
LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE

AVEC LA VIE FAMILIALE :

QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIONS DE

CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR

MINISTÈRE DU TRAVAIL

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION

MARS 2004

RECHERCHE ET RÉDACTION

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

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

MISE À JOUR

Geneviève Marineau, Direction de la recherche et de l'évaluation

EN COLLABORATION

Avec l'équipe d'analyse des conventions collectives de la Direction des données sur le travail

Bernard Pelletier, coordonnateur

Linda Bonenfant

Patrick Bourassa

Lyne Joncas

Claudia Rivard

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.....	17
1.6 Crédits de congés de maladie en heures	18
1.7 Absence rémunérée à l’occasion d’une maladie ou d’un accident dans la famille	19
1.8 Congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires.....	22
1.9 Ligne de conduite de l’entreprise liée aux congés annuels et à d’autres types de congé	23
2. RECONNAISSANCE DE LA RELATION D’INTERDÉPENDANCE ENTRE LE TRAVAIL, LA VIE FAMILIALE OU PERSONNELLE	25
2.1 Garde d’enfants	25
2.2 Impossibilité de se présenter au travail ou cas d’urgence.....	28
2.3 Mesures d’accommodement pour les femmes enceintes	29
2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l’attribution des pièces de travail...30	
3. CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES	31
3.1 Mariage ou décès d’un membre de la famille.....	31
3.2 Sinistre	35
3.3 Visites médicales lors de la grossesse : congé avec ou sans traitement.....	37
4. FORMATION	39
4.1 Remboursement de certains frais	39
5. HORAIRES	40
5.1 Horaire d’été.....	40
5.2 Aménagement du temps de travail.....	41
CONCLUSION	47
BIBLIOGRAPHIE	49

INTRODUCTION

La conciliation entre le travail et la famille n'est pas une préoccupation récente. Pourtant, le modèle traditionnel de régulation des rapports collectifs du travail donne l'impression que les questions familiales s'apparentent davantage à la vie privée et que les percées réalisées en la matière répondent principalement aux impératifs de productivité, de rentabilité et de flexibilité des entreprises¹. Tout porte à croire que le monde du travail est loin de s'être entièrement adapté aux nouvelles réalités des familles. En effet, près de 60% des travailleurs n'arriveraient pas, selon une étude québécoise récente, à concilier leur travail avec leurs obligations familiales². Il semblerait que la culture organisationnelle des entreprises ait du mal à prendre en compte la réalité personnelle des employés et les inciterait plutôt à laisser leurs préoccupations en dehors des lieux de travail. La dernière décennie témoigne pourtant des nombreux changements vécus sur le marché du travail. Désormais, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle concerne à la fois les travailleurs, les entreprises, les membres d'une même famille, les organisations syndicales et le gouvernement.

Malgré cette nécessité, force est de constater que dans l'ensemble canadien, peu nombreuses sont les entreprises qui proposent concrètement des mesures favorisant la conciliation entre le travail et la famille, bien qu'elles expriment le désir de le faire³. Pour les encourager à revoir leurs pratiques de gestion, les avantages qui en découlent doivent être préalablement établis et perçus par elles. Ainsi, une démonstration des coûts reliés à l'absentéisme, à la diminution de la rentabilité, au taux de roulement élevé et à la difficulté de conserver les ressources compétentes s'impose. Puisque les emplois à vie tendent à disparaître, les employeurs doivent user d'ingéniosité pour intéresser les candidats compétents et fidéliser leurs employés performants. Un environnement favorisant l'équilibre entre le travail et la famille constitue alors un atout considérable pour une entreprise⁴.

À la suite du premier Forum de novembre 2001 sur la conciliation du travail avec la famille, 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 auprès des employeurs, des syndicats, des spécialistes du domaine du travail et des chercheurs, en rendant accessibles certains travaux pouvant leur être utiles. Ce document s'adresse également à un plus vaste public qui pourra y puiser des informations pertinentes au regard de cette thématique.

Cette recension présente des dispositions de convention collective susceptibles de faciliter l'atteinte d'un plus grand équilibre entre les préoccupations professionnelles et familiales des salariés. Sans être complets, ni même nécessairement rattachés à cette problématique, les exemples utilisés sont tirés de conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail et analysées à partir d'une grille préétablie. Cet exercice a permis de dégager 51

-
1. PRONOVOST, Gilles. « Famille et travail : deux mondes à réconcilier », dans *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, hiver 2003, vol. 4, n° 1, p. 2.
 2. AMHERDT, Charles-Henri . « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », dans Ministère du Travail et ministère de la Famille et de l'Enfance, Cahier remis aux participants et participantes à l'occasion du Forum *Conciliation travail-famille, Familiarisons-nous!*, Québec, mars 2003, p. 12.
 3. ACALO, Comité temporaire sur la conciliation travail-vie personnelle, *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*, février 2002, p. 6.
 4. MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, « Concilier travail et famille », *Gestion*, vol. 19, n° 2, mai 1994, p. 63.

illustrations de dispositions, de clauses ou de lettres d'entente, sans que nous puissions, pour autant, les considérer comme représentatives de l'univers des conventions collectives. Ce répertoire, évidemment partiel, a simplement pour but de montrer comment les parties à la négociation 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. Il offre plutôt 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 le lecteur à consulter régulièrement le site Internet du ministère du Travail⁵.

5. Site Internet du ministère du Travail: www.travail.gouv.qc.ca

PRÉSENTATION DES THÈMES ET DES DISPOSITIONS RETENUES

Les quelques exemples de dispositions de conventions collectives suivants démontrent concrètement la prise en compte de la conciliation travail-famille dans le cadre d'une négociation collective. Comparativement à l'étude réalisée par le ministère du Travail en 2002⁶ qui s'appuyait sur les résultats de l'analyse d'un grand nombre de conventions collectives, l'échantillon retenu pour les fins du présent document ne possède cependant pas un caractère représentatif.

La diversité des avenues utilisées par les parties pour bien cerner la problématique en cause se reflète dans le choix des sujets privilégiés dans la présente étude. Les exemples choisis aux fins de cette analyse ont été regroupés de la façon suivante :

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.

Les thèmes sélectionnés apparaissent comme étant les plus fréquemment mentionnés lorsqu'on aborde le sujet de la conciliation travail-famille. Il est à noter que certaines dispositions sont déjà en vigueur depuis plusieurs années dans les conventions collectives répertoriées. Jusqu'à tout récemment, aucun lien direct n'avait été fait entre ces clauses, souvent dispersées dans les différents chapitres des conventions collectives, et cette question de conciliation des obligations. En effectuant ce regroupement, la présente étude a pour objectif de rendre ce lien plus explicite et de mettre à la disposition des partenaires du marché du travail des exemples concrets d'accommodement à la conciliation travail-famille.

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

1. Le libellé de la clause retenue;
2. Les avantages par rapport à la conciliation travail-famille (CTF);
3. Le nom des parties signataires à la convention collective;
4. La durée de la convention;
5. Le numéro de la convention.

Quelques commentaires sont parfois ajoutés afin de mieux saisir le sens de la clause ou de souligner la particularité de son apport à la conciliation travail-famille. À l'occasion, les plus récents amendements apportés, en décembre 2002, aux dispositions législatives de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) ajoutent à la pertinence de ces commentaires.

