



**LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE
AVEC LA VIE FAMILIALE :
QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIONS DE
CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR
VERSION REVUE ET AUGMENTÉE**

**MINISTÈRE DU TRAVAIL
Direction de la recherche et de l'évaluation**

Mars 2003

Recherche et rédaction

Marie-Céline Fortin, Direction de la recherche et de l'évaluation

Mise à jour

Lise Boisclair, Direction de la recherche et de l'évaluation

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PRÉSENTATION DES THÈMES ET DES DISPOSITIONS RETENUES	3
1. Absences et vacances.....	5
1.1 Congé sans traitement, total ou partiel.....	5
1.2 Congé avec traitement.....	7
1.3 Congé mobile	9
1.4 Congé pour des raisons personnelles	10
1.5 Choix de la période du congé annuel	11
1.6 Crédits de congés de maladie en heures.....	13
1.7 Absence rémunérée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident dans la famille	14
1.8 Congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires	16
1.9 Ligne de conduite de l'entreprise liée aux congés annuels et à d'autres types de congé.....	17
2. Reconnaissance de la relation d'interdépendance entre le travail, la vie familiale ou personnelle et création d'un comité de garderie.....	19
2.1 Reconnaissance de la relation d'interdépendance entre le travail, la vie familiale ou personnelle	19
2.2 Création d'un comité de garderie	19
3. Congés pour des raisons familiales.....	21
3.1 Mariage ou décès d'un membre de la famille	21
3.2 Séparation ou divorce.....	23
3.3 Sinistre	24
3.4 Cérémonies religieuses.....	26
3.5 Visites médicales lors de la grossesse : congé avec ou sans traitement	27
4. Formation	29
4.1 Crédit pour les heures consacrées à suivre un cours hors des heures normales de travail.....	29
4.2 Remboursement de certains frais	29
5. Horaire	31
5.1 Horaire d'été	31
5.2 Horaire flexible	31
5.3 Réduction volontaire du temps de travail.....	32
6. Retraite.....	33
6.1 Départ graduel à la retraite	33
CONCLUSION	35
BIBLIOGRAPHIE	37

INTRODUCTION

À la suite du premier Forum de novembre 2001 sur la conciliation du travail avec la famille (CTF), organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le ministère du Travail, celui-ci a décidé de continuer sa réflexion sur le sujet et de poursuivre des actions de sensibilisation envers les milieux intéressés en rendant accessibles certains travaux pouvant leur être utiles. Cette étude présente des dispositions de conventions collectives susceptibles de faciliter l'atteinte d'un plus grand équilibre entre les préoccupations professionnelles et familiales des salariés. Sans être complets ni même directement rattachés à cette problématique, les exemples utilisés sont tirés des conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail et analysées à partir d'une grille préétablie. Les 150 conventions consultées ont permis de dégager 47 illustrations de disposition ou de clause, sans qu'on puisse pour autant les considérer comme représentatives de l'univers des conventions collectives ou leur accorder une valeur exemplaire. L'exercice a simplement pour but de montrer comment les parties à la négociation collective cherchent à prendre en compte les exigences souvent concurrentes entre le monde du travail et celui de la vie familiale. Ces illustrations ignorent toutefois les politiques internes d'entreprise qui peuvent bonifier, compléter ou encadrer de manière plus précise cette recherche d'un meilleur équilibre.

Le présent document n'est pas exhaustif. Au contraire, il constitue un inventaire de clauses qui sera mis à jour au fil de la collecte de nouvelles données. Pour être bien informé sur la question, nous invitons donc le lecteur à consulter régulièrement notre site Internet.

PRÉSENTATION DES THÈMES ET DES DISPOSITIONS RETENUES

Comparativement à l'étude du ministère du Travail intitulée *Les dispositions des conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*¹ qui s'appuyait sur les résultats de l'analyse d'un grand nombre de conventions collectives, l'échantillon retenu dans ce document n'a pas un caractère représentatif. Cependant, conformément aux conclusions tirées d'études récentes², le lecteur ne sera pas surpris de constater que les dispositions pouvant favoriser la CTF qui ont été retenues ont souvent été tirées d'ententes conclues dans les secteurs des finances, assurances et des affaires immobilières, des services, de l'administration publique et du commerce, là où la main-d'œuvre féminine est importante au plan numérique.

La diversité des avenues utilisées par les parties pour traiter la question de la CTF se reflète dans le choix des thèmes retenus pour la présente étude. Les exemples choisis aux fins de cette recherche ont été regroupés selon les six grands thèmes suivants :

1. Les dispositions générales, relatives aux divers types de congés, avec ou sans traitement, et aux vacances.
2. Les dispositions particulières reconnaissant la relation d'interdépendance entre le travail, la vie familiale ou personnelle et qui traitent de l'implantation éventuelle d'une garderie en milieu de travail.
3. Les congés pour des raisons familiales.
4. Les dispositions pour faciliter la formation et le perfectionnement des employés.
5. Les dispositions qui introduisent de la flexibilité dans les horaires de travail.
6. Les dispositions qui facilitent le départ graduel à la retraite.

Les thèmes sélectionnés apparaissent comme ceux les plus fréquemment mentionnés dans le cadre de cette problématique. Plusieurs dispositions sont déjà en vigueur depuis plusieurs années dans les conventions collectives du Québec. Jusqu'à récemment, aucun lien direct n'avait été fait entre ces clauses, souvent éparpillées dans plusieurs chapitres des conventions collectives, et la conciliation de la vie personnelle, familiale avec celle du travail. En effectuant ce regroupement, la présente étude complète donc le document portant sur les dispositions des conventions collectives et la conciliation travail-famille publié par le ministère du Travail, en avril 2002.

Sur la base de ces thèmes, les clauses choisies sont reproduites sur une fiche individuelle présentant les renseignements suivants:

1. Le libellé de la clause retenue.
2. Les avantages par rapport à la CTF.
3. Le nom des parties signataires à la convention collective.
4. La durée de la convention collective.
5. Le numéro de la convention collective.

On notera que des commentaires sont parfois ajoutés afin de mieux saisir le sens de la clause ou de souligner son apport à la conciliation entre les obligations familiales et professionnelles.

