

**Dispositions  
de conventions collectives  
en matière de  
concertation patronale-syndicale**

---

**Exemples de clauses relatives à la concertation  
relevées dans des conventions collectives**

---

**Ministère du Travail**

Le contenu de cette publication a été élaboré par Jean-François Boivin, Rose-Marie Étienne et Yves Turcot de la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail, sous la supervision et la coordination de Dalil Maschino.

Son édition a été réalisée sous la supervision de la Direction de la coordination et des communications du Ministère.

Dans le présent document, la forme masculine des genres grammaticaux désigne aussi bien les femmes que les hommes.

La version électronique de ce document est accessible sur le site Internet ministériel, à l'adresse suivante :  
**[www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)**

Pour obtenir un exemplaire imprimé de ce document, commandez-le par :

- télécopieur : **(418) 528-0559**
- courriel : **[communications@travail.gouv.qc.ca](mailto:communications@travail.gouv.qc.ca)**
- la poste :  
**Ministère du Travail  
Direction de la coordination et  
des communications  
200 Chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 5S1**

Dépôt légal - 2003  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN: 2-550-41661-9

© Gouvernement du Québec

# TABLE DES MATIÈRES

PAGE

---

<b>Introduction</b>	1
<b>Section 1 Énoncés de principes</b>	
1.1 Engagement général des parties	5
1.2 Élargissement du dialogue, approche préventive et orientation participative	9
<b>Section 2 Modalités de concertation</b>	
2.1 Accès à l'information	17
2.2 Discussions, analyses et règlements conjoints des problèmes	20
2.3 Collaboration et coopération	24
2.4 Négociation continue	28
2.5 Modifications et renouvellement de la convention collective	30
2.6 Règlement des griefs	34
<b>Section 3 Organisation du travail</b>	
3.1 Efficacité des processus de travail	39
3.2 Sous-traitance	43
3.3 Changements organisationnels ou technologiques	48
3.4 Participation directe des salariés	52
<b>Section 4 Emploi</b>	
4.1 Évaluation des tâches	57
4.2 Description et classification des emplois	63
4.3 Gestion prévisionnelle de l'emploi	69
<b>Section 5 Formation</b>	
5.1 Gestion conjointe des programmes de formation	79
5.2 Recommandations et préparation conjointes des programmes de formation	82
5.3 Consultation du syndicat	89
5.4 Autres dispositions sur la formation et le perfectionnement	93
<b>Section 6 Gestion des ressources humaines (autre que l'emploi et la formation)</b>	
6.1 Horaire de travail	99
6.2 Primes et rémunération variable	102
6.3 Retraite et autres avantages sociaux	109
6.4 Équité et non discrimination en emploi	115
6.5 Programme d'aide aux employés (PAE)	118



# INTRODUCTION

Au cours des trois dernières décennies, l'ouverture accrue des économies aux échanges internationaux de biens, de services et de capitaux a induit les entreprises à accroître leurs efforts pour améliorer régulièrement la productivité de leurs opérations et la qualité de leurs produits. En même temps, le recours au système de production de flux tendus, pour minimiser les inventaires, a augmenté l'importance de maintenir une production sans interruption. Par ailleurs, le marché du travail a connu des transformations importantes, telle que la montée des emplois à temps partiel et des contrats à durée déterminée, qui ont augmenté les préoccupations des salariés pour la stabilité de l'emploi.

Dans ce contexte, l'amélioration régulière des processus de production et d'organisation du travail est devenue une dimension importante de la gestion des entreprises. De plus l'importance d'avoir de bonnes relations du travail s'est accrue, notamment pour garantir à la clientèle des livraisons interrompues. L'évolution de cet environnement a amené les syndicats à élargir leur champ d'intervention centré sur la négociation et l'application de la convention collective pour y intégrer les changements dans l'organisation du travail.

