

## Liste de contrôle du travail décent pour le secteur sans but lucratif

Les pratiques de travail décentes ne se limitent pas simplement aux récompenses et avantages financiers. Les pratiques et les cultures organisationnelles font partie d'un environnement de travail décent. Cette simple liste de contrôle peut vous aider à réfléchir à ce que sont les pratiques de travail décent pour votre organisme, et à identifier les domaines dans lesquels vous réalisez des pratiques de travail décent impressionnantes et les domaines dans lesquels vous aimeriez vous améliorer.

### **Idées du secteur par le secteur**

Il n'existe pas de normes industrielles strictes et rapides dans le domaine du travail décent pour le secteur sans but lucratif. *Utilisez cet outil pour créer un dialogue au sein de votre organisme, et non comme un outil d'évaluation formel.*

La liste de contrôle s'appuie sur les définitions et les dimensions du « travail décent » élaborées par l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle est le fruit de discussions approfondies avec des groupes de réflexion composés de personnel de première ligne, de personnel non-cadre et de personnel-cadre, ainsi que de membres du conseil d'administration de notre réseau local torontois d'organismes polyvalents de services sociaux.

### **Appropriiez-vous la liste de contrôle**

Travaillons ensemble dans nos réseaux, et en tant que secteur, pour plaider en faveur de changements politiques qui nous permettent de mettre en œuvre des pratiques de travail décent de manière plus complète.

Nous savons qu'il n'existe pas de modèle unique qui puisse refléter les diverses tailles et activités des organismes sans but lucratif. N'hésitez pas à réviser et à compléter cette liste. Partagez ce que vous ajoutez ou modifiez - nous serions ravis de voir comment vous utilisez la liste de contrôle (courriel : [info@theonnn.ca](mailto:info@theonnn.ca)).

Il s'agit d'un travail en cours et vos commentaires sont les bienvenus. Merci de contribuer à renforcer le secteur, et les communautés que nous servons, par un travail décent. Merci aux Toronto Neighbourhood Centres et aux autres partisans de l'ONN qui nous ont aidés à élaborer et à tester cette liste de contrôle.

## 1) Des salaires décents

Un revenu équitable est un aspect commun du travail décent. Il s'agit non seulement des salaires, mais aussi de la sécurité des revenus : congés payés, congés parentaux et congés de maladie, ainsi que des heures de travail régulières permettant un revenu prévisible. Le soutien à un revenu équitable peut signifier la promotion et l'adoption de politiques de « salaire de subsistance » ou d'autres normes qui favorisent l'équité des revenus au sein des lieux de travail et entre eux.

<b>Indicateur A : Adéquation des postes les moins bien rémunérés dans notre organisme</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Salaire minimum imposé par le gouvernement	De base ✓		
Salaire horaire de 15 dollars	Mieux ✓		
Il faut plus de 15 dollars de l'heure pour vivre convenablement dans de nombreuses villes de l'Ontario.  Visitez le Réseau du salaire vital de l'Ontario pour connaître les taux de salaire vital dans votre région. <a href="http://ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region">ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region</a>	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Augmentations salariales annuelles pour tous les niveaux de poste</b>	<b>Classement</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Aucune augmentation de salaire n'a été accordée au personnel au cours des deux dernières années.	De base ✓		
Une augmentation modeste des salaires du personnel (inférieure au coût de la vie, soit environ 2 %).	Mieux ✓		
Une augmentation des salaires du personnel égale ou supérieure au coût de la vie.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Élimination des préjugés sexistes : <a href="https://theonnc.ca/our-work/our-people/decent-work/bridging-the-gap-guide/">https://theonnc.ca/our-work/our-people/decent-work/bridging-the-gap-guide/</a></b>	<b>Classement</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Les écarts salariaux entre les sexes sont identifiés (y compris à l'intérieur des échelles salariales) à tous les niveaux et des ajustements à la hausse sont effectués.	De base ✓		
Des plans d'équité et de transparence salariales sont en place et les obligations sont respectées comme prévu.	Mieux ✓		