6. THÉRIAULT, Julie. *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*, Québec, Ministère du Travail, avril 2002, 21 p.

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 se déplacer à l'extérieur de la région durant les heures normales de travail, pour accompagner 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. 18.03</u> Une (1) semaine sans solde additionnelle pour tous les salariés, sur préavis de huit (8) semaines à l'employeur, après entente avec son supérieur immédiat pour le choix de la date et pas plus (1) salarié à la fois peut s'absenter.	
Avantages par rapport à la CTF S'ajoutant au congé annuel payé, cette semaine de congé non rémunérée peut servir pour diverses raisons reliées à la conciliation travail-famille. Par exemple, elle peut s'avérer utile pour donner les soins nécessaires à un enfant ou à un parent malade.	
Source Ville de Saint-Joseph-de-Beauce Syndicat des employés municipaux de Beauce (CSD)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007	N° de convention collective 097527

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel (suite)

Libellé <u>Art.17.01</u> a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au directeur de l'établissement par le salarié concerné avec copie au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants : nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son établissement, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence. [...] c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants: 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse [...] e) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite, l'employeur maintient les contributions aux différents régimes si applicables tels que: - le plan d'assurance-groupe - le régime de retraite - le plan dentaire l'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser. Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les régimes en fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages. À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme il n'avait jamais quitté ce poste.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié de s'absenter en cas de besoin sérieux d'un membre de sa famille pour maladie ou grossesse. Le salarié peut également choisir, dans une telle situation, de maintenir ses contributions aux régimes de retraite et d'assurance.	
Source Provigo Distribution inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)	
Durée Du 10 novembre 2001 au 9 novembre 2007	N° de la convention 061747

COMMENTAIRES

La première illustration s'adresse surtout aux employés résidant dans une région éloignée. Les deux autres dispositions permettent aux salariés de bénéficier d'un congé sans solde pour prendre soin d'un membre de la famille.

1.2 Congé avec traitement

Libellé <u>Art. 13.09</u> 1. Le programme de congé à rémunération étalée vise à offrir aux personnes salariées une période de congé additionnel pouvant être utilisée, entre autres, pour la conciliation de leurs obligations familiales et professionnelles. 2. On entend par congé à rémunération étalée, un congé au cours duquel la personne salariée reçoit un pourcentage (%) de son salaire brut régulier qui est établi en fonction de la durée de son congé, soit 1 à 4 semaines consécutives (semaine complète selon l'horaire régulier de travail) et de la durée de la période d'étalement de sa rémunération durant une même année civile. L'étalement ne peut débuter avant l'acceptation du congé et doit se terminer au plus tard le 31 décembre.	
Avantages par rapport à la CTF Ce programme vise explicitement à faciliter la conciliation des obligations familiales et professionnelles des employés en offrant un mécanisme flexible d'étalement de leur rémunération.	
Source Fédération des caisses populaires Desjardins Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (SIEPB) (CTC-FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007	N° de la convention 020230

Libellé <u>Art. 20.10</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 (Indépendant-local)	
Durée Du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2006	N° de convention collective 127761

COMMENTAIRES

Dans ces deux exemples, l'employeur offre la possibilité aux employés de prendre des congés rémunérés pour différents motifs liés à la vie familiale. Toutefois, les raisons de ces congés débordent le cadre strict de la survenance de maladie. La première illustration offre, à première vue, une flexibilité plus grande.

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 (total = 5 congés), payés pour chacune des années de calendrier (1 ^{er} janvier au 31 décembre). 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 flottants 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 8 avril 2003 au 14 octobre 2006	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.8.04</u> Un congé sans paie est accordé, au besoin, pour affaires personnelles des salariés, comme par exemple, rendez-vous chez le médecin ou l'avocat, etc. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve justifiant l'absence du salarié.	
Avantages par rapport à la CTF Congé non rémunéré pour affaires personnelles ou familiales du salarié.	
Source AMF Canada Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007	N° de la convention 049783

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

1.4 Congé pour des raisons personnelles (suite)

Libellé <u>Art.17.01</u> a.) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire d'une durée maximale de dix (10) mois non autorisée par d'autres clauses de la convention collective doit être soumise par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant par le salarié concerné avec copie au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants : nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence. c.) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés les motifs suivants et un permis d'absence ne peut être refusé pour un des motifs suivants: 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin pour maladie ou grossesse. 4 a) Pour fins de répondre à des examens scolaires 5) Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié de s'absenter sans rémunération pour s'occuper de sa famille en cas de besoin.	
Source 139670 Canada inc.(Rôtisserie Saint-Hubert) Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 (FTQ)	
Durée Du 8 avril 2003 au 1 ^{er} février 2009	N° de la convention 102863

Libellé <u>Art 19.01</u> Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants : h) deux (2) journées de congé personnel au choix de l'employé. Ces jours sont pris à une date choisie par l'employé après entente avec son supérieur immédiat et approuvé par ce dernier, trois (3) jours à l'avance sur le formulaire "Permis d'absence", sauf si ces journées personnelles prolongent les congés mentionnés aux articles 19.01 c) à 19.01 g).	
Avantages par rapport à la CTF Congés pouvant être utilisés pour des raisons personnelles, y compris pour des raisons familiales.	
Source Ville de Sainte-Julie Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690 (FTQ)	
Durée du 1 ^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2004	N° de la convention 060368

1.4 Congé pour des raisons personnelles (suite)

Libellé <u>Art. 15.10</u> a.) En autant que les exigences de la production le permettent, l'employeur accorde un permis d'absence sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois à un salarié qui désire parfaire sa formation professionnelle ou pour raisons personnelles dans la mesure où le motif est autre que d'offrir ses services à un compétiteur direct. Un maximum de deux (2) salariés dont un (1) par département peuvent bénéficier d'un tel congé en même temps. c.) Durant un congé sans solde, le salarié ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention collective. Toutefois, il peut maintenir son régime d'assurance-collective dans la mesure où il défraie cinquante pour cent (50%) de la prime prévue à la clause 18.02. À défaut de cet engagement, l'employeur met fin au certificat du salarié. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté.	
Avantages par rapport à la CTF Congés pouvant être utilisés pour parfaire sa formation professionnelle ou pour des raisons personnelles. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté et peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective, dans la mesure où il continue de payer sa quote-part.	
Source Stratmin Graphite inc. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Stratmin Graphite inc. (CSN)	
Durée Du 27 février 2002 au 31 octobre 2004	N° de la convention 144048

Libellé <u>Art.19.01</u> Tout employé régi par la présente convention bénéficie de congés payés dans les cas suivants : h) deux journées de congé personnel au choix de l'employé. Ces jours sont pris à une date choisie par l'employé après une entente avec son supérieur immédiat et approuvé par ce dernier, trois (3) jours à l'avance sur le formulaire «Permis d'absence », sauf si ces journées personnelles prolongent les congés mentionnés aux articles 19.01 c) à 19.01 g).	
Avantages par rapport à la CTF L'utilisation de ces congés peut se faire pour des raisons tant personnelles que familiales.	
Source Ville de Ste-Julie Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2004	N° de la convention 060368

1.4 Congé pour des raisons personnelles (suite)

Libellé <u>Art.17.01</u> a.) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au directeur de l'établissement par le salarié concerné avec copie au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants : nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'établissement, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence. b.) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants: 1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse; 4) pour fins de répondre à des examens scolaires; 6) la journée du changement de lieu de son domicile;	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié de s'absenter sans rémunération pour régler des affaires personnelles et pour s'occuper de sa famille en cas de besoin.	
Source Provigo distribution Inc. Division Maxi Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)	
Durée Du 10 novembre 2001 au 9 novembre 2007	N° de la convention 061747

1.4 Congé pour des raisons personnelles (suite)

Libellé

Art.8.04

- a.) Lors des événements suivants : première communion, confirmation, 25^e et 50^e anniversaire de mariage des parents, cour de justice (intimé), réunion du conseil d'une municipalité autre que Montréal (maire ou échevin), rendez-vous chez un médecin ou chez un spécialiste (lui-même, conjoint ou enfant) et à l'occasion d'un déménagement annuel, une journée ou partie de journée de congé d'accommodation est accordée à l'employé pompier sur demande transmise au directeur ou son représentant. Le directeur ou son représentant ne peut refuser la demande sans motif valable.