1. Thériault, Julie (2002).

2. Idem; Rochette, Maude (2002).

1. ABSENCES ET VACANCES

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel

Libellé <u>Art. 13.02</u> Compte tenu du contexte géographique des Îles et des services disponibles, la Compagnie accorde sur demande un congé sans solde d'un maximum de quinze (15) jours de calendrier à toute personne salariée qui doit accompagner hors des Îles un membre de sa famille immédiate (conjoint, enfant, père ou mère) pour subir un examen médical ou une intervention médicale non disponible aux Îles-de-la-Madeleine.	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité de pouvoir se déplacer à l'extérieur de la région durant les heures normales de travail. Accompagnement d'un proche afin qu'il puisse recevoir des soins de santé appropriés.	
Source Mines Seleine (La Société canadienne de sel ltée) Syndicat des travailleurs et des travailleuses de Mines Seleine (CSN)	
Durée Du 9 août 2001 au 30 juin 2004.	N° de la convention 048173

Libellé <u>Art. 19.15</u> L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine (...).	
Avantages par rapport à la CTF Congé pouvant servir pour diverses raisons reliées à la CTF, par exemple les soins à fournir à un enfant ou à un parent malade.	
Source La Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec Le Syndicat des professionnelles et professionnels de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec, affilié à la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (CSQ)	
Durée 20 décembre 2000 au 30 juin 2003.	N° de la convention 005868

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel (suite)

Libellé <u>Art. 12.01</u> La personne salariée peut demander un congé sans solde d'une durée maximale d'un an, notamment pour fins d'étude, pour s'occuper de son enfant malade ou d'une personne à charge malade. La demande de congé sans solde doit être soumise à l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif raisonnable. Dans les cas qui s'avèrent graves, l'Employeur considérera toute demande de congé plus long que celui prévu ci-avant.	
Avantages par rapport à la CTF Ce congé permet de prendre soin de ses enfants ou d'autres personnes à charge. Il peut aussi être prolongé au-delà d'un an dans certaines circonstances.	
Source 9018-5794 Québec Inc. Raison sociale : Villa Val-des-Arbres Syndicat des employés de Villa Val-des-Arbres - CSN	
Durée Du 1 avril 1999 au 31 octobre 2002.	Numéro de convention collective 154898

Libellé <u>Lettre d'entente</u> Les parties conviennent qu'une personne salariée régulière peut, pour un besoin sérieux en raison de maladie d'un membre de la famille immédiate (conjoint, enfant, mère, père, sœur ou frère), demander de bénéficier d'une semaine réduite de travail pour une période déterminée. L'Employeur peut exiger une pièce justificative pour attester de l'état de santé de la personne qui est malade. La personne salariée régulière doit en faire la demande par écrit au directeur au moins trois (3) semaines avant le début de la semaine réduite de travail, en indiquant le nombre de jours (un jour égale 7.8 heures) qu'elle voudrait voir réduire à sa programmation et la période de temps demandée (minimum 2 mois et maximum de 6 mois). Si l'employeur accepte une telle demande, les jours travaillés par une telle personne salariée régulière sont établis par l'Employeur et la programmation de ces journées est établie selon les dispositions de la convention collective pour une personne salariée régulière. (...)	
Avantages par rapport à la CTF Congé sans solde à temps partiel permettant de s'occuper d'un membre de la famille malade. La définition de la famille est plus englobante que la stricte famille immédiate (conjoint et enfant) puisqu'elle comprend les parents ainsi que les frères et soeurs.	
Source Super C, une division de Métro Richelieu 2000 inc. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Super C (CSN)	
Durée Du 14 juillet 2000 au 11 juin 2005.	Numéro de convention collective 097055

Commentaires

La première disposition, plutôt particulière, s'adresse surtout aux employés vivant dans une région éloignée. Les trois autres dispositions permettent aux employés de bénéficier d'un congé sans solde, à temps complet ou partiel, pour prendre soin d'un membre de la famille. La *Loi sur les normes du travail* prévoit aussi, à compter du 1 mai 2003, un congé sans solde de 12 semaines pour prendre soin d'un proche parent gravement malade. Ce congé pourrait être prolongé jusqu'à 104 semaines s'il s'agit d'un enfant mineur atteint d'une grave maladie potentiellement mortelle.

1.2 Congé avec traitement

Libellé <u>Art. 4-5.04</u> L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement; l'employée ou l'employé doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire qu'elle ou qu'il lui remet.	
Avantages par rapport à la CTF Disposition s'adressant à la personne réclamée d'urgence auprès de sa famille et directement reliée à la CTF.	
Source Conseil des Arts et des Lettres du Québec Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (Indépendant – Provincial)	
Durée Du 27 juin 2002 au 30 juin 2003	N° de la convention 151985

Libellé <u>Lettre d'entente</u> L'employée peut obtenir un congé, sans perte de salaire, pour la durée de l'événement jusqu'à concurrence d'une (1) journée par événement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de son conjoint, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle (y compris les examens médicaux périodiques des enfants mineurs). Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Elle doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Exceptionnellement, après entente avec l'employeur, ce congé peut être prolongé au-delà d'une journée.	
Avantages par rapport à la CTF Disposition directement reliée à la CTF qui présente un gain additionnel par rapport à la <i>Loi sur les normes du travail</i> en vigueur au moment de la signature de la convention, car on accorde une journée avec traitement avec possibilité exceptionnelle de prolongation.	
Source Caisse Populaire de Châteauguay Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Caisse Populaire de Châteauguay (CSN)	
Durée Du 27 avril 1999 au 30 septembre 2002.	N° de la convention 095943

Commentaires

Les deux dispositions constituent des congés sans perte de traitement et ne diminuent pas la banque de vacances ou de maladie. La seconde est inspirée du texte de l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail*. Signalons que cet article a été modifié lors de l'adoption du projet de loi n° 143 et qu'il entrera en vigueur le 1 mai 2003.