Les échelles de rémunération des postes sont indiquées dans les offres d'emploi.  Note : En termes de partialité, il est toujours possible de payer moins les personnes qui ne sont pas de bons négociateurs. Le fait d'avoir un seul montant de rémunération est plus transparent.	Mieux ✓		
Il existe une position équitable et cohérente sur les négociations salariales et contractuelles pour tous les niveaux de poste.	Meilleur ✓		

## 2) Avantages décents

En plus des avantages sociaux étendus (comme les congés payés, les congés parentaux et les congés de maladie, qui sont régis par la Loi sur les normes d'emploi), la sécurité du revenu de retraite et l'accès aux soins de santé essentiels sont deux des éléments les plus centraux du travail décent. Ces éléments sont particulièrement importants pour le secteur sans but lucratif, car ils sont un facteur clé de la dignité sur le lieu de travail et font de notre secteur un employeur de choix.

<b>Indicateur A : PERSONNEL À TEMPS PLEIN - Principaux avantages</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Celles prévues par la Loi sur les normes d'emploi (LNE) de l'Ontario.	De base ✓		
Congé de maladie rémunéré	Mieux ✓		
Congés payés supérieurs au minimum de la Loi sur les NE	Mieux ✓		
Co-paiement (par l'employeur) ou paiement unique pour les soins de santé et dentaires	Meilleur ✓		
Une sorte de régime de pension ou d'épargne-retraite de l'employeur/employé	Meilleur ✓		
Les prestations de maternité (AE) et les congés parentaux (NE) sont complétés par un « complément ».	Meilleur ✓		
Les plans d'avantages sociaux sont revus régulièrement	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : PERSONNEL À TEMPS PARTIEL et/ou CONTRACTUEL Avantages sociaux proportionnels (ou salaires tenant lieu d'avantages sociaux)</b>	<b>Classement</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Celles qui sont prévues par la Loi sur les NE	De base ✓		

Congé de maladie rémunéré	Mieux ✓		
Congés payés supérieurs au minimum de la Loi sur les NE	Mieux ✓		
L'employé a la possibilité de prolonger les prestations de maternité (AE) et le congé parental (NE).	Mieux ✓		
Co-paiement (par l'employeur) ou paiement unique pour les soins de santé et dentaires	Meilleur ✓		
Une sorte de régime de pension ou d'épargne-retraite de l'employeur/employé	Meilleur ✓		
Les congés de maternité et parentaux sont complétés par un « complément ».	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Soutien en matière de santé mentale</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Le personnel bénéficie de jours de congé de santé mentale comptabilisés comme des jours de congé de maladie ordinaires.	De base ✓		
Accès au programme d'aide aux employés (PAE)	Mieux ✓		
Accès à du soutien pour faire face au stress dans le lieu de travail	Meilleur ✓		

### 3) Sécurité du travail contractuel

On observe sur le marché du travail une pression en faveur d'un recours accru aux contrats de travail « précaires » à temps partiel et à durée limitée pour effectuer des tâches qui étaient auparavant confiées à du personnel permanent à temps plein. Dans certains cas, cela est fait pour obtenir de la flexibilité et constitue une partie nécessaire de certains modèles de recrutement (p. ex., avec les travailleurs humanitaires et d'urgence). Cependant, il peut également s'agir d'une pratique utilisée pour éviter les coûts supplémentaires associés aux contrats à temps plein et permanents. La mesure dans laquelle le secteur communautaire peut résister à ces tendances déterminera si nous pouvons continuer ou non à fournir de bons emplois à de nombreuses personnes au sein de notre main-d'œuvre.