L'employé pompier peut également demander d'autres congés d'accommodation au directeur ou son représentant lors d'événements particuliers. La demande doit être transmise au directeur ou son représentant qui peut l'accorder ou la refuser après avoir pris en considération les raisons qui justifient la demande. Telle demande doit parvenir au directeur ou son représentant suffisamment à l'avance pour qu'il fasse connaître sa décision au plus tard le jour qui précède la date du congé.

- c.) L'employé pompier peut, avec l'approbation du directeur ou son représentant et pour autant qu'il puisse être remplacé sans frais additionnels pour le SSIM, prendre cinq (5) jours ouvrables de congé au cours de l'exercice financier, pour raisons personnelles, en une (1) seule ou en plusieurs périodes sans toutefois dépasser cinq (5) fois. Ces journées d'absence sont soit sans traitement ou déduites des heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11 ou déduites des heures accumulées en vertu de l'alinéa 4.08 c), au choix de l'employé pompier. Chacun de ses congés accordés peut être une demi-journée (½) ou plus et compte pour une (1) fois.

- d.) L'employé pompier peut s'absenter en dix (10) occasions par année, soit sans traitement ou utiliser ses heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11 ou utiliser ses heures accumulées en vertu de l'alinéa 4.08 c), 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 de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. L'employé pompier doit prévenir son officier supérieur dans l'heure qui précède le début de son quart de travail ou, s'il est au travail, avant de quitter son poste.

Chaque occasion correspond à une (1) journée et une (1) journée peut être fractionnée avec la permission du directeur ou son département.

- e.) L'employé pompier qui a trois (3) mois de service à la Ville peut s'absenter sans traitement pour une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Il doit aviser son supérieur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci fournir un document la justifiant.

Lorsqu'un enfant mineur d'un employé pompier est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé pompier a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de cette absence.

Avantages par rapport à la CTF	
<p>Cette disposition permet au salarié de s'absenter, sous forme de congé d'accommodation, lors d'événements particuliers ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille. Pour pouvoir s'absenter avec traitement, le salarié a la possibilité d'utiliser ses heures accumulées en crédit de maladie ou en heures supplémentaires.</p>	
Source	
<p>Ville de Montréal Association des Pompiers de Montréal Inc. (Indépendant-local)</p>	
Durée	N° de la convention
Du 1 ^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006	025163

Libellé	
<u>Lettre d'entente No.2</u>	
<p>Pour des raisons personnelles, la salariée peut prendre des congés en autant que justifiés et autorisés par l'Employeur. Voici la liste des congés pouvant être autorisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - visite d'un spécialiste pour la salariée et ses dépendants; de plus lorsqu'il s'agit du père ou de la mère, le congé est accordé si la présence de la salariée est nécessaire; - maladie grave du conjoint, père, mère ou enfant; - prolongement de vacances abrégées dues au décès de personnes touchées selon la lettre d'entente sur les congés sociaux; - prolongement des congés sociaux - recherche d'un emploi; - recherche d'un logement à l'extérieur; - congé pour se présenter en Cour quand elle est l'une des parties en cause <p>S'il arrive qu'une salariée obtienne un congé sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et la salariée doit réintégrer immédiatement son travail.</p> <p>Dans le cas de maladie de l'enfant ou de la visite d'un spécialiste pour elle-même ou son enfant, la salariée peut utiliser les congés de maladie (article 21).</p>	
Avantages par rapport à la CTF	
<p>Cette disposition autorise les absences pour des raisons personnelles préétablies et sans traitement. Les circonstances énumérées sont assez diversifiées et permettent à la salariée de prendre soin des membres de sa famille et de s'absenter pour des raisons personnelles.</p>	
Source	
<p>Caisse populaire Desjardins de Hauterive Syndicats des salarié-e-s de la Caisse Populaire de Hauterive (CSN)</p>	
Durée	N° de convention collective
Du 6 octobre 2003 au 31 décembre 2005	060561

COMMENTAIRES

Ces différentes illustrations témoignent de l'importance de la flexibilité afin que les employés puissent s'absenter pour des raisons personnelles ou familiales. Selon une étude sur l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille⁷, les travailleurs qui ont l'opportunité de s'absenter pour des raisons personnelles présentent une propension moindre au regard de l'absentéisme, des retards, du stress et des accidents de travail. Il semble que les congés pour des raisons personnelles contribuent à la

7. GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, T. WILS, V. HAINES, R. TROTTIER et M. SIMARD, *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*, Rapport de recherche, Montréal, École de relations industrielles (Université de Montréal), 1994a, 389 pages.

satisfaction au travail, au rendement, à l'implication et à l'identification des employés dans leur milieu de travail. Par le fait même, ce type de congés influence positivement le climat de travail, la productivité et les griefs⁸.

Certains de ces exemples, notamment celui décrit à la page 13, s'inspirent des articles 79.7 et 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* concernant les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales. Rappelons que depuis le 1^{er} mai 2003, l'article 79.7 prévoit qu'un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année 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 soeur ou de l'un de ses grands-parents. L'article 79.8 stipule, quant à lui, qu'un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

8. QUÉBEC (province). Ministère du Travail et Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. *Un défi pour les milieux de travail, Concilier travail-famille : Plan d'action*, tenu à Montréal, le 15 novembre 2001, Québec, 2001, 43 p.

1.5 Choix de la période du congé annuel

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	N° de convention collective 028381

COMMENTAIRES

Dans cette illustration, le simple fait d'avoir un conjoint ou des enfants peut procurer à un employé une priorité, lors du choix de la prise de ses 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 (ex.: 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 29 avril 2003 au 31 décembre 2007	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 d'un 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

Ces 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. Toutefois, la première mesure introduit un élément relié expressément à la conciliation travail-famille.