1.2 Congé avec traitement (suite)

Libellé <u>Art. 20.10 Congé pour obligations familiales</u> Le salarié qui en fait la demande peut se constituer une banque d'un maximum de sept (7) jours de congé pour obligations familiales (enfant, conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère) en y incluant le solde des congés mobiles au 31 décembre, le solde des vacances au 31 mai, le temps supplémentaire à reprendre et/ou en réduisant le salaire hebdomadaire de deux pour cent (2 %), s'il le désire. Le congé est autorisé préalablement par son supérieur immédiat, à moins d'urgence. À défaut de se constituer une banque d'obligations familiales, un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours par année, sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison des circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.	
Avantages par rapport à la CTF Manière originale de constituer une banque de congés qui peut être utilisée pour vaquer à différentes obligations familiales.	
Source Caisse populaire de Victoriaville (La) Association des travailleurs(euses) de la Caisse populaire de Victoriaville	
Durée Du 21 avril 1999 au 31 décembre 2003.	Numéro de convention collective 127761

Libellé <u>Art. 17.02 h)</u> Un employé peut s'absenter de son travail pour des raisons de problèmes de conciliation entre le travail et la famille, sans réduction de salaire, pour un maximum annuel de huit (8) heures (12 heures pour les équipes de fin de semaine). Cette banque de huit (8) heures (12 heures pour les équipes de fin de semaine) est composée du demi temps ou du temps double acquis en temps supplémentaire travaillé. La participation de l'employé est volontaire mais il doit s'engager par écrit au début de chaque année et ce, pour toute l'année. La banque de huit (8) heures (12 heures pour les équipes de fin de semaine), ou une partie non-utilisée de celle-ci, est reportée d'une année à l'autre. Les heures accumulées non-utilisées dans cette banque de temps sont monnayables lorsqu'il y a fin du lien d'emploi.	
Avantages par rapport à la CTF Les termes utilisés « de problèmes de conciliation entre le travail et la famille » englobent différentes réalités.	
Source C .S. Brooks Canada Inc. Association des employés du textile de Sherbrooke inc. (CSD)	
Durée Du 15 février 1999 au 15 février 2002.	Numéro de convention collective 023358

Commentaires

Dans ces deux exemples, l'employeur offre la possibilité de prendre des congés rémunérés pour différents motifs reliés à la vie familiale et non seulement au regard de l'éventualité de la maladie.

1.3 Congé mobile

Libellé <u>Art. 15.01</u> Le salarié a droit à quatre (4) jours de congé mobile, plus le jour de son anniversaire de naissance (<i>total = 5 congés</i>), payés pour chacune des années de calendrier (<i>1^{er} janvier au 31 décembre</i>). Toutefois, le salarié n'a droit à aucun jour de congé mobile, ni à son jour anniversaire, durant sa période de probation. <u>Art. 15.03</u> Ces jours de congé mobile ne peuvent être pris à des dates consécutives sauf en cas de congés sociaux ou de maladie.	
Avantages par rapport à la CTF Absence payée le jour de son anniversaire pour être avec ses proches. Ces congés peuvent être utilisés pour des raisons familiales.	
Source Les Entreprises Michel Lapierre inc. Association des employés de végétarien Jacques-Cartier de Sherbrooke (Indépendant – National)	
Durée Du 1 ^{er} novembre 1997 au 15 septembre 2004.	N° de la convention 080572

Libellé <u>Art. 11.06</u> Les employé(e)s auront droit à sept (7) jours de congé flottant par année sans perte de salaire et il est entendu que ces jours de congé seront pris par période d'une demi-journée et que la banque de congés sera débitée selon le nombre d'heures correspondant à l'horaire de travail prévu et ce, après autorisation du coordonnateur ou chef de service (...).	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité de rattacher ces congés à des absences pour des raisons personnelles.	
Source La Ville d'Alma Le Syndicat canadien de la Fonction publique, local 2541 (FTQ)	
Durée Du 26 avril 2000 au 15 octobre 2002.	N° de la convention 041475

Commentaires

Les deux dispositions offrent des congés sans perte de salaire qui peuvent être pris de manière assez souple.

1.4 Congé pour des raisons personnelles

Libellé <u>Art. 13.07</u> La personne salariée bénéficie d'un crédit de deux (2) jours de congé par année financière; ces jours de congé ne sont pas cumulatifs et sont utilisables comme congés pour fins personnelles selon les modalités suivantes : la personne salariée doit utiliser au moins une demi-journée à la fois; <u>Art. 13.07 a)</u> La personne salariée doit informer l'Université de son absence trois (3) jours civils à l'avance, sauf dans les cas d'urgence et remplir le formulaire approprié. Exceptionnellement et avec l'autorisation de la personne supérieure immédiate, la personne salariée peut utiliser le congé personnel comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou d'un autre congé ou absence prévu à la convention, mais ce, sans préjudice aux droits et au choix de vacances des autres personnes salariées.	
Avantages par rapport à la CTF Congés pouvant être utilisés pour des raisons personnelles, y compris pour des raisons familiales.	
Source Université de Sherbrooke Union des employé-e-s de service, local 800 (FTQ)	
Durée 9 juin 1998 au 31 décembre 2001. Note : Les parties signataires ont confirmé que les négociations sont en cours et que la clause ci-dessus serait conservée dans la nouvelle convention collective.	N° de la convention 042705

Libellé <u>Art. 19.01 a)</u> Au 1 ^{er} mai de chaque année, tout salarié qui a travaillé deux cent quarante (240) heures, bénéficie d'un crédit de quarante (40) ou soixante (60) heures de congés personnels, selon qu'il soit sur un horaire de cent vingt (120) ou cent soixante-huit (168) heures. Les heures non utilisées sont payables et monnayables au 30 avril ou la dernière paie de décembre de chaque année, au choix du salarié, au taux de cent pour cent (100%) du salaire régulier. (...)	
Avantages par rapport à la CTF Crédit d'heures de congé pouvant servir lorsque surviennent des problèmes personnels ou familiaux.	
Source P. H. Tech inc. Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)	
Durée Du 11 février 2003 au 31 octobre 2006	N° de la convention 012351

Commentaires

Ces congés offrent la possibilité d'être fractionnés et peuvent, à tout le moins dans le premier cas, s'ajouter à d'autres types de congé. Ils ne peuvent cependant être reportés d'une année à l'autre.