La concertation patronale-syndicale est ainsi devenue plus qu'une démarche utilisée pour maintenir un bon climat de relations du travail et résoudre les différends sans développer de rapports antagoniques. C'est aussi une approche par laquelle les parties privilégient l'examen conjoint des problèmes et des solutions possibles, prennent ensemble certaines décisions et collaborent à leur mise en application. Cela permet une évaluation conjointe des effets des changements organisationnels à introduire, ce qui facilite l'adaptation et l'adhésion des salariés. La concertation patronale-syndicale favorise ainsi les changements organisationnels nécessaires à l'amélioration régulière des capacités concurrentielles des entreprises et au maintien des emplois.

## Plan du recueil

Ce document présente des dispositions prises par des parties désireuses d'entreprendre une démarche concertée ou de la consolider, en lui donnant un cadre de référence inscrit dans la convention collective. Cette démarche comprend plusieurs aspects dont l'importance varie selon les situations concrètes ou les sujets abordés. Les dispositions présentées ici tentent de refléter cette diversité.

Les dispositions qui suivent peuvent être utilisées de deux façons. En premier lieu, elles donnent des indications sur des pratiques concrètes mises en œuvre pour entreprendre ou consolider une démarche concertée. Deuxièmement, elles donnent des exemples à des négociateurs et à des représentants patronaux et syndicaux qui veulent formaliser certains aspects de la concertation en l'intégrant dans leur convention collective.

La section 1 présente des *énoncés de principes*. Les premiers expriment l'engagement général des parties envers un dialogue constructif et leur volonté d'éviter l'approche conflictuelle, sans préciser comment elles prévoient concrétiser cet engagement (sous-section 1.1). Le second groupe d'énoncés de principes (sous-section 1.2) comporte des précisions sur ce que les parties prévoient inclure dans leur démarche de concertation. Ainsi, l'importance de discuter d'une large gamme de sujets et d'examiner conjointement

les problèmes, la volonté de coopérer pour atteindre des objectifs partagés, etc, sont régulièrement mentionnés dans ces dispositions.

La section 2 porte sur les *modalités de concertation*. Un premier groupe de dispositions (sous-section 2.1) traite des échanges réguliers d'information et, en particulier, de l'accès des représentants du syndicat à des informations de nature économique, ce qui favorise un climat de confiance mutuelle.

Le deuxième groupe de dispositions (sous section 2.2) illustre l'importance accordée par les parties aux discussions et aux échanges de points de vue sur de nombreux sujets dans le but de connaître les intérêts réels de chacun, d'analyser conjointement des problèmes et des différends et de dégager des solutions à apporter. Ces échanges n'aboutissent cependant pas à des décisions conjointes.

Les dispositions du troisième groupe (sous section 2.3) montrent que la concertation peut aussi aboutir à des recommandations faites à la haute direction, à la signature d'ententes entre les parties, voire à des codécisions dans certains domaines. Elle comprend aussi des engagements de la part des deux parties à faire des efforts conjoints (la collaboration et la coopération) pour appliquer des décisions, introduire des changements et atteindre des objectifs partagés.

Les dispositions des sous sections suivantes portent sur les démarches adoptées par les parties pour négocier de façon continue afin résoudre des questions importantes (sous section 2.4), pour éviter les conflits lors du renouvellement de la convention collective (sous section 2.5) et pour régler les griefs (sous section 2.6).

La troisième section traite de la concertation portant sur des sujets reliés à *l'organisation du travail*. Elle peut concerner les changements dans les processus de travail (sous section 3.1), les conditions et les modalités de recours à la sous-traitance (sous section 3.2) et l'introduction de changements organisationnels ou technologiques, (sous section 3.3). La participation directe des salariés, dans le cadre d'équipes dotées de responsabilités accrues, est également abordée (sous section 3.4).

La quatrième section aborde les divers aspects de *l'emploi*. Les démarches conjointes faites pour classer et évaluer les tâches des salariés syndiqués sont d'abord présentées (sous section 4.1). Les dispositions suivantes portent sur les descriptions d'emplois et sur leur classification (sous section 4.2). Enfin, la dernière sous section (4.3) traite des diverses mesures que les parties peuvent examiner ensemble pour éviter ou limiter les baisses d'emploi en cas de ralentissement de l'activité économique.