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

Libellé <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 Soutien original à la conciliation travail-famille par la création d'un fonds visant à défrayer une partie de la rémunération du salarié, en cas d'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</u> Tout salarié, qui normalement présent à son travail, bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants et pour la durée ci-dessous indiquée : 18.04 Hospitalisation a) À l'occasion de l'hospitalisation urgente du conjoint du salarié ou de son enfant : un (1) jour ouvrable. b) À l'occasion d'une intervention chirurgicale du conjoint, du salarié ou de son enfant subie à l'hôpital : un (1) jour ouvrable.	
Avantages par rapport à la CTF Ce congé avec traitement offre la possibilité à un employé de quitter les lieux de travail pour aller rejoindre un membre de sa famille. Il accroît la marge de manœuvre d'un salarié pour réagir au caractère parfois imprévu d'une hospitalisation.	
Source Québec Linge Co. Syndicat des travailleurs de buanderies (CSN)	
Durée Du 31 octobre 2003 au 30 avril 2008	N° de convention collective 117705

Libellé <u>Art.24.02.1</u> Un congé de compassion est accordé au salarié s'il a pour but de lui permettre de prendre soin de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents, atteint d'une maladie grave. <u>Art.24.02.2</u> Le salarié peut se prévaloir des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi du gouvernement du Canada de même que de toute loi applicable du gouvernement du Québec. <u>Art.24.02.3</u> Après épuisement des bénéfices prévus aux régimes gouvernementaux applicables, l'employeur verse au salarié, sous forme d'avance de fonds, à chaque période de paie, 50% de son salaire régulier pendant 16 semaines consécutives. <u>Art.24.02.4</u> Au retour du salarié, l'employeur prélève sur chaque paie un montant correspondant à 25 % du salaire régulier de ce dernier jusqu'au remboursement complet de l'avance de fonds décrite au paragraphe précédent et des sommes dues en vertu de l'article 24.02.7.	
--	--

Avantages par rapport à la CTF Congés pouvant être utilisés pour des raisons familiales avec une rémunération selon les lois applicables au Canada et au Québec et selon certaines dispositions de la convention collective.	
Source Ville de Val-d'Or Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128 (FTQ)	
Durée 1 ^{er} décembre 2002 au 30 novembre 2006	N° de la convention 030544

COMMENTAIRES

La première disposition fait état d'une politique particulièrement novatrice dans le domaine de la conciliation travail-famille à l'aide de l'ajout d'un fonds collectif à participation mixte. Il est à noter que cette organisation s'est méritée un prix ISO Familles en 2001 pour la variété de ses mesures et ses de programmes visant à faciliter la conciliation travail-famille.

La deuxième disposition permet à un salarié de bénéficier d'un congé d'une journée sans perte de salaire lorsqu'un geste médical important doit être posé par rapport à un membre de sa famille immédiate.

La troisième disposition bonifie le droit inscrit à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* tant en ce qui à trait à la durée des absences et congés pour raisons familiales ou parentales qu'à la possibilité de recevoir une rémunération partielle pendant ces absences et congés. À ce sujet, un parallèle peut être fait avec la législation fédérale. En effet, le gouvernement fédéral a annoncé en 2003, la création d'un nouveau type de prestation désignée comme étant une prestation de compassion. Depuis le 4 janvier 2004, cette dernière accorde aux travailleurs admissibles, l'opportunité de s'absenter temporairement du travail afin de prendre soin d'un enfant, d'un parent ou de leur conjoint qui a un grave problème de santé et qui risque fortement de mourir. Pour de plus amples informations sur le sujet, le lecteur est invité à consulter le site Internet de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada* (www.rhdcc.gc.ca)

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

COMMENTAIRES

La particularité de cette illustration réside dans le report du congé compensatoire au-delà de la période fixée par la *Loi sur les normes du travail*, soit un délai maximal de 12 mois (art. 55, 2^e et 3^e alinéas). En effet, selon le libellé de cette disposition législative, la substitution du congé compensatoire aux heures supplémentaires ne peut être imposée. Leur paiement constitue la règle générale et le délai de report est déterminé.

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

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 FAT-COI-CTC-TUAC Canada local 1991-P (FTQ)	
Durée Du 9 janvier 2003 au 31 août 2006	N° de convention collective 155671

COMMENTAIRES

Les deux premières dispositions témoignent de situations qui permettent aux salariés de mieux planifier certains événements liés à des absences du travail. L'une d'entre elles se rapporte à la vie familiale, tandis que la seconde est liée à la vie personnelle et est susceptible d'être fractionnée. Quant à la dernière disposition, la *Loi sur les normes du travail* prévoit déjà certains congés applicables lors de l'adoption d'un enfant, tel le congé de 52 semaines sans salaire (article 81.10 et suivants). La particularité de ce dernier exemple réside dans l'ajout de la seconde circonstance (report des vacances) pour un employé qui voudrait bénéficier d'un revenu.

2. RECONNAISSANCE DE LA RELATION D'INTERDÉPENDANCE ENTRE LE TRAVAIL, LA VIE FAMILIALE OU PERSONNELLE

2.1 Garde d'enfants

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. Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente annexe fait partie intégrante de la convention collective.	
Avantages par rapport à la CTF Disposition permettant une ouverture quant à l'implantation éventuelle d'une garderie en milieu de travail. Cette opportunité donne aux parents la possibilité de faire garder leurs enfants à proximité du lieu de travail, ce qui ajoute à leur tranquillité d'esprit.	
Source Communauté Urbaine de Montréal (CUM) Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal inc. (Indépendant-local)	
Durée Du 1 ^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006	N° de la convention 050229

2.1 Garde d'enfants (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente (63)</u> <u>Subvention pour la garde d'enfants à charge</u>	
<p>Au cours des négociations, les parties ont discuté de la poursuite du programme de la garde d'enfants pour les employés représentés par les TCA et visés par cette Entente. L'Entreprise offrira :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une subvention de 12\$ par journée complète de garde d'enfant à charge âgé de 0 à 5 ans inclusivement dans une garderie qui :<ul style="list-style-type: none">- détient un permis de garderie de jour- qui est une garderie sans but lucratif ou une coopérative.• Une subvention de 6\$ par demi-journée de garde d'enfant.• La subvention sera aussi prolongée afin de couvrir les enfants à charge entre les âges de 6 et 8 ans : utilisation avant l'école, après l'école ou avant et après l'école (jusqu'à concurrence de 6\$ par jour).• La subvention s'appliquera également à tous les centres de garde d'enfants sans but lucratif détenant un permis y compris la garde d'enfants à la maison avec un permis.• La subvention sera limitée à un montant annuel maximum de 2400\$ par enfant admissible. De plus, cette subvention pourra être coordonnée entre les employés représentés de Daimler Chrysler Canada.• Les enfants déjà inscrits dans une garderie détenant un permis à but lucratif seront admissibles à la subvention en raisons des droits acquis. Toutes les nouvelles demandes ne seront toutefois admissibles que si elles rencontrent le critère de garderie sans but lucratif.• Les détails de l'administration de ce programme seront mis au point par l'Entreprise.• L'Entreprise ne paiera dans aucun cas plus de 50%.• Ce programme sera financé par la caisse de prévoyance spéciale.	
Avantages par rapport à la CTF Cette lettre d'entente témoigne de la prise en compte de la vie familiale par les parties et de son apport dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette opportunité donne aux parents la possibilité de faire garder leurs enfants à proximité du lieu de travail, ce qui ajoute à leur tranquillité d'esprit.	
Source Chrysler Canada Ltée. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (FTQ)	
Durée Du 28 février 2003 au 11 décembre 2006	N° de la convention 051771

COMMENTAIRES

À ce jour, la création du comité de garderie présentée dans la première illustration n'a cependant pas mené à l'implantation d'une garderie en milieu de travail en raison des coûts reliés à une telle initiative. Toutefois, les discussions entre les parties se poursuivent.