<b>Indicateur A : Rapport entre le nombre de postes à temps partiel et le nombre de postes à temps plein</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Le personnel à temps partiel représente plus d'un tiers (33 %) de nos effectifs.	De base ✓		
Le personnel à temps partiel représente entre 20 et 33 % de nos effectifs.	Mieux ✓		

Le personnel à temps partiel représente moins de 20% (un poste sur cinq) de notre effectif.	Meilleur ✓		Note : Cet indicateur est délicat ; certaines personnes choisissent le temps partiel, et pour elles, ce n'est pas une option négative. Nous ne pouvons pas supposer que le travail à temps partiel est toujours un problème, car il peut offrir choix et flexibilité.
<b>Indicateur B : Au cours des dix dernières années, le rapport entre les postes de contractuels et les postes de permanents a :</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Augmenté. Il y a maintenant un plus grand nombre de postes à durée limitée ou contractuels par rapport aux postes permanents dans notre organisme.	De base ✓		
Est resté à peu près le même	Mieux ✓		
Diminué. Il y a moins de postes à durée limitée ou contractuels par rapport aux postes permanents.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Notre personnel à temps partiel reçoit-il un salaire plus élevé ou des avantages sociaux calculés au prorata pour compenser le manque d'heures à temps plein ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Non	De base ✓		
Oui, les avantages sociaux calculés au prorata ou la rémunération en remplacement des avantages sociaux sont ajoutés aux salaires.	Mieux ✓		
Oui, des avantages sociaux au prorata et des niveaux de salaire plus élevés sont prévus (ex : taux de « salaire de subsistance »).	Meilleur ✓		
<b>Indicateur D : Quels contrats prévoient la sécurité de l'emploi pour les postes du projet ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Le personnel travaillant sur des projets à long terme bénéficie de contrats d'un an.	De base ✓		
Le personnel travaillant sur des projets à long terme reçoit des contrats pour la durée du projet.	Mieux ✓		
Le personnel travaillant sur des projets à long terme bénéficie, dans la mesure du possible, de passerelles vers un emploi permanent.	Meilleur ✓		

## 4) Horaire décent

De nombreux programmes du secteur sans but lucratif dépendent d'un horaire flexible et sur appel pour répondre aux besoins des personnes desservies. En même temps, la capacité du personnel à planifier ses activités non professionnelles, à répondre à ses besoins personnels et familiaux et à atteindre un équilibre positif entre le travail et la vie privée dépend de sa capacité raisonnable à planifier à l'avance. Les efforts visant à fournir une planification anticipée sont essentiels.

<b>Indicateur A : Pour les modèles de programmes qui nécessitent des changements d'équipes et d'horaires pour le personnel, nous établissons ces horaires de façon :</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Hebdomadaire	De base ✓		
Mensuel	Mieux ✓		
Trimestrielle	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Pour les programmes flexibles, le personnel à temps partiel peut stipuler les jours où il est disponible pour travailler (ce qui lui permet de coordonner son travail avec un autre emploi à temps partiel, s'il le souhaite).</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Non	De base ✓		
Parfois	Mieux ✓		
Oui, tout le temps.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le personnel bénéficie d'une certaine souplesse dans son emploi du temps, si cela n'a pas d'incidence sur ses activités professionnelles.</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Pas du tout	De base ✓		
Parfois	Mieux ✓		
Oui	Meilleur ✓		
Fréquemment/régulièrement	Meilleur ✓		
<b>Indicateur D : Si le personnel accumule du temps de remplacement, celui-ci est suivi et il est en mesure de l'utiliser en temps voulu.</b>			
Pas du tout	De base ✓		
Parfois	Mieux ✓		

Oui	Meilleur ✓		
-----	------------	--	--

## 5) Des possibilités d'avancement décentes

Le travail décent implique également de réfléchir aux possibilités de formation, d'apprentissage et d'avancement. Il peut s'agir de formations formelles et de possibilités d'avancement, ainsi que d'un lieu de travail et d'une culture sectorielle axés sur l'apprentissage et le développement des employés.