1.5 Choix de la période du congé annuel

Libellé <u>Art. 14.11</u> Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1 ^{er} avril.	
Avantages par rapport à la CTF Avantage relié à la vie personnelle pour un événement particulier.	
Source Alimentation Sylvain Beaumier inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 (FTQ)	
Durée Du 22 mai 2002 au 25 octobre 2003.	N° de la convention 128900

Libellé <u>Art. 16.02-A)</u> (...) Un salarié qui se marie a priorité pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le 1 ^{er} mai. Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte un enfant a priorité pour choisir ses vacances lors de la période où un tel événement se produit, en autant qu'il avise l'Employeur sept (7) jours à l'avance (...).	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité d'exercer un choix prioritaire pour la période de congé annuel à l'occasion d'un événement personnel ou familial.	
Source Épiciers-Unis Métro-Richelieu inc. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Épiciers-Unis Métro Richelieu Newton Québec (CSN)	
Durée Du 11 décembre 1997 au 31 mars 2003.	N° de la convention 138909

Commentaires

Les deux mesures visent un événement personnel : le mariage du salarié. Il est d'ailleurs à noter que la *Loi sur les normes du travail* accorde au salarié un congé sans perte de salaire, le jour de son mariage (art. 81, 1^{er} alinéa). La deuxième l'élargit à deux événements familiaux : la naissance et l'adoption d'un enfant.

1.5 Choix de la période de congé annuel (suite)

Libellé <u>Art. 16.07</u> Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociation après entente entre les salariés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, i.e., les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des salariés. (...) <u>Art. 17.02 b)</u> Advenant que des salariés soient embauchés la même journée, la charge familiale sera le facteur déterminant. Dans le cas d'égalité de charge familiale, l'heure du poinçon et la date de naissance serviront à déterminer qui est le plus ancien.	
Avantages par rapport à la conciliation travail-famille (CTF) La charge familiale est le facteur déterminant de l'ancienneté lorsque plusieurs employés débutent leur emploi à la même date.	
Source Agropur coopérative agro-alimentaire Syndicat des salariés(es) de la fromagerie (C.S.Q.)	
Durée Du 22 février 1999 au 23 juillet 2002.	Numéro de convention collective 056069

Libellé <u>Art. 13.10</u> Les désirs d'un salarié, son statut marital, le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire et la durée de ses services seront pris en considération en déterminant le moment où il prendra ses vacances; toutefois, afin de maintenir l'efficacité des opérations, la compagnie se réserve le droit de déterminer les dates de vacances de tous les salariés. Si la compagnie peut se dispenser des services d'un salarié, à la demande de celui-ci, elle lui accordera une semaine additionnelle de vacances sans solde et la section 15.06 s'appliquera.	
Avantages par rapport à la CTF Le fait d'avoir un conjoint ou des enfants peut favoriser un employé lors du choix de ses vacances.	
Source Noranda inc. Mine Matagami Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6131 (FTQ)	
Durée Du 18 novembre 2001 au 17 novembre 2004.	Numéro de convention collective 028381

Commentaires

Dans ces deux illustrations, le fait d'avoir une famille peut favoriser un employé lors du choix de sa période de vacances annuelles.

1.6 Crédits de congés de maladie en heures

Libellé <u>Art. 11.11.1</u> Entre le premier (1 ^{er}) décembre d'une année et le trente (30) novembre de l'année subséquente, pour chaque mois de service, l'Employeur crédite au salarié, sauf au salarié à temps partiel, trois quarts (3/4) de jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. (...) <u>Art. 11.11.4</u> Le congé de maladie peut être utilisé pour la maladie du salarié ou d'une autre personne habitant sous le même toit que celui-ci.	
Avantages par rapport à la CTF La disposition élargit la possibilité d'utilisation des crédits de congé de maladie à des proches vivant sous le même toit (exemples : conjoint, enfant) et qui peuvent être malades.	
Source La Ville de Gaspé Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Gaspé (CSN)	
Durée Du 14 septembre 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 056812

Libellé <u>Art. 28.01 a)</u> Tout salarié ayant complété un (1) an de service au 31 décembre de chaque année a droit à soixante-quatre (64) heures de congés mobiles et/ou de maladie au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente.	
Avantages par rapport à la CTF L'usage possible des crédits de congé de maladie sous forme de congé mobile introduit une souplesse au regard de la CTF.	
Source Groupe Lactel Société en commandite, Usine de Beauceville Teamsters Québec, local 1999 (FTQ)	
Durée Du 16 février 1999 au 31 janvier 2004.	N° de la convention 070821

Commentaires

Les deux dispositions accordent une portion de journée ou elles créditent un certain nombre d'heures de congé de maladie au prorata des mois de service ou des heures travaillées. La première mesure ajoute un élément relié expressément à la vie familiale.

1.7 Absence rémunérée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident dans la famille

<u>Libellé</u> Art. 19.08 La Ville peut permettre à l'employé qui assiste son conjoint ou son enfant durant la phase terminale d'une maladie, d'épuiser le solde de ses banques de congés (vacances, maladie, mobile, assiduité, etc.).	
Avantages par rapport à la CTF Mesure reliée à la vie familiale et qui permet à l'employé d'être près des siens lors d'un événement particulièrement éprouvant.	
Source La Ville de Longueuil Syndicat des employés de bureau, techniciens et professionnels de la Ville de Longueuil, SCFP, section locale 306 (FTQ)	
Durée Du 14 décembre 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 032177

<u>Libellé</u> <u>Lettre d'entente :</u> Politique de congé de maladie pour enfant d'employé de la Caisse populaire de Granby-Bromont	
Principe de base Par la présente, les parties s'entendent à maintenir un fonds à contribution égale. Ce fonds portera intérêt et s'accumulera jusqu'à un maximum de 10 000\$, excluant les intérêts cumulés. Par la suite, les parties conviennent de maintenir ce fonds de l'ordre de 10 000\$, par une participation égale de la différence à combler et ce, annuellement sans toutefois pour cela excéder une contribution annuelle de 1 000\$. Dans le cas où les fonds s'épuiseraient, les parties conviennent de se réunir pour élaborer une nouvelle stratégie.	
Modalité pour bénéficiaire du fonds Absence longue durée : de 4 jours à 10 jours pour maladie d'un enfant. Si l'absence se prolonge sur une période excédant 3 jours, le salarié recevra 75 % de son salaire brut et ce, pour une période maximale de 5 jours consécutifs seulement. La rémunération sera défrayée par l'entremise du fonds de participation susmentionné.	
Avantages par rapport à la CTF Mesure visant à soutenir la CTF de manière particulièrement originale par la création d'un fonds visant à défrayer une partie du salaire du salarié, lors d'une absence pour maladie d'un enfant.	
Source Caisse populaire Desjardins de Granby-Bromont Fédération des Caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska Syndicat des employés(es) de la Caisse populaire Desjardins de Granby-Bromont (CSD)	
Durée Du 21 juin 2002 au 30 juin 2005	N° de la convention 070565