Selon une étude axée sur l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille⁹, l'implantation d'une garderie en milieu de travail contribue à la diminution des retards, de l'absentéisme, du roulement de personnel, du niveau de stress au travail et du recours aux heures supplémentaires. Les retombées positives d'un tel projet rejoignent aussi la rétention des salariés, leur identification à

9. Supra à la note 7, 1994a.

l'entreprise et leur niveau de satisfaction au travail¹⁰. Dans certains cas, la présence d'une garderie en milieu de travail peut même attirer de nouveaux employés, simplifier le retour au travail des employé(e)s après un congé de maternité ou un congé parental, voire accorder la possibilité aux mères de poursuivre l'allaitement de leur bébé¹¹.

10. Supra à la note 8, 2001.

11. TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE. « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle ». *Loisir et société*, vol. 20, n° 1, sept. 1997. Québec : PUQ, p. 124.

2.2 Impossibilité de se présenter au travail ou cas d'urgence

Libellé <u>Lettre d'entente (3)</u> <u>Numéro sans frais d'interurbain</u> Au cours des négociations, le syndicat a soulevé une préoccupation relativement à un numéro de téléphone sans frais d'interurbain pour les employés. À la suite de cette préoccupation, les parties ont convenu que dans le but d'encourager les employés à signaler à la direction leur impossibilité de se présenter au travail, pour faciliter une réponse rapide lors de situations d'urgence et afin d'offrir une méthode de discussion de sujets reliés au travail, un numéro de téléphone sans frais d'interurbain sera offert par l'Entreprise. Ce numéro aura recours à une ligne directe présentement utilisée par la supervision et l'existence de cette ligne ne modifiera pas, d'aucune façon, son but et son usage courant. La direction se réserve le droit de mettre fin à ce service, sur avis au syndicat, s'il est établi que l'on abuse du service.	
Avantages par rapport à la CTF Cette lettre d'entente facilite le signalement d'une impossibilité de se présenter au travail pour des raisons personnelles ou familiales.	
Source Chrysler Canada Ltée. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (FTQ)	
Durée Du 28 février 2003 au 11 décembre 2006	N° de la convention 051771

COMMENTAIRES

Cette initiative témoigne d'une mesure efficace dont l'entreprise s'est dotée pour diminuer le niveau de stress des employés lorsque survient une impossibilité de se présenter au travail. Cette disposition contribue à les aider à concilier le travail et la vie personnelle. Une telle amélioration demeure peu coûteuse à implanter et peu exigeante quant à sa gestion quotidienne¹².

12. Institut Vanier de la famille, *La Boîte à outils travail/famille du gestionnaire*. Nepean (Canada): L'Institut Vanier de la famille, 1998, 19 pages.

2.3 Mesures d'accommodement pour les femmes enceintes

Libellé <u>Lettre d'entente (65)</u> <u>Le programme d'assistance familiale – le protocole d'entente sur l'équité en matière d'emploi</u>	
<p>(I) Dispositions temporaires pour femmes enceintes</p> <p>Au cours des négociations, les parties ont discuté du sujet des dispositions pour les femmes enceintes. L'Entreprise et le syndicat ont tous deux reconnu que plusieurs facteurs doivent être pris en considération dans la mise au point d'un processus de dispositions qui ne fait pas que rencontrer nos obligations, mais qui est aussi efficace afin de répondre aux besoins de la personne sans occasionner de difficulté indue à l'Entreprise.</p> <p>Il a été convenu que l'Entreprise, de concert avec le syndicat, présenteraient conjointement un atelier qui aura pour but d'identifier les obstacles dans nos processus courants et d'explorer des solutions de rechange dans le but éventuel de mettre au point un processus uniforme dans toutes les installations pour accommoder les femmes enceintes.</p> <p>L'atelier a introduit avec succès un guide afin d'assister l'accommodation des femmes enceintes dans le lieu de travail que chaque emplacement pourra modifier selon ses besoins précis. Ces sujets devraient être résolus par le représentant approprié de l'entrepôt.</p> <p>(J) Les mères qui allaitent</p> <p>Au cours des négociations, les parties ont discuté les sujets reliés au retour des employées d'une absence de maternité. Un sujet d'intérêt commun vise l'accommodation des employées pour les besoins d'extirper du lait maternel. Chaque emplacement examinera les accommodations acceptables à même les installations courantes. La représentante locale d'équité en matière d'emploi agira à titre de ressource additionnelle pour les employées intéressées à recourir à ce service.</p>	
Avantages par rapport à la CTF Les parties conviennent de l'intérêt d'offrir des mesures d'accommodement aux employées pendant leur grossesse ainsi que pendant la période d'allaitement de leur enfant.	
Source Chrysler Canada Ltée. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (FTQ)	
Durée Du 28 février 2003 au 11 décembre 2006	N° de la convention 051771

COMMENTAIRES

Cette lettre d'entente témoigne d'une préoccupation partagée en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. La reconnaissance des besoins reliés à la grossesse et à la maternité par l'entreprise contribue à l'accroissement de la productivité et à l'efficacité de l'employée. Une telle organisation du travail sensible à cette réalité est susceptible d'augmenter le sentiment d'appartenance de la salariée qui regagne son milieu de travail après un congé de maternité.

2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail

Libellé <u>Art.32.05.1</u> Les pièces de travail vacantes suite à une absence pour lésion professionnelle, vacances, maladie, jour de fête chômés et payés reportés ou congés mobiles, libération syndicale, formation ou toute autre cause et toute pièce de travail suite à un service supplémentaire, un doubleur, ou pour un service de transport nolisé ou touristique, sont distribuées quotidiennement selon l'ordre des groupes suivants : Groupe 1 Par ordre d'ancienneté, l'employé réserve qui n'a pas effectué sa garantie hebdomadaire de trente-sept heures trente minutes (37h30) doit accepter la ou les pièces de travail et/ou période(s) de disponibilité qui lui est (sont) assignée(s), n'excédant pas huit heures trente minutes (8h30) de conduite par jour ou plus de huit heures trente minutes (8h30) s'il s'agit de distribuer une assignation régulière de plus de huit heures trente minutes (8h30) de conduite par jour. [...] Groupe 9 À l'inverse de la liste d'ancienneté, les employés les moins anciens doivent accepter les pièces de travail qui leur sont confiées. <u>Art.32.05.2</u> Un employé ayant des obligations familiales peut refuser une pièce de travail même s'il est tenu de l'effectuer selon le groupe 9 de l'article 32.05.1 On entend par obligations familiales, un employé, dont le conjoint est déjà au travail, qui doit demeurer à la maison afin de prendre soin d'un enfant de moins de 13 ans. L'employé refusant une pièce de travail selon le groupe 9 pour un motif d'obligations familiales doit présenter au superviseur, à l'intérieur de cinq (5) jours, une attestation de l'employeur de son conjoint confirmant qu'il était bien au travail lors du refus de l'employé.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet à un couple dont les deux conjoints travaillent de s'organiser afin que l'un des deux conjoints puisse prendre soin d'un enfant de moins de 13 ans.	
Source Société de transport de Sherbrooke (STS) Syndicat des chauffeuses et chauffeurs de la Société des transport de Sherbrooke, section locale 3434 du SCFP (FTQ)	
Durée Du 29 novembre 2002 au 28 février 2006	N° de la convention 070789

COMMENTAIRES

Par cette disposition, les parties signataires de la convention collective reconnaissent explicitement, dans certaines situations, la difficulté de concilier les obligations familiales avec les obligations professionnelles. À cette occasion, elles conviennent d'accorder au salarié la flexibilité requise pour favoriser cette conciliation.