<b>Indicateur A : Des possibilités de développement professionnel et de formation sont mises à la disposition du personnel et nous cherchons à consacrer un pourcentage du budget salarial de notre organisme à ces possibilités (y compris les fonds de développement professionnel et le temps libre pour la formation).</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
0,5 % de la masse salariale	De base ✓		
1,0 % de la masse salariale	Mieux ✓		
1,5 % de la masse salariale	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Si nous faisons un sondage auprès de notre personnel, quel pourcentage pensez-vous qu'il serait d'accord avec l'affirmation suivante : « Mon organisme m'encourage à relever de nouveaux défis et à saisir les opportunités d'avancement au sein de mon organisme et à l'extérieur, et me fournit le soutien nécessaire pour le faire ? »</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Moins de 40%.	De base ✓		
40 % à 70 %.	Mieux ✓		
Plus de 70 %.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Des sessions de formation informelles sur divers sujets sont offertes dans l'organisme (ex : série de dîners-causeries).</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Rarement	De base ✓		
Parfois	Mieux ✓		
Fréquemment/régulièrement	Meilleur ✓		
<b>Indicateur D : Les postes de direction, haute direction et de conseil d'administration sont</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>

<b>équilibrés entre les sexes et reflètent la diversité de la communauté.</b>			
Une évaluation des postes est en cours	De base ✓		
Des politiques, des plans et des objectifs sont en place	Mieux ✓		
Tous les niveaux de poste sont équilibrés entre les sexes et reflètent la diversité de la communauté.	Meilleur ✓		

## 6) Processus décents de résolution des conflits

Un environnement où les gens peuvent exprimer leurs préoccupations, participer de manière égale et se sentir inclus et en sécurité sur le lieu de travail sous-tend tous les aspects du travail décent. Cela inclut des normes d'emploi strictes, l'établissement de codes de conduite, l'élaboration de politiques proactives pour la diversité et l'inclusion, la garantie de la sécurité des travailleurs, le respect de la santé mentale et physique des employés, et la garantie que les employés comprennent qu'ils ont le droit de s'organiser et de s'exprimer sur les préoccupations liées au lieu de travail.

<b>Indicateur A : Notre organisme dispose-t-il de procédures, de politiques et de pratiques claires, accessibles et confidentielles en matière de griefs pour aider le personnel à aborder et à résoudre les conflits avec les collègues et les superviseurs ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
S'ils ne sont pas syndiqués : des politiques sont en place, mais elles ne sont pas souvent utilisées ou suivies dans la pratique.	De base ✓		
S'ils ne sont pas syndiqués : des politiques sont en place et sont utilisées pour identifier et traiter les conflits.	Mieux ✓		
S'ils ne sont pas syndiqués: des politiques sont en place, sont régulièrement utilisées et le personnel a accès à un soutien ou à l'assistance d'un tiers dans le cadre de ces processus.	Meilleur ✓		
Selon la convention collective de notre syndicat	Meilleur ✓		
Les politiques et les conventions collectives sont revues régulièrement	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Notre organisme a-t-il des politiques pour assurer la sécurité des travailleurs ? (P. ex., les travailleurs sociaux sont jumelés lorsqu'ils se rendent chez des clients à haut risque).</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>

Il existe une politique, mais elle est rarement suivie.	De base ✓		
Il existe une politique et elle est parfois suivie	Mieux ✓		
Il existe une politique et elle est toujours suivie	Meilleur ✓		

## 7) Culture de participation dans un lieu de travail décent

Un leadership efficace et une culture de travail participative sont essentiels au travail décent. Les normes de leadership et les styles de gestion pratiqués sur les lieux de travail ont un impact sur la capacité des travailleurs à maintenir leur passion et leur engagement au travail, et à contribuer par leurs idées et leurs compétences à la réalisation de la mission générale de l'organisme. Ils ont également un impact sur la capacité des travailleurs à concilier travail, famille et temps personnel. Une culture de travail participative va au-delà du respect des droits de la personne et de la loi sur l'accessibilité, et favorise activement l'inclusion et l'engagement.