La cinquième section est consacrée à la *formation*. On y trouve trois niveaux de concertation. Le premier (sous section 5.1) est celui où les parties élaborent et gèrent conjointement les plans et les programmes de formation. Le second (sous section 5.2) regroupe des pratiques par lesquelles les deux parties préparent au sein d'un comité des mesures de formation pour les recommander à la direction. Enfin, la concertation peut se limiter à la consultation des représentants syndicat par la direction dans le but d'obtenir leur avis et leurs suggestions sur les programmes de formation envisagés (sous section 5.3).

La dernière partie traite de la concertation faite pour aborder divers aspects de la *gestion des ressources humaines* (autres que l'emploi et la formation). Il s'agit des changements aux horaires de travail (sous section 6.1), des primes et de la rémunération variable (sous section 6.2), la retraite et des autres avantages sociaux (sous section 6.3), des mesures visant à faire respecter l'équité en emploi, etc. (sous section 6.4).

Enfin, il est important de noter que les titres que l'on retrouve dans l'encadré des dispositions ne correspondent pas tous au contenu du texte qui suit. Cela est du au fait que, pour rester fidèle au texte original, nous avons reproduit le titre de la clause en ne retenant qu'une partie seulement du texte qui le suit dans la convention collective.

### Le choix des dispositions présentées

Un échantillon de 360 conventions collectives a été prélevé de façon aléatoire parmi l'univers de toutes celles qui sont déposées au ministère du Travail. On a tenté d'obtenir un échantillon qui reflète la ventilation de l'univers des conventions collectives pour la répartition par industries, l'affiliation syndicale, etc. La lecture de ces conventions a permis de repérer 1200 dispositions qui illustrent, de façons diverses, des rapports concertés entre les parties signataires. Pour éviter les répétitions et limiter la taille du document, nous n'avons retenu que 160 dispositions de conventions collectives.

Ce document complète d'autres textes portant sur des pratiques innovatrices dans les relations patronales syndicales produits par la direction des innovations en milieu de travail et rendus publics par le ministère du Travail soit :

- *Quelques précisions sur la concertation (définition, avantages, contraintes et facteurs qui la facilitent)*, par Dalil Maschino, octobre 2003
- *Rapport de l'enquête sur la dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec*, par Mustapha Bettache, septembre 2003
- *Fiches sur 38 expériences vécues en matière de concertation patronale-syndicale*, par Jean-François Boivin, Yves Hallée, Dalil Maschino, Michel Sauvé, Julie Thériault, Yves Turcot et Daniel Villeneuve, octobre 2003
- *Résultats du sondage réalisé auprès d'entreprises du secteur des équipements de transport terrestre sur les activités préparées par le Comité d'organisation du travail*, mars 2002.
- *Résultats du sondage réalisé auprès d'entreprises du secteur de la métallurgie sur les activités du Groupe de travail sur les ressources humaines*, novembre 2001.

Ces documents sont tous accessibles sur le site web ministériel à l'adresse suivante : [www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)



# SECTION 1

## ÉNONCÉS DE PRINCIPES

Les dispositions présentées ici reflètent l'état d'esprit et l'orientation générale des parties qui effectuent une démarche de concertation. Les énoncés de principes de certaines conventions collectives font surtout référence aux principes généraux qui caractérisent l'engagement mutuel des parties. D'autres énoncés de principes comprennent des descriptions détaillées des objectifs visés par les deux parties, des caractéristiques générales de la concertation et des modalités prévues pour la mettre en œuvre.

### 1.1 Engagement général des parties

L'engagement général des parties porte généralement sur les objectifs économiques de l'entreprise visés par les deux parties, sur le maintien de conditions de travail justes et équitables et sur un climat de respect entre les parties.

#### BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

##### 2.01

Les buts de la présente convention collective sont de maintenir et de promouvoir les relations harmonieuses entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat, de maintenir et d'établir des conditions de travail justes et équitables pour les salariés visés par le certificat d'accréditation, de faciliter le règlement des griefs et d'encourager le rendement des salariés au travail.

Reconnaissant que le progrès de l'Employeur et le bien-être des salariés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'employeur et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent mutuellement des dispositions prévues à cette convention.

De plus, les parties conviennent de former un comité de concertation ayant comme objectif d'échanger de l'information et de trouver conjointement des solutions ayant pour but d'augmenter l'efficacité, des économies optimales pour l'entreprise et un meilleur environnement de travail.

Article 2 de la convention collective entre

**Vallée Inc.**

et les **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC, section locale 509**

Date de signature: 2001-08-28 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PHILOSOPHIE DE GESTION

Nous croyons en des individus authentiques, enthousiastes, heureux et fiers de leur travail, mobilisés à s'épanouir en devenant de plus en plus autonomes et responsables. Ces hommes et ces femmes prennent totalement en charge la planification, l'organisation, la direction et le contrôle de leur tâche respective en toute sécurité, tout en recherchant l'harmonie entre les dimensions humaines, administratives et techniques. Ils s'orientent sur une vision et une mission d'équipe en pouvant compter sur un puissant mutuel.

Tous contribuent, par leurs talents, à former des équipes dynamiques, interdépendantes, engagées dans une solide relation client/fournisseur. Ces équipes sont guidées et supportées par des employés fiers d'en faire partie qui assurent que l'énergie est toujours vive et canalisée sur la vision d'équipe partagée et est supportée par tous ses membres en lien avec la vision, la mission, les objectifs et les principes que se sont donnés les partenaires.

### Notre Mission

La mission de la Compagnie minière IOC et de ses employés est de devenir le meilleur producteur mondial de boulettes de fer de première qualité au coût le plus bas dans un contexte de partenariat patronal-syndical exemplaire en ayant les meilleures équipes de travail responsables, compétentes et motivées œuvrant dans une usine de haute technologie sécuritaire et respectueuse de l'environnement.

Article 0 de la convention collective entre

**Compagnie Minière IOC**

et la **Section locale 9344 des métallurgistes unis d'Amérique**

Date de signature: 1999-02-10 -Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## BUT DE LA CONVENTION ET OBJECTIFS COMMUNS DES PARTIES

### 1.01

La convention a pour but de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre les parties, d'établir des conditions de travail et de salariés inclus dans l'unité de négociation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et lesdits salariés.

### 1.02

Les parties reconnaissent que l'entreprise est bâtie sur les principes fondamentaux suivants qui doivent servir, de façon primordiale, à l'interprétation de la convention:

- a) le respect de l'individu, du syndicat et de l'employeur;
- b) le respect du travail bien fait;
- c) le respect des confrères et des consœurs de travail;
- d) le désir mutuel de coopérer pour le bénéfice du client.

### 1.03

De même, elles reconnaissent que la convention a pour but de contribuer à l'atteinte des objectifs poursuivis par elles et au respect des valeurs de l'entreprise ci-après décrites:

- l'entreprise vise à améliorer et maintenir la qualité de ses produits;

- l'obtention et le maintien de cette qualité ne peuvent être atteints que par le maintien de la santé, du bien-être et de la sécurité des salariés, par la disponibilité quotidienne, à l'optimisation et au maintien en bon état et à la diminution des bris et pertes des outils, équipements, accessoires, matériaux et matériels nécessaires à leur travail et à leur productivité, par la sécurisation du milieu de travail et par l'acquisition et le maintien, par un maximum de salariés, d'une grande polyvalence;
- une collaboration étroite doit exister entre les parties et entre chacun des salariés; la continuation et l'expansion de l'entreprise étant la responsabilité de chacun et devant bénéficier à chacun;
- la satisfaction des clients de l'entreprise est la garantie de la survie de l'entreprise et de la sécurité d'emploi des salariés, l'effort commun de tous conférant à l'entreprise son caractère distinctif;

#### 1.04

Le syndicat reconnaît que chacun de ses membres est tenu de respecter les valeurs de l'entreprise ainsi que ses normes et règlements conformes à la convention, d'exécuter son travail avec prudence et diligence, d'agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution à l'occasion de son travail.