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 17 janvier 2003 au 10 août 2006	N° de la convention 101642

Libellé <u>Art.17.05</u> En outre, l'Employeur accordera une permission d'absence sans salaire d'un maximum de trois (3) semaines à tout salarié immigrant pour lui permettre d'assister aux funérailles d'un de ses parents mentionnés aux sous-paragraphes 1 et 2 à la condition que lesdites funérailles aient lieu dans le pays d'origine de l'immigrant et qu'il y assiste.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition accorde aux travailleurs immigrants la possibilité de regagner leur pays d'origine lorsqu'un décès survient dans leur famille. Bien que non rémunéré, ce congé permet au salarié en deuil d'assister aux funérailles, tout en conservant son lien d'emploi.	
Source Fourrures Mudry Inc. Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501(FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2004	N° de convention collective 134247

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

Libellé Art.16.01 a) Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés dont le jour des funérailles et les quatre (4) jours précédents ou suivants à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut s'absenter pendant une autre journée à cette occasion sans salaire. Une journée supplémentaire sans solde est aussi accordée au salarié pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès. <u>Art.16.01 b)</u> Lors du décès d'un membre ou simultanément, de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à trois (3) jours de congé payés, dont le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Par membre de sa famille, on entend son père, sa mère, son frère, sa sœur, beau-père, belle-mère. Une journée supplémentaire sans solde est aussi accordée au salarié pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès.	
Avantages par rapport à la CTF En plus des congés habituellement prévus dans les conventions collectives en cas de décès d'un membre de la famille, une journée supplémentaire sans traitement est accordée au salarié pour accomplir toutes autres fonctions relatives au décès (ex : arrangements funéraires, exécuteur testamentaire)	
Source Sécur 2010 SNC Union agents de sécurité du Québec Métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)	
Durée Du 2 juillet 2005 au 1 ^{er} juillet 2007	N° de la convention 170340

Libellé <u>Art.15.07</u> Tout salarié régulier peut demander par écrit un congé sans solde d'une durée raisonnable et pour des motifs sérieux tels que le décès d'un parent, l'inscription à un cours relié au travail, une extension des vacances pour fins de voyage à l'extérieur du pays, etc. Un tel congé sera accordé en tenant compte des besoins d'opération. Toute acceptation ou refus de congé sans solde est confirmé par écrit au salarié concerné. La durée maximale d'un congé sans solde ne devra pas excéder quatre (4) semaines.	
Avantages par rapport à la CTF Le salarié peut bénéficier d'une période maximale de 4 semaines d'absence pour remplir ses obligations familiales. Ce délai dépasse la période généralement conventionnée pour un tel motif d'absence du travail.	
Source La Corporation Polypack Ltée Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 186 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} avril 2003 au 31 mars 2007	N° de convention collective 136408

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

Libellé <u>Art.13.04</u> L'employeur doit accorder au salarié, sur demande écrite, un congé sans solde d'une durée maximale de trente (30) jours lors du décès de son conjoint, et ce, afin de s'occuper de son enfant s'il est âgé de moins de seize (16) ans.	
Avantages par rapport à la CTF Le salarié peut bénéficier d'une période maximale de trente (30) jours d'absence pour remplir ses obligations familiales. Ce laps de temps dépasse la période généralement accordée pour un tel motif d'absence au travail et illustre que l'âge des enfants s'avère un critère à considérer dans pareilles circonstances.	
Source Dessert Sélect Inc. Syndicat démocratique des salariés (es) de service alimentaires région de Québec (CSD)	
Durée Du 16 octobre 2003 au 31 mars 2006	N° de convention collective 170746

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 ^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2004	N° de convention collective 015198

COMMENTAIRES

La toute 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. La troisième et la sixième illustrations bonifient, quant à la durée et la rémunération, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant les absences à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille (articles 80, 80.1 et 80.2). Les trois autres dispositions permettent à un employé de s'absenter, sans traitement, pour une période pouvant aller jusqu'à un mois, à l'occasion du décès d'un membre de sa famille.

3.2 Sinistre

Libellé <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

Libellé <u>Art.8.04</u> b) Un congé d'accommodation peut également être demandé dans le cas d'un sinistre ou d'une autre situation d'urgence reliée aux conditions climatiques où la présence de l'employé pompier est nécessaire à son domicile pour empêcher une détérioration de la situation, ou lorsque l'employé pompier est dans l'impossibilité de se rendre à son travail. Le directeur ou son représentant ne peut refuser cette demande sans raison valable. L'employé pompier doit faire sa demande dans l'heure qui précède le début de son quart de travail. Ces heures d'absence sont soit sans traitement ou déduites des heures accumulées en crédit de maladie en vertu de l'article 11 ou déduites des heures accumulées en vertu de l'alinéa 4.08 c), au choix de l'employé pompier.	
Avantages par rapport à la CTF L'employeur permet à ses employés, dans les cas d'urgence mentionnés, de regagner leur domicile pour empêcher une détérioration de la situation. Ces absences doivent être déduites des heures accumulées en crédit de maladie ou des heures accumulées en temps supplémentaire.	
Source Ville de Montréal Association des Pompiers de Montréal Inc. (Indépendant-local)	
Durée Du 1 ^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006	N° de convention collective 025163

3.2 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 ^{er} mars 2002 au 28 février 2005	N° de convention collective 154658

COMMENTAIRES

En cas de sinistre, les trois illustrations précédentes mettent en lumière des différences quant à la durée du congé accordé et à la possibilité d'un prélèvement à même la banque de congés de maladie; tel est le cas du deuxième exemple.

3.3 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 Du 1 ^{er} juin 2001 au 31 mai 2004	N° de la convention 096362

Libellé <u>Art.24.04</u> La salariée régulière ayant un (1) an de service continu et plus, peut s'absenter, sans perte de salaire, jusqu'à maximum de cinq (5) demi-journées, pour des visites médicales reliées à sa grossesse. La salariée doit produire un certificat médical à cet effet.	
Avantages par rapport à la CTF La salariée enceinte bénéficie de ces demi-journées d'absence, sans perte de salaire, pour consulter son médecin durant sa grossesse.	
Source 9121-1466 Québec Inc. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)	
Durée Du 1 ^{er} juin 2003 au 31 mai 2006	N° de la convention 125096

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

Libellé <u>Art.13.16</u> La personne bénéficie d'une 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 ou personnelle.	
Source 9018-5794 Québec inc. Raison sociale : Villa Val-des-arbres Syndicat des employés de la Villa-des-Arbres (CSN)	
Durée Du 25 novembre 2003 au 31 octobre 2006	N° de la convention 154898

COMMENTAIRES

La présence de ces dispositions témoigne d'une préoccupation à l'égard des besoins des employées lors de leur grossesse. Néanmoins, la seconde illustration se démarque alors qu'elle offre aux employées de préserver intacte leur banque de congés de maladie. Les congés peuvent ainsi être utilisés pour des raisons toutes autres que les visites chez le médecin durant la grossesse.