1.7 Absence rémunérée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident dans la famille (suite)

Libellé <u>Art. 18.08</u> Un salarié dont la présence est requise par une urgence médicale concernant son conjoint, son enfant, son père ou sa mère s'y rend sans perte de traitement.	
Avantages par rapport à la CTF Congé payé accordé pour les cas d'urgences seulement mais qui peut s'appliquer à plusieurs membres de la famille.	
Source Ville de Beauharnois Syndicat des employés municipaux de Beauharnois (CSN)	
Durée Du 16 décembre 2002 au 31 décembre 2003.	Numéro de convention collective 097675

Commentaires

La première mesure fait ressortir un thème rarement identifié dans les conventions collectives : l'assistance à un proche lors de la phase terminale d'une maladie en permettant à la personne de puiser dans ses réserves de congés. La deuxième fait état d'une politique particulièrement novatrice dans le domaine de la conciliation travail-famille, car on y instaure un fonds collectif à participation mixte. Il est à noter que l'entreprise en question s'est méritée un prix ISO Familles en 2001. La troisième disposition bonifie le droit inscrit à la *Loi sur les normes du travail* (art. 79.7, en vigueur le 1 mai 2003) quant à la rémunération des absences pour raisons familiales, mais seulement dans les cas d'urgence médicale.

1.8 Congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires

Libellé <u>Art. 7-2.03</u> Il est loisible au professionnel de convertir en temps d'absence au travail le temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière; cependant, l'utilisation dudit temps d'absence peut se faire au cours des deux (2) années financières suivantes.	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité de report du congé compensatoire, au-delà de la période fixée par la <i>Loi sur les normes du travail</i> (art. 55, 2 ^e et 3 ^e alinéas); ce dispositif peut être utile au regard de la conciliation entre la vie personnelle et familiale.	
Source L'Université du Québec à Chicoutimi Le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (CSQ)	
Durée Du 20 décembre 2000 au 31 mai 2005.	N° de la convention 053025

Libellé <u>Art. 17.5</u> Récupération des heures supplémentaires : à la demande écrite de la personne salariée, les heures supplémentaires peuvent être récupérées en congé. À cet effet, une banque permanente d'un maximum de trente cinq heures (35 h) est créée. Cependant, la personne salariée ne pourra jamais utiliser plus de sept (7) jours par année en récupération d'heures supplémentaires.	
Avantages par rapport à la CTF Congé compensatoire pouvant être utile à la même fin.	
Source La Ville de Sainte-Foy Le Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de Sainte-Foy (CSN)	
Durée Du 25 octobre 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 021840

Commentaires

Les deux mesures introduisent le principe du congé compensatoire. Cependant, ses possibilités d'utilisation et sa durée varient.

1.9 Ligne de conduite de l'entreprise liée aux congés annuels et à d'autres types de congé

Libellé <u>Art. 21.08</u> Lorsque des conjoints travaillent à Urgences-santé, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.	
Avantages par rapport à la CTF Mesure facilitant la prise simultanée du congé annuel des conjoints.	
Source La Corporation d'Urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain Le Syndicat des employé-e-s d'Urgences-santé (FSSS-CSN)	
Durée Du 15 novembre 2002 au 30 juin 2005.	N° de la convention 123281

Libellé <u>Art. 16.01 d)</u> Le salarié bénéficie au cours de l'année d'un maximum d'une (1) journée, pouvant être prise par tranche de deux (2) heures, pour des visites médicales ou pour soins dentaires si les congés flottants sont épuisés et qu'il n'y a pas possibilité de rendez-vous à l'extérieur des heures de travail.	
Avantages par rapport à la CTF Mesure supplémentaire destinée à permettre des absences rémunérées lors de rendez-vous pour des raisons médicales.	
Source Le Journal de Québec, une division de Corporation Sun Média. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2808 (FTQ)	
Durée Du 4 février 2003 au 31 décembre 2005.	N° de la convention 069260

Commentaires

Les deux dispositions sont des illustrations permettant aux salariés de mieux planifier certains événements liés à des absences du travail. L'une est liée à la vie familiale, tandis que l'autre l'est à la vie personnelle et peut être fractionnée au besoin.

1.9 Ligne de conduite de l'entreprise liée aux congés annuels et à d'autres types de congé (suite)

Libellé <u>Art. 15.04 b)</u> Lorsqu'un salarié participe à un programme d'adoption internationale, celui-ci a droit au congé sans solde ou au report de ses vacances dans la même année où ses vacances doivent être prises.	
Avantages par rapport à la CTF L'employé a le choix entre un congé non payé ou le report de ses vacances à une autre période de l'année que celle prévue.	
Source Olymel S.E.C. Travailleurs et travailleuses unis(es) de l'alimentation et de commerce CTC-TUAC Canada local 1991-P	
Durée Du 9 janvier 2003 au 31 août 2006.	Numéro de convention collective 155671

Commentaires

La *Loi sur les normes du travail* prévoit déjà certains congés lors de l'adoption d'un enfant, dont un congé de 52 semaines sans salaire (art. 81.10 et suivants). Cette disposition reprend donc en partie ce que la Loi prévoit et offre une deuxième possibilité à l'employé qui voudrait bénéficier d'un revenu, soit le report de ses vacances.

Libellé <u>Art. 30.01 b)</u> À l'occasion de son déménagement, tout salarié peut utiliser un (1) jour de congé de maladie à son crédit prévu à l'article 22, et ce, une seule fois à tous les deux (2) ans.	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité d'utiliser un congé de maladie pour un événement personnel.	
Source Maintenance Eureka Ltée Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)	
Durée Du 16 février 1999 au 1 mai 2003.	Numéro de convention collective 154807

2. RECONNAISSANCE DE LA RELATION D'INTERDÉPENDANCE ENTRE LE TRAVAIL, LA VIE FAMILIALE OU PERSONNELLE ET CRÉATION D'UN COMITÉ DE GARDERIE

2.1 Reconnaissance de la relation d'interdépendance entre le travail, la vie familiale et personnelle

Libellé <u>Annexe VI Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales</u> La partie syndicale négociante CEQ-CSN-FTQ d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du Trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail. À cet effet, les parties de la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.	
Avantages par rapport à la CTF Disposition générale d'une lettre d'entente qui reconnaît la problématique de la CTF et qui incite les parties à en tenir compte au niveau local.	
Source Le Centre communautaire juridique du Saguenay-Lac-St-Jean Le Syndicat des travailleurs du Centre juridique du Saguenay-Lac-St-Jean (CSN)	
Durée Du 28 juin 2000 au 30 juin 2003.	N° de la convention 135806

Commentaires

Il serait souhaitable et utile d'évaluer, comment, dans les divers milieux de travail concernés, ces intentions ont pu se traduire concrètement.