<b>Indicateur A : Combien de comités mixtes travailleurs-patronat notre organisme a-t-il (tels que santé et sécurité, défense des droits, équité et inclusion, lutte contre la violence) ? *</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Pas de comités de gestion des travailleurs	De base ✓		
Un ou deux comités	Mieux ✓		
Plus de deux comités (ou pour les petits organismes, quelques comités qui couvrent plus de deux domaines de la planification organisationnelle collaborative)	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Notre organisme dispose-t-il de politiques axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Il n'y a pas de telle politique	De base ✓		
Il existe une politique, mais elle n'est pas toujours suivie.	Mieux ✓		
Il existe une politique et elle est toujours suivie.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : Avons-nous sondé notre personnel sur les questions de culture et de satisfaction au travail ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Non	De base ✓		
Oui, mais pas l'année dernière	Mieux ✓		
Oui, au cours de la dernière année	Meilleur ✓		

<b>Indicateur D : Notre organisme implique-t-il/consulte-t-il le personnel lors de l'élaboration de propositions de programmes/projets ?</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Jamais	De base ✓		
Parfois	Mieux ✓		
Toujours	Meilleur ✓		

Note : La [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#) (LSST) définit les rôles et les responsabilités des parties prenantes du lieu de travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, y compris l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes, et la fourniture d'informations et d'instructions à ce sujet. La [Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) (LAPHO) établit également des règlements pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles pour les employés handicapés.

## 8) Stratégies de promotion du travail décent

Les organismes sans but lucratif peuvent être confrontés à d'importants obstacles structurels qui les empêchent de fournir un travail décent. Ces obstacles peuvent résulter de modèles de programmes qui exigent des contrats flexibles, à temps partiel ou occasionnels, ou de bailleurs de fonds qui n'autorisent pas l'utilisation des fonds pour certains coûts (p. ex., en identifiant les cotisations de retraite comme une dépense « non admissible »). Dans le cas des organismes financés par le gouvernement, il y a souvent des restrictions et une stagnation des fonds du programme pendant des années. Certains organismes peuvent être en mesure de surmonter certains de ces obstacles avec le temps (p. ex., en n'acceptant pas les contrats à bas salaires). Cependant, pour obtenir un changement systémique afin que les bailleurs de fonds gouvernementaux incluent les augmentations du coût de la vie dans leurs allocations, il faudra des efforts de plaidoyer concertés de la part de nos réseaux et du secteur sans but lucratif dans son ensemble.

<b>Indicateur A : Notre organisme a démontré qu'il a réussi à maintenir et/ou à étendre les pratiques de travail décent.</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Nous avons connaissance de quelques bonnes pratiques de travail décent dans notre organisme.	De base ✓		
Nous avons documenté des études de cas sur nos pratiques positives en matière de travail décent et nous les avons partagées avec d'autres.	Mieux ✓		
Nous participons activement aux efforts de collaboration visant à promouvoir l'importance du travail décent et à renforcer la capacité de notre secteur à défendre ces valeurs et ces pratiques.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur B : Notre organisme est conscient des pressions et des défis auxquels il est confronté</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>

<b>pour maintenir ou étendre les pratiques de travail décent.</b>			
Nous avons réalisé une évaluation de nos pratiques de travail décent (comme celle-ci).	De base ✓		
Nous avons identifié les principaux défis en matière de travail décent que nous souhaitons relever en tant qu'organisme et nous avons élaboré un plan pour nous attaquer à ceux qui sont sous notre contrôle.	Mieux ✓		
Nous avons des plans pour relever les principaux défis qui sont sous notre contrôle, et nous participons à des efforts collectifs pour plaider en faveur de changements systémiques qui élimineraient certains obstacles auxquels notre organisme est confronté pour offrir un travail décent.	Meilleur ✓		
<b>Indicateur C : notre organisme s'est entretenu avec ses bailleurs de fonds pour obtenir des modifications des restrictions de financement.</b>	<b>Note</b>	<b>Notre organisme</b>	<b>Commentaires</b>
Non, nous n'avons pas discuté de cette question avec les bailleurs de fonds.	De base ✓		
Nous avons discuté de cette question avec les bailleurs de fonds, mais avec un succès limité.	Mieux ✓		
Nous en avons discuté avec les bailleurs de fonds et avons pu obtenir certaines modifications.	Meilleur ✓		