4. FORMATION

4.1 Remboursement de certains frais

Libellé <u>Art.9.01</u> Les salariés sont tenus de suivre les cours de formation et les périodes d'entraînement demandés par le S.P.I. et les coûts sont défrayés par l'employeur de la façon énumérée ci-après.	
<u>Art.9.05</u> Les frais de garde sont remboursés par l'employeur jusqu'à un maximum de cinq dollars (5,00\$) l'heure sur présentation des pièces justificatives.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet aux salariés de suivre leur formation et leur apprentissage, sans se soucier d'une partie des coûts reliés à la garde de leurs enfants.	
Source Corporation municipale de St-Barthélemy Syndicat régional des pompiers volontaires de la Mauricie (CSN)	
Durée Du 18 septembre 2003 au 31 décembre 2005	N° de la convention 170852

COMMENTAIRES

Selon une étude sur l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille¹³, le remboursement des frais de formation et de ceux reliés à la garde d'enfants contribue à l'identification des employés à leur milieu de travail, à leur satisfaction au travail et à leur productivité.

13. Supra, à la note 7, 1994a.

5. HORAIRES

5.1 Horaire d'été

Libellé <u>Lettre d'entente #8 : substituts-étudiants</u> Cette lettre d'entente a pour but de permettre à l'Employeur d'embaucher annuellement des substituts-étudiants pour la période estivale afin de permettre plus de semaines de vacances durant cette même période. Le terme substitut-étudiant désigne une personne qui est aux études avec preuve de l'institution qu'elle fréquente et qui est requise pour travailler pour T.R. Offset inc. durant la saison estivale comme définie à l'article 15.08 c) des dispositions générales de la présente convention collective; L'Employeur fera surtout appel aux enfants des employés du département de T.R Offset inc. pour remplir ces postes de substituts-étudiants; Il est bien entendu que ces substituts-étudiants travailleront sur demande de l'Employeur ou le cas échéant, du Syndicat, seulement durant la période ci-haut mentionnée, pour remplacer un employé en congé hebdomadaire, en fin de semaine, congé avec ou sans solde, vacances, maladie et congé spéciaux; Ils seront requis de travailler après que la liste de substituts réguliers aura été épuisée; Le substitut-étudiant reçoit après la deuxième semaine de septembre l'indemnité de vacances à laquelle il a droit par la loi sur les normes du travail. Il a également droit aux bénéfices de congés fériés prévus à la dite loi; Les droits du substitut-étudiant se limitent au contenu de cette entente; L'engagement de ces substituts-étudiants est annuel et ne confère aucun droit relatif à un emploi éventuel	
Avantages par rapport à la CTF Dans cet exemple, l'employeur peut rendre accessible un plus grand nombre de semaines de vacances durant la période estivale grâce à l'embauche de substituts-étudiants. Les employés peuvent alors bénéficier d'une plus grande disponibilité pour leurs activités et responsabilités familiales.	
Source T.R. Offset Inc. Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 195 (FTQ)	
Durée Du 3 juin 2003 au 31 décembre 2005	N° de la convention 112540

5.2 Aménagement du temps de travail

Libellé <u>Art.11.10</u> a) Pour des motifs reliés à sa santé, à son âge ou à sa situation familiale, ou pour d'autres motifs convenus entre les parties, une personne salariée régulière peut demander d'être cédulée un nombre de jours inférieur à celui pour lequel elle serait normalement cédulée en vertu du présent article. b) Afin de bénéficier de cette réduction de la semaine de travail, l'employeur, la personne salariée et le syndicat doivent conclure une entente quant au nombre de jours à être travaillé, la durée de telle entente ainsi que toute autre modalité pertinente. c) En cas de refus, l'employeur fournit des motifs justifiant sa décision sur demande de la personne salariée ou du syndicat. L'employeur ne peut refuser une telle demande à la personne salariée qui a cinquante (50) ans ou plus dans la mesure où le nombre de jours de travail demandé n'est pas inférieur à trois (3) jours/semaine et que la durée de l'entente désirée n'est pas inférieure à quatre (4) mois. d) La personne salariée ne peut utiliser les dispositions de la présente clause dans le but d'occuper un emploi chez un employeur, à défaut de quoi l'entente est annulée sauf s'il y a accord entre la personne salariée, le syndicat et l'employeur.	
Avantages par rapport à la CTF La personne salariée peut bénéficier d'une réduction de temps de travail, notamment pour mieux s'acquitter des exigences familiales ou pour des raisons personnelles.	
Source Auberge des Gouverneurs Inc. (Hôtel des Gouverneurs Rimouski) Syndicat des travailleuses (eurs) de l'Hôtel des Gouverneurs de Rimouski (CSN)	
Durée Du 24 novembre 2003 au 30 juin 2009	N° de la convention 040345

Libellé <u>Art. 7.10 a)</u> Dans le but de permettre aux salariés (qui sont sujets à être appelés pour exécuter des travaux à l'extérieur) de planifier leurs moments libres avec leurs familles, la direction s'engage à donner un avis de travaux à exécuter : Installation planifiée : 120 heures Cas urgent : 2 heures Dans le ou les cas où il y a accord entre le Syndicat et l'Employeur à l'effet qu'une installation planifiée doit nécessiter seize (16) heures ou plus, sans interruption, l'Employeur cédule un deuxième (2 ^e) salarié pour la dite installation. [...] <u>Art. 7.10 f)</u> Le salarié peut revenir chez-lui à toutes les fins de semaine, s'il est à l'intérieur d'un rayon de 330 kilomètres de Sherbrooke. Il peut, à ce moment là, quitter les lieux du client plus tôt à 15h00 (3h p.m.) le vendredi et revenir le lundi suivant à l'heure où l'Employeur va lui demander.	
--	--

Art. 7.10 g)

Un salarié qui va à l'extérieur, mais sur le territoire de l'Amérique du Nord (Canada et USA), peut revenir après deux (2) semaines d'absence pour une fin de semaine, pour ses besoins familiaux et personnels, pourvu qu'il lui reste plus de soixante-dix (70) heures de travail sur le chantier pour le terminer.

Art. 7.10 h)

Un salarié qui va à l'extérieur de l'Amérique du Nord (Canada et USA), peut revenir après trois (3) semaines d'absence pour soixante-douze (72) heures consécutives pour ses besoins familiaux et personnels, pourvu qu'il lui reste plus de soixante-dix (70) heures de travail sur le chantier pour le terminer.

Art.7.10 i)

Un salarié qui travaille à l'extérieur a droit à une période de répit pour ses besoins familiaux et personnels après avoir terminé son contrat à l'extérieur dans la proportion de une semaine pour chaque mois passé à l'extérieur avant d'avoir à repartir sur un autre chantier, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur, à laquelle le représentant syndical du salarié peut assister.

Avantages par rapport à la CTF

Pour les employés qui doivent travailler à l'extérieur de leur région, ces dispositions permettent un aménagement du temps de travail et des déplacements de ces employés afin qu'ils puissent revenir dans leur famille à intervalles réguliers et y demeurer pour une période raisonnable. Cet article de la convention collective prévoit également une période de répit pour un employé entre deux affectations à l'extérieur de son lieu de travail habituel.