Article 1 de la convention collective entre  
**Louis Garneau Sports Inc.**  
 et le **Syndicat des Salariés(Es) de Louis Garneau Sports inc.**  
 Date de signature: 2001-12-18 -Affiliation: Indépendant - Local

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### 1.01

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts de la compagnie et de ses employés. Les parties s'accordent à reconnaître qu'il est de leur devoir de coopérer pour assurer:

- a) l'opération la plus économique et la plus efficace de l'usine, en maintenant le plus haut niveau de qualité dans la production;
- b) la santé et la sécurité des employés;
- c) la satisfaction accrue dans le travail et le bien-être des employés;
- d) la propreté de l'usine et la protection des propriétés de la Compagnie; et
- e) le règlement rapide et juste des griefs.

#### 1.02

La Compagnie, l'Association et les employés ont le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif, à réaliser le but général de cette convention et à en respecter tant l'esprit que la lettre

Article 1 de la convention collective entre  
**Canadelle, une division de la société en commandite Canadelle**  
 et l' **Association des Employés de Canadelle inc.**  
 Date de signature: 2000-03-30 - Affiliation: Indépendant - Local

## CONTRAT SOCIAL SUR L'EMPLOI ET LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

La présente entente s'inscrit dans la continuité de la mise en œuvre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail entre les parties. Elle se veut le reflet de l'importance que l'entreprise accorde à ses employés et à ses syndicats dans la réalisation de sa mission et l'atteinte de ses objectifs. En ce sens, les parties conviennent d'orienter leurs actions dans le but de satisfaire les clients au meilleur coût possible, de rencontrer les exigences de l'actionnaire, de sécuriser les employés dans un contexte de changements importants au sein de l'entreprise, en assurant le plus possible une stabilité d'emploi et en maximisant l'utilisation du personnel.

Lettre d'entente No 10X de la convention collective entre

**Hydro-Québec**

et le **Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec section locale 1500 SCFP - FTQ**

Date de signature: 1997-03-17 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 1.2 Élargissement du dialogue, approche préventive et orientation participative

Les énoncés de principes de certaines conventions collectives illustrent clairement les moyens et les comportements relationnels que les parties entendent maintenir pour concrétiser leur volonté de concertation.

### STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

1. Compte tenu des procédés en continu de l'entreprise, des conséquences de l'interruption de ceux-ci et de la nécessité de fournir une sécurité d'approvisionnement constante aux clients, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer le renouvellement des conventions collectives sans qu'il soit nécessaire de recourir aux traditionnels rapports de force, tels la grève, le lock-out ou les moyens de pression. Les parties estiment qu'avec les mécanismes et les moyens dont les grandes lignes sont énoncées ci-après, elles y parviendront. Elles s'engagent en conséquence à:

#### De meilleures relations de travail

- a) privilégier une approche de coopération dans les discussions des orientations qui concernent autant Sécral que chacune des unités d'affaires ainsi que dans le règlement des problèmes;
- b) privilégier l'information conjointe relative à leurs discussions et orientations paritaires, de façon à transférer cet esprit de coopération dans le milieu;
- c) privilégier la discussion et le règlement des problèmes entre le superviseur, le représentant syndical et l'employé et s'assurer qu'ils aient, en général, le pouvoir d'en disposer;