2.2 Création d'un comité de garderie

Libellé <u>Annexe M</u> Les parties conviennent de créer un comité paritaire dont le mandat consistera à analyser les besoins du personnel en matière de garde d'enfants, évaluer la pertinence d'établir un système de garderie en milieu de travail au SPCUM ou recourir à d'autres alternatives. Les conclusions et recommandations seront soumises aux parties afin d'y donner suite s'il y a lieu.	
Avantages par rapport à la CTF Disposition permettant une ouverture quant à l'implantation éventuelle d'une garderie en milieu de travail.	
Source Communauté urbaine de Montréal Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc.	
Durée Du 19 décembre 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 050229

Commentaires

À ce jour, la création de ce comité n'a cependant pas mené à l'implantation d'une garderie en milieu de travail, en raison des coûts reliés à une telle initiative.

3. CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES

3.1 Mariage ou décès d'un membre de la famille

Libellé <u>Art. 16.05</u> À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (...), l'Employeur peut faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. (...) Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir ce congé.	
Avantages par rapport à la CTF Flexibilité dans l'usage du congé hebdomadaire pour permettre au salarié d'assister à un événement familial.	
Source Supermarché Crevier l'Assomption inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 (FTQ).	
Durée Du 13 juin 1997 au 12 octobre 2002.	N° de la convention 101642

3.1 Mariage ou décès d'un membre de la famille (suite)

Libellé <u>Art. 21.01 a)</u> Advenant le décès de son conjoint ou son enfant, un salarié aura droit à un congé d'absence d'un maximum de cinq (5) jours, sans perte de salaire. <u>Art. 21.01 b)</u> Advenant le décès de son père, sa mère, un salarié aura droit à un congé d'absence d'un maximum de trois (3) jours, sans perte de salaire. <u>Art. 21.02</u> Advenant le décès de son frère, sa sœur, son beau-père ou sa belle-mère, un salarié aura droit à un congé d'absence d'un maximum de trois (3) jours sans perte de salaire pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. <u>Art. 21.04</u> Des journées supplémentaires sans solde peuvent être accordées aux salariés ayant de grandes distances à parcourir pour assister aux funérailles. De même qu'un congé supplémentaire sans solde équivalent au congé de deuil à la demande du salarié. <u>Art. 21.05</u> Une journée supplémentaire sans perte de rémunération sera accordée pour le salarié qui doit agir à titre d'exécuteur testamentaire et ce, sur présentation d'une preuve à cet effet.	
Avantages par rapport à la CTF Plusieurs journées de congé avec traitement, de même que certaines sans traitement, sont accordées pour passer à travers une période difficile de la vie familiale.	
Source Frito Lay Canada Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Local 1999 (FTQ)	
Durée Du 1 janvier 2002 au 31 décembre 2004.	Numéro de convention collective 015198

Commentaires

La première disposition permet à l'employé, en déplaçant son congé hebdomadaire, d'éviter de perdre du traitement pour assister au mariage d'un membre de sa famille. Quant à la seconde, elle bonifie, quant à la durée et la rémunération, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant les absences pour raisons familiales (art. 80, 80.1 et 80.2).

3.2 Séparation ou divorce

Libellé <u>Art. 26.04</u> Toute personne salariée régulière en instance de divorce a droit à deux (2) jours ouvrables d'absence dont un (1) sans perte de salaire, pour lui permettre d'effectuer les démarches nécessaires.	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité de faire des démarches personnelles durant les heures régulières de travail, en rapport avec la rupture d'une union légale.	
Source Les Cadres Columbia inc. Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)	
Durée Du 12 juillet 2001 au 4 octobre 2003.	N° de la convention 012153

3.3 Sinistre

<u>Libellé</u> <u>Art. 5-4.04</u> En raison d'un sinistre d'importance à la résidence principale du salarié, ce dernier peut, après en avoir avisé l'Employeur, s'absenter sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas deux (2) jours par année. Ces congés sont assimilés à des jours de maladie.	
Avantages par rapport à la CTF Les dommages matériels importants aux biens de l'employé peuvent constituer un motif d'absence sans perte de salaire.	
Source Confédération de l'UPA et al. Le Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA-CSN – Fédération des employés de services publics inc.	
Durée Du 1 ^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2003.	N° de la convention 094623

<u>Libellé</u> <u>Art. 19.01</u> Si les événements ci-après énumérés surviennent alors qu'un salarié assigné aurait autrement dû être présent à son travail, ce salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, ainsi qu'il suit... : <u>Art. 19.01g)</u> à l'occasion d'un incendie rendant inutilisable sa résidence ou à l'occasion d'un autre cas de force majeure l'obligeant à s'absenter du travail, un maximum de trois (3) jours durant chaque année d'application de la convention.	
Avantages par rapport à la CTF Les dommages matériels importants aux biens de l'employé peuvent constituer un motif d'absence sans perte de salaire.	
Source Corporation Intermunicipale de Transport de la Rive-Sud de Québec (Réseau Trans-Sud) Le Syndicat des chauffeurs d'autobus de la Rive-Sud (CSN)	
Durée Du 12 novembre 2002 au 31 décembre 2005	N° de la convention 068916

3.3 Sinistre (suite)

Libellé <u>Art.12.03 G</u> Dans le cas où un employé est victime d'un incendie, la compagnie lui accordera un congé payé de cinq (5) jours ouvrables, si ledit employé doit se relocaliser.	
Avantages par rapport à la CTF Si le sinistre est assez important pour nécessiter un déménagement, l'employeur accorde plusieurs jours d'absence payés.	
Source Industries Canzip inc. (3513556 Canada inc.) Section locale 120-Q du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (S.C.E.P.) (FTQ)	
Durée Du 1 mars 1998 au 28 février 2002.	Numéro de convention collective 154658

Commentaires

La différence entre les trois congés est leur durée, sans compter que le premier est prélevé à même la banque de congés de maladie.

