompagnement spécialisés sur concilivi.com.

Vous avez répondu « Je ne sais pas » à un ou plusieurs énoncés?

Ces réponses indiquent des zones d'incertitude qui méritent d'être vérifiées. Elles ne signifient pas nécessairement que vos pratiques sont non conformes, mais plutôt que certaines informations, procédures ou responsabilités gagneraient à être clarifiées.

Prenez le temps de valider les éléments concernés auprès des personnes responsables ou à l'aide de ressources fiables afin de vous assurer que vos pratiques respectent les exigences applicables.

Vous avez répondu « Non » à un ou plusieurs énoncés?

Une seule réponse « Non » peut indiquer une pratique non conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* visées par cet outil.

Il est important d'identifier rapidement les correctifs à apporter afin de réduire les risques pour votre organisation et d'assurer le respect des droits des personnes salariées.

Étape 2 — Repérez les points de vigilance et passez à l'action

Concentrez-vous sur les éléments auxquels vous avez répondu « Non » ou « Je ne sais pas ». Pour chaque énoncé concerné, identifiez les **actions à mettre en place** pour vous conformer à la LNT ou valider vos pratiques.

Action(s) à mettre en place <small>(Ex. Organiser une midi-conférence avec nos gestionnaires pour expliquer les droits d'absence prévus par la LNT applicables aux situations de proche aidance).</small>	Échéancier

Pour aller plus loin

ConciliVi propose aussi des **outils complémentaires** pour mieux comprendre vos obligations et appliquer la loi de façon cohérente.

- [Guide – Obligations légales en conciliation famille-travail : Focus sur les conditions de travail](#) – pour une vue d'ensemble des obligations légales.
- [Collection de fiches et webinaire de vulgarisation de la LNT](#) – pour approfondir chaque thème, à l'aide de questions-réponses et des exemples concrets.

Respecter les obligations prévues par la LNT est une base essentielle. Une démarche plus globale de conciliation famille-travail peut également contribuer à soutenir le personnel et à renforcer l'attraction et la fidélisation des talents.

ConciliVi met à votre disposition des outils, des formations et un service d'accompagnement pour vous aider à aller plus loin :

- [Accompagnement vers l'obtention du Sceau ConciliVi](#) – pour structurer durablement vos pratiques.
- [Formations pour gestionnaires et employé\(e\)s](#) portant sur divers aspects de la CFT
- [Outils gratuits](#) pour vous guider dans la mise en place de bonnes pratiques et l'évolution de la conciliation famille-travail.

[Téléchargez dès maintenant](#) la collection complète de fiches et visionnez notre webinaire pour approfondir chaque thème à votre rythme.



Rédaction : Yarledis Coneo, M. Sc., CRHA,
Maude Viger-Meilleur, M. Sc., CRHA
Relecture : Julie Guilbault Cournoyer

Révision juridique : Me Sabrina St-Gelais, LL.B
Révision linguistique : Anik Lapointe
Graphisme : Mangue vitaminée