#### L'implication des employés

- d) favoriser l'amélioration continue par la participation des employés, à travers le travail d'équipe, dans l'identification et la solution des problèmes et l'appropriation des résultats dans leur milieu de travail;
- e) favoriser l'information et la formation des employés ainsi que les expériences de travail nécessaires au développement de leurs connaissances, de leur savoir-faire et de leur leadership dans les différents champs de compétence reliés à leur travail;
- f) mettre en place un programme conjoint d'information et/ou de formation permettant de comprendre et d'actualiser la présente entente;

#### Les enjeux d'affaires

- g) communiquer aux employés l'information relative aux enjeux d'affaires;
- h) favoriser la mise en place de mécanismes incitatifs pour assurer l'appropriation des enjeux d'affaires et l'atteinte des résultats;

- i) faire preuve de souplesse et d'initiative afin d'assurer, avec la collaboration des employés, une réponse efficace aux enjeux d'affaires;

#### Sécurité d'emploi

- j) échanger de façon régulière l'information sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- k) identifier et sécuriser les employés qui répondent à des besoins permanents et continus;
- l) établir des mécanismes de révision périodique des besoins permanents et continus afin de traiter de la situation des employés temporaires actuels et de celle des employés futurs;
- m) traiter de la question des employés saisonniers qui au 31 janvier 1998, ont un lien d'emploi avec l'entreprise;

Entente de la convention collective entre

**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**

Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ENGAGEMENT DES PARTENAIRES

### 1.01

Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de la Compagnie, ses employés(es) et leur Syndicat, de collaborer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation des fins prévues à l'article 1.

### 1.02

La Compagnie et le Syndicat conviennent aussi que l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale doit d'une part, être efficace et concurrentielle et d'autre part, développer des rapports fondés sur le respect mutuel et un milieu de travail sain, sécuritaire et de qualité, afin d'en assurer la viabilité et la prospérité de sorte que les employés(es) y trouvent un emploi stable et valorisant ainsi que des conditions de travail équitables.

Pour atteindre ces buts, l'entreprise doit fabriquer des produits de qualité par une saine utilisation de ses ressources, notamment dans le cadre d'une organisation du travail favorisant l'adaptation des employés(es) au changement. Les parties s'engagent, de plus, à supporter toute démarche visant l'amélioration de la qualité et en outre l'implantation et le respect des normes I.S.O. Il est aussi convenu d'organiser des activités permettant à des employés(es) de se familiariser et d'accroître leurs connaissances sur la nature des affaires par nos clients.

Cette adaptation au changement requiert que la compagnie et le syndicat accordent la priorité à l'implication des employés(es) dans le processus de décision au sein de leur milieu de travail. Pour ce faire, sont privilégiés le développement des qualifications et compétences de la main-d'œuvre, la mise en place de mécanisme de transmission de l'information relative aux activités de l'entreprise et du milieu de travail et l'élaboration de

structures de participation mutuellement acceptées. Pour réussir, ce processus d'adaptation doit être soigneusement élaboré de façon à faciliter son acceptation par les parties et par les personnel. Il doit tenir compte des besoins exprimés et des expériences vécues par les différents groupes qui composent l'ensemble des ressources humaines.

Dans l'élaboration des moyens requis pour atteindre ces objectifs, la Compagnie et le Syndicat acceptent de privilégier l'approche préventive dans la recherche de solutions à leurs différends et à leurs mécontentes. De même, ils conviennent de mettre en place tout mécanisme approprié afin de gérer les changements dans l'organisation du travail de façon à les anticiper et les introduire avec ordre et progressivement. Au besoin, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'adjoindre des personnes-ressources dont l'exercice est reconnue aux fins de faciliter la recherche de solutions aux problèmes qu'ils auront identifiés. À intervalles réguliers, les parties se rencontrent pour évaluer le cheminement des priorités et des buts qu'elles se sont donnés.

L'ensemble de ces moyens de développement de relations du travail renouvelées doit être réalisé dans le cadre de la convention collective de travail dont toute modification doit être consignée par voie d'ententes dûment acceptées par les parties.

En ce sens, les parties conviennent d'accroître l'utilisation de moyens permettant l'implication et la responsabilisation des employés(es) dans le but de résoudre des problèmes, de participer au processus décisionnel ou de solliciter des idées.