Source

AMF Canada

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 (FTQ)

Durée

Du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007

N° de convention collective

049783

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

Libellé <u>Art.9.01</u> d) Programme d'équilibre travail-famille L'employé-e régulier-ère peut, à sa demande, avoir accès aux différentes formes d'arrangements flexibles de travail apparaissant au programme corporatif d'équilibre travail-famille. Sa demande sera acceptée lorsqu'elle répond aux besoins de la clientèle, aux besoins opérationnels et lorsqu'elle est approuvée par son-sa supérieur-e immédiat-e. Les différentes formes d'arrangements flexibles de travail sont : a) b) Horaire variable, selon les modalités de l'article 9.16 c) Congé sans solde, selon les modalités en vertu de 16.04 et 16.06 d) Travail à temps partagé, selon les modalités prévues à l'article 9.15	
Avantages par rapport à la CTF Jusqu'à maintenant, très peu de conventions collectives contenaient des clauses intitulées «équilibre travail-famille ». Cette disposition offre quelques formes d'arrangements du temps de travail qui doivent préalablement être approuvées mais qui permettent néanmoins aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.	
Source Société en commandite Gaz Métropolitain Syndicat des employés (es) professionnels (les) et de bureau, section locale 463 (UIEPB) (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} septembre 2003 au 31 août 2006	N° de la convention 020016

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente</u> Semaine réduite de travail-heures cumulées Attendu que le syndicat a fait une demande pour permettre aux salariés d'accumuler une banque de deux heures de travail par semaine afin de transférer ces heures en blocs de congé de temps accumulés tel que décrit au point 4 de la présente; Attendu qu'une telle politique favorisera la régularité d'emploi pour les salariés de la liste de rappel et devrait permettre de réduire l'absentéisme; Attendu que la convention collective prévoit des horaires de travail de quarante-deux (42) heures semaine pour différents groupes de salariés (38 ½ heures de travail si on exclut les périodes de repas). 2. Tous les salariés réguliers détenteurs de poste ainsi que les salariés de la liste de rappel détenteurs de poste d'entraînement à l'occupation qui sont cédulés sur une base régulière travaillant sur un horaire de 41 heures et plus (ci-après appelés salariés éligibles) peuvent, de façon volontaire, accumuler une banque de deux heures (2) de travail à taux régulier par semaine suivant les modalités ci-après prévues.	
Avantages par rapport à la CTF Selon leur horaire et la durée de leur quart de travail, les salariés peuvent prendre ces heures accumulées et les utiliser en blocs de jours de congé, selon diverses modalités, après chaque période de 13 semaines au cours d'une année. Les salariés doivent toutefois s'engager à accumuler ces heures pour une période d'un an.	
Source Louisiana-Pacific, Division Québec, St-Michel-OSB Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de St-Michel-des-Saints (FTPF-CSN)	
Durée Du 11 août 2003 au 31 août 2007	N° de la convention 123273

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente (7)</u> <u>Changement d'équipe</u> Au cours des négociations, les parties ont discuté des difficultés pour la vie familiale occasionnées par le fait que l'Entreprise doit exploiter plus d'un quart de travail afin de respecter les besoins de sa clientèle. Afin de parer à ces difficultés, les parties ont convenu d'entreprendre des discussions tout au cours de la durée de cette Entente afin d'étudier la possibilité d'optimiser le nombre d'employés sur le quart de travail de jour. Le sujet des employés qui ont besoin de passer d'un quart de travail à un autre à cause de raisons personnelles ou familiales a été discuté. La direction a signalé qu'elle était disposée à autoriser de tels changements de quarts de travail en autant qu'un échange de quart de travail de un pour un avec un autre employé soit planifié avec l'approbation préalable de la direction. Toutes les exceptions à ces dispositions seront apportées à l'attention de la direction par le représentant syndical pour discussion.	
Avantages par rapport à la CTF Cette lettre d'entente témoigne d'une éventuelle possibilité de modifier le quart de travail des employés qui ont des responsabilités familiales ou des raisons personnelles. Les quarts de nuit par exemple, ne peuvent convenir à tous.	
Source Chrysler Canada Ltée. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (FTQ)	
Durée Du 28 février 2003 au 11 décembre 2006	N° de la convention 051771

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

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 apport à la CTF Congé sans salaire 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 sœurs.	
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	N° de convention collective 097055

COMMENTAIRES

L'aménagement du temps de travail peut prendre différentes configurations : la diminution des heures travaillées pour une période donnée, le partage d'un poste de travail, la rotation des fonctions dans l'organisation, une certaine flexibilité en ce qui a trait aux heures d'arrivée et de départ, l'augmentation du nombre d'heures quotidiennes et la diminution du nombre de jours par semaine (semaine comprimée), etc.

Les cinq exemples présentés témoignent tous d'une certaine flexibilité. Ainsi, la deuxième disposition permet aux salariés travaillant à l'extérieur de leur lieu habituel de travail de bénéficier d'une période de répit qui leur permettra de s'occuper de leur famille. La quatrième illustration présente le cas des heures accumulées qui servent ensuite à accroître le nombre de jours de congés annuels du salarié. Quant à la dernière illustration, la semaine réduite de travail vise à répondre à un besoin sérieux en raison de la maladie d'un membre de la famille immédiate.

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 syndicales¹⁴ 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 est devenue courante 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 conciliation travail-famille 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 conciliation travail-famille 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 conciliation travail-famille 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 Travail¹⁵.

14. 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 », *Gazette du travail*, vol. 4, n° 4, Hull, hiver 2001, pages 48 à 62.

15. 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.

BIBLIOGRAPHIE

- ACALO, Comité temporaire sur la conciliation travail-vie personnelle, *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*, février 2002, p. 6.
- AMHERDT, Charles-Henri, « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », dans Ministère du Travail et ministère de la Famille et de l'Enfance, Cahier remis aux participants et participantes à l'occasion du Forum *Conciliation travail-famille, Familiarisons-nous!*, Québec, mars 2003.
- GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, T. WILS, V. HAINES, R. TROTTIER et M. SIMARD, *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*, Rapport de recherche, Montréal, École de relations industrielles (Université de Montréal), 1994a, 389 pages.
- INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE, *La Boîte à outils travail/famille du gestionnaire*. Nepean (Canada): L'Institut Vanier de la famille, 1998, 19 pages.
- 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 », *Gazette du travail*, vol. 4, n° 4, Hull, hiver 2001, p. 48-62.
- MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, « Concilier travail et famille », *Gestion*, vol. 19, n° 2, mai 1994, p. 63.
- 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.
- PRONOVOST, Gilles, « Famille et travail : deux mondes à réconcilier », dans *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, hiver 2003, vol. 4, n°1, p. 2.
- QUÉBEC (province), Ministère de la Famille et de l'Enfance et ministère du Travail, *Synthèse du Forum sur la conciliation du travail avec la famille*, mars 2003, 19 pages.
- QUÉBEC (province). Ministère du Travail et Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. *Un défi pour les milieux de travail, Concilier travail-famille : Plan d'action*, tenu à Montréal, le 15 novembre 2001, Québec, 2001, 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.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE. « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle », *Loisir et société*, vol. 20, n°1, sept. 1997, Québec : PUQ, p. 124.