3.4 Cérémonies religieuses

Libellé <u>Art. 11.00 d) a)</u> Les employés bénéficient de la journée du baptême, de la première communion et de la confirmation de l'enfant.	
Avantages par rapport à la CTF Congé rémunéré relié étroitement à la vie familiale de l'employé.	
Source La Ville de Pointe Claire Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3998 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 1997 au 31 décembre 2001. Note : À la suite de la réforme municipale, la nouvelle convention collective concernant les cols blancs n'a pas encore été négociée. Celle qui est en cours s'applique donc jusqu'à son renouvellement.	N° de la convention 072884

Commentaires

Le congé est octroyé lors de cérémonies liées à la pratique religieuse de l'employé.

3.5 Visites médicales lors de la grossesse : congé avec ou sans traitement

Libellé <u>Art. 16.10 b)</u> Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou effectué par une sage-femme en vertu de la <i>Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes</i> (1990,c.12). Un salarié peut s'absenter sans solde de son travail pour accompagner sa conjointe lors de tout examen relié à une grossesse. <u>Art. 16.10 c)</u> Les absences prévues aux alinéas (...) b) ci-dessus sont déduites de la banque de jours de maladie du salarié s'il y a des journées disponibles dans sa banque.	
Avantages par rapport à la CTF La salariée enceinte peut se servir de sa banque de congés de maladie pour des visites médicales liées à sa grossesse. Le salarié dont la conjointe est enceinte peut l'accompagner lors de ses visites médicales et utiliser également ses congés de maladie.	
Source Québec Loisirs inc. (établissements visés : 6150, Route Trans-Canadienne, Place Versailles, Mail Champlain) Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)	
Durée 1 ^{er} juin 2001 au 31mai 2004.	N° de la convention 096362

Libellé <u>Art. 21.08</u> La salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour visite chez son médecin, en relation avec sa grossesse, reçoit son plein salaire pour un maximum de huit (8) heures pour toute la durée de la grossesse.	
Avantages par rapport à la CTF Congé avec traitement pour des visites médicales reliées à la grossesse de la salariée.	
Source La Ville de Sept-Iles Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} octobre 2000 au 30 septembre 2003.	N° de la convention 055079

3.5 Visites médicales lors de la grossesse : congé avec ou sans traitement (suite)

Libellé Art. 18.03 Une salariée enceinte travaillant de jour (entre 8 :00 et 17 :00) et effectuant au moins six heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement, a droit, à chaque quatre (4) semaines, à un congé payé pour fins de visite médicale dont la durée est déterminée tel que ci-après prévu : - horaire quotidien de six (6) heures = congé payé de 1 heure; - horaire quotidien de sept (7) heures = congé payé de 2 heures; - horaire quotidien de huit (8) heures = congé payé de 3 heures.	
Avantages par rapport à la CTF La salariée enceinte peut obtenir un congé avec traitement, à chaque quatre semaines, lorsque les visites médicales sont reliées à la grossesse.	
Source Maintenance Eureka Ltée Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)	
Durée Du 16 février 1999 au 1 mai 2003.	N° de convention 154807

Libellé <u>Art. 13.16</u> La personne salariée bénéficie d'une (1) journée de congé payée pour avortement thérapeutique ou non et, à sa demande, de quatre (4) jours sans solde.	
Avantages par rapport à la CTF Congé spécifique à un événement précis de la vie familiale.	
Source 9018-5794 Québec inc. Raison sociale : Villa Val-des-Arbres Syndicat des employés de Villa Val-des-Arbres - CSN	
Durée Du 1 ^{er} avril 1999 au 31 octobre 2002.	N° de convention 154898

Commentaires

La première mesure fait référence à la possibilité d'utiliser, le cas échéant, les congés de maladie. Les deuxième et troisième, bien qu'elles comportent une durée maximale (fixée en heures) au congé rémunéré, restent plus favorables que la règle établie dans la *Loi sur les normes du travail*, en l'occurrence celle d'un congé sans traitement (art. 81.3). Enfin, la dernière prévoit un congé, en partie rémunéré, lors d'un avortement.

4. FORMATION

4.1 Crédit pour les heures consacrées à suivre un cours hors des heures normales de travail

Libellé <u>Art. 5-8.06</u> Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, suit un cours, et que ce cours est donné hors de l'horaire régulier de travail, a droit à un crédit d'absence équivalent à la durée en heures du cours suivi.	
Avantages par rapport à la CTF Crédit d'heures compensées, égal au nombre d'heures de cours suivis.	
Source Confédération de l'UPA et al. Syndicat des employés et employées de la Confédération de l'UPA-CSN – Fédération des employés de services publics inc.	
Durée Du 26 avril 1999 au 31 décembre 2003.	N° de la convention 094623

4.2 Remboursement de certains frais

Libellé <u>Art. 10.02</u> Tout employé permanent qui suivra des cours d'une maison d'enseignement publique reconnue du ministère de l'Éducation afin de se présenter aux examens dudit ministère pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, recevra 100 % du coût facturé par cette maison d'enseignement reconnue, une fois qu'il aura passé avec succès les examens officiels du ministère de l'Éducation, si ces cours sont pertinents à sa fonction ou à une autre fonction connexe à la sienne, ainsi qu'à tout membre d'un comité paritaire. <u>Art. 10.05</u> Il est entendu que ces cours doivent être suivis, si possible, en dehors des heures normales de travail stipulées au présent contrat. Si ces cours ne sont disponibles que le jour, l'employé pourra, après entente entre les parties, suivre ces cours.	
Avantages par rapport à la CTF Remboursement des frais si les cours sont pertinents au poste de travail et si le salarié réussit les examens. Possibilité de suivre les cours durant le jour.	
Source La Ville de Blainville Le Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 2229, cols blancs (FTQ)	
Durée Du 4 juillet 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 039503

Commentaires

Dans ces deux exemples, en plus de rembourser les frais liés à des activités de perfectionnement, l'employeur accepte, à certaines conditions, qu'elles puissent se poursuivre pendant les heures de travail ou encore, il accorde un crédit d'heures compensées lorsque les activités ne sont pas réalisées pendant les heures de travail. Ce genre de disposition peut être particulièrement utile pour de jeunes couples avec des enfants et qui veulent compléter leur formation.