Article 1 de la convention collective entre  
**Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada Division pâtes et papier Secteur Alma (FTQ)**  
et le **Syndicat des employés et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 526 (UIEPB)**  
**CTC-FTQ**  
Date de signature: 1999-06-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## BUT DE LA CONVENTION APPROCHE DES RELATIONS DE TRAVAIL

1.02 L'employeur et le Syndicat conviennent que l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale doit, d'une part, être efficace, concurrentielle et profitable et, d'autre part, développer des rapports fondés sur le respect mutuel, le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire, ainsi que des emplois stables et valorisant pour les salariés.

C'est dans ce cadre très précis que l'Employeur et le Syndicat réalisent une démarche d'amélioration continue de la gestion des opérations, des pratiques et méthodes de travail, ainsi que de la qualité du produit.

Cette démarche est conçue de façon à favoriser l'adaptation des salariés au changement en privilégiant la formation de la main-d'œuvre, ainsi que la mise en place de mécanismes de transmission de l'information relative aux activités de l'usine et du milieu de travail.

Les parties doivent planifier l'organisation du travail de façon structurée et progressive dans chaque secteur de l'usine. Cette planification doit favoriser l'implication de tous les salariés concernés par celui-ci dans le but de favoriser leur adhésion. À intervalles

réguliers, les parties se rencontrent pour évaluer la progression réalisée vers l'atteinte des objectifs déterminés.

Les parties conviennent de privilégier l'approche préventive dans la recherche de solutions aux problèmes susceptibles de survenir en cours d'implantation; à cet égard, la responsabilité de l'Employeur et du Syndicat est de collaborer concrètement et d'adopter des attitudes et comportements favorisant la collaboration et non la confrontation, dans le respect des ententes établies.

Article 1 de la convention collective entre **Produit forestier Linière Inc.**  
et le **Syndicat des travailleuses et travailleurs de Spécialité d'Bois Linière (CSN)**  
Date de signature: 2001-05-10 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## PRINCIPES

Conscients de la nécessité d'une collaboration parternale/syndicale pour la réalisation de ces objectifs, les parties conviennent de la nécessité de se conformer aux principes suivants:

- a) Les parties privilégient l'établissement d'un partenariat pour l'atteinte des éléments essentiels énoncés dans le préambule et des objectifs;
- b) L'établissement et le maintien d'une saine dynamique de relations de travail entre les représentants du collège et du Syndicat, entre les cadres et les salariés, dans un contexte de collaboration, de respect mutuel et de recherche de l'atteinte des éléments essentiels énoncés dans le préambule;
- c) La mise en commun des informations pertinentes de nature pédagogique, technique, financière et économique dont disposent les parties;
- d) Une préoccupation constante quant à la qualité des services offerts à la clientèle;
- e) Une préoccupation que les parties puissent bénéficier du rétablissement de la situation financière du Collège.

### 4-3.05 Comité de partenariat

- a) Dès l'adoption de l'entente de principe par les parties, un Comité paritaire de partenariat sera créé;
- b) Le comité est formé au maximum de trois représentants du Collège et de trois représentants du Syndicat;
- c) Le comité pourra être assisté, à titre consultatif, par le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et, par consensus, de toute autre personne ressource;

- d) La méthodologie de travail du Comité est axée sur le travail en équipe et sur la résolution de problèmes. Au besoin et par consensus, les parties peuvent recourir à une tierce partie (conciliateur-médiateur) pour les aider à résoudre les litiges qui n'ont pu être réglés autrement.

Article 4-3.04 de la convention collective entre  
**Collège Mont Saint-Louis Association Coopérative**  
et le **Syndicat du Personnel du Collège Mont-Saint-Louis**  
Date de signature: 2000-05-10 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## BUT DE LA CONVENTION

Les relations entre l'entreprise, ses salariés et le Local 501 doivent nécessairement se baser sur un climat de confiance, de respect mutuel et de dignité et être supportées par une communication et une information ouvertes.

Les parties s'entendent que la résolution des problèmes est l'objectif principal et que tout doit être fait afin de définir les mécanismes qui aideraient les parties à atteindre ce but.

Les parties travailleront conjointement dans la consolidation et le développement de l'emploi. De plus, la participation active des salariés dans la réorganisation du travail sera favorisée et la formation continue sera priorité.

Les salariés, membres du Syndicat, vont bénéficier du maintien et de la croissance de l'activité économique des centres de distribution selon une formule à être développée entre les parties.

Dans ce contexte, les parties s'engagent à collaborer afin de s'ajuster à ces nouveaux besoins. Les systèmes de la gestion des activités doivent permettre au Centre de distribution d'être efficace, de gérer et distribuer la marchandise aux meilleurs coûts et offrir un service clients optimal en créant ainsi un avantage compétitif sans compromis.

La présente convention collective s'inscrit dans une perspective d'affaires où les parties vont retrouver des gains mutuels. Elle s'inscrit dans une façon nouvelle de concevoir les relations entre les salariés et les représentants de l'entreprise où tous avec intérêts collaborent concrètement au succès de l'entreprise.

Article 01 de la convention collective entre  
**Provigo (distribution) Inc. Division Laval**  
et les **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991P**  
Date de signature: 2001-07-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Les partenaires à cette convention reconnaissent que les employés, leurs représentants et la compagnie vont tous bénéficier de rapports de coopération et de collaboration basés sur la confiance et le travail d'équipe.

Les partenaires conviennent que ce climat de travail aura un impact positif sur la santé économique à long terme de l'entreprise toute entière et influencera positivement la compétitivité de Kenworth sur le marché mondial du camion.

Les partenaires à cette convention s'engagent à travailler ensemble afin de:

- continuellement améliorer la qualité de tous les produits et services et de ce fait aller au-delà des attentes du client;
- continuellement améliorer l'efficacité opérationnelle et la productivité afin d'atteindre et de maintenir une position de classe mondiale;
- développer le potentiel de chaque individu afin de lui permettre de réaliser ses propres objectifs.

Les partenaires reconnaissent que cet esprit de partenariat créera un environnement propice qui permettra à la compagnie de croître et de prospérer et de ce fait de créer un milieu de travail stimulant.

À cette fin, les partenaires se rencontreront sur une base hebdomadaire pour discuter de toute question relative aux relations de travail, à la qualité, à l'amélioration continue, aux opérations de l'usine et des bureaux ainsi qu'aux besoins et programmes de formation. Ce dialogue vise à développer une compréhension mutuelle et une action concertée dans la résolution de problèmes et l'atteinte des objectifs opérationnels.

Préambule de la convention collective entre  
**Compagnie Kenworth du Canada, une Division de Paccar du Canada Ltée**  
et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 1997-01-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## BUT GÉNÉRAL

### 2.01

La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés et de prévoir une méthode de règlement à l'amiable des différends ou des griefs qui peuvent survenir en rapport avec des sujets couverts par la présente convention.

### 2.02

La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties afin d'identifier et de discuter de questions d'intérêt mutuel. Lorsque les deux parties le jugeront approprié, des comités de travail seront créés et auront pour mandat d'analyser certains problèmes et proposer des solutions appropriées.

Ces comités seront composés de représentants du Syndicat et de la Compagnie et toute autre personne appropriée, convoquée par une des parties. Les parties seront informées à l'avance, dans la mesure du possible, du nom des personnes convoquées à ces comités.

Tous les changements résultant des comités de travail peuvent être inclus dans la présente convention.

Article 2 de la convention collective entre  
**Nordx/CDT câble design technologies Canada Inc.**  
et l' **Union canadienne des travailleurs en communication - unité no 4**  
Date de signature: 2001-06-10 - Affiliation: Indépendant - National

## COMITÉ BIPARTITE