5. HORAIRE

5.1 Horaire d'été

Libellé <u>Art. 8.01 a)</u> Durant l'année, la semaine régulière de travail est répartie de la façon suivante : 1) 35 heures par semaine durant 39 semaines du lundi au vendredi inclusivement. 2) 32 ½ heures par semaine durant treize semaines, à compter du 1 ^{er} lundi du mois de juin du lundi au vendredi et ce sans réduction de salaire pour les personnes salariées régulières ou permanentes.	
Avantages par rapport à la CTF Souplesse de l'horaire de travail permettant de mieux profiter du congé estival avec les membres de sa famille.	
Source La Ville d'Aylmer L'Association des employées et des employés de bureau de la Ville d'Aylmer (Indépendant – Local)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 014936

5.2 Horaire flexible

Libellé <u>Art. 15.07</u> L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel le salarié choisit lui-même le début et la fin de sa journée tout en ayant une période prédéterminée de présence obligatoire.	
Avantages par rapport à la CTF Possibilité d'organiser son temps de travail en fonction de rendez-vous personnels ou d'autres activités familiales.	
Source La Ville de Lévis Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2927 (FTQ)	
Durée Du 2 octobre 2000 au 31 décembre 2002.	N° de la convention 027789

Commentaires

Les différentes formes que peuvent prendre les horaires permettent une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et ainsi, de mieux concilier la vie personnelle avec la vie familiale du salarié.

5.3 Réduction volontaire du temps de travail

Libellé <u>Annexe XIV 1)</u> Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux employés de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, à la commission de protéger l'emploi des employés, d'optimiser l'utilisation des employés en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.	
Note : L'arrangement pris entre la commission et l'employé concernant la réduction du temps de travail ne doit cependant pas excéder 20 % du temps travaillé par l'employé. Sa durée ne doit pas dépasser une période de un (1) an.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet, en certaines circonstances, d'améliorer sa qualité de vie personnelle et familiale.	
Source Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) La Fédération indépendante des syndicats affiliés (FISA) (Indépendant – Provincial)	
Durée Du 5 mai 2000 au 30 juin 2003.	N° de la convention 005181

Commentaires

Clause assez large qui permet un usage varié, par exemple, celui de faciliter un retour aux études, la prise en charge temporaire d'un membre de la famille ou encore de se ressourcer.

6. RETRAITE

6.1 Départ graduel à la retraite

Libellé <u>Annexe VIII</u> Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à un employé de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à 40 p. 100 de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emploi.	
Avantages par rapport à la CTF Amélioration de la qualité de vie, en fin de vie active au travail.	
Source Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) La Fédération indépendante des syndicats affiliés (FISA) (Indépendant – Provincial)	
Durée Du 5 mai 2000 au 30 juin 2003.	N° de la convention 005181

Commentaires

Il s'agit d'un exemple de réduction du temps de travail qui peut s'étaler sur une période de 5 ans, tout en conservant au salarié la poursuite de ses activités professionnelles. Cette formule permet à un travailleur plus âgé de retarder la prise de sa retraite en diminuant sa charge de travail et en lui laissant davantage de temps pour préparer sa retraite ou assumer des obligations familiales, par exemple les services à fournir à des parents âgés.

CONCLUSION

L'analyse des conventions collectives retenues indique que peu de dispositions portent spécifiquement sur la conciliation travail-famille. Cependant, à la lumière des exemples décrits dans ce texte, il est clair qu'un certain nombre de clauses de convention collective peuvent apporter des réponses, au moins partielles, à la problématique de la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, sans nécessairement se retrouver dans un chapitre précis des ententes négociées.

Par ailleurs, même si les priorités syndicales³ dans les négociations collectives au Canada concernent encore principalement, semble-t-il, l'accroissement des salaires ainsi que la protection des avantages sociaux, il n'en demeure pas moins que les préoccupations du monde du travail s'élargissent depuis quelques années. D'une part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, la rétention d'une main-d'œuvre vieillissante va nécessiter qu'on réaménage ses tâches et qu'on lui facilite l'accès à une retraite progressive. D'autre part, avec une nouvelle génération de jeunes travailleurs, surviennent des exigences parfois semblables ou différentes de celles de leurs aînés. La situation des couples dont les deux conjoints occupent un emploi n'est plus rarissime et les travailleurs ont besoin de plus de latitude pour arriver à harmoniser leurs responsabilités professionnelles, personnelles et familiales. Les deux générations ont des besoins bien spécifiques qui interpellent tant les parties patronales et syndicales que les pouvoirs publics. Malgré la taille restreinte de notre échantillon, les exemples rapportés ici illustrent que les parties à la table des négociations ont déjà commencé à trouver des réponses à ces nouvelles réalités.

Finalement, il faut garder à l'esprit que même si l'objectif premier de la négociation collective consiste à assurer une rémunération équitable, de même que de meilleures conditions de travail aux employés -- tout en respectant les contraintes financières de l'employeur -- la CTF constitue très rarement encore une thématique particulière des conventions collectives. C'est plutôt en tenant compte d'un éventail de dispositions qui poursuivent souvent plus d'un objectif que la problématique de la CTF peut être appréhendée et que des éléments de réponse peuvent être graduellement apportés et, par la suite, mis en œuvre. La solution aux problèmes soulevés par la CTF ne revêt donc pas un caractère unique. Elle peut emprunter plusieurs avenues, dont certaines se situent en dehors des conventions collectives, comme l'a démontré une enquête récente de la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail.⁴

3. Kumar, P. et Murray G. (2001).

4. Maschino, D., P. Galipeau, G. Poirier (2002).

BIBLIOGRAPHIE

- KUMAR, Pradeep et Gregor MURRAY. *Priorités des négociations syndicales dans la nouvelle économie : résultats du sondage mené par DRHC en 2000 sur l'innovation et les changements au sein des syndicats au Canada*, vol. 4, n° 4, Hull, Gazette du travail, hiver 2001, p. 48-62.
- MASCHINO, Dalil, Pierre GALIPEAU et Ginette POIRIER. *Conciliation travail-famille : Diffusion de cas pour le site Internet du ministère du Travail, Direction des innovations en milieu de travail*, Québec, Ministère du Travail, juin 2002, 87 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL ET CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Un défi pour les milieux de travail Concilier travail-famille : Synthèse du forum organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le Ministère du Travail, tenu à Montréal, le 15 novembre 2001*, Québec, 2002, 28 p.
- ROCHETTE, Maude. *La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises des secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, universitaire et municipal*, Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance, avril 2002, 43 p.
- THÉRIAULT, Julie. *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*, Québec, Ministère du Travail, avril 2002, 21 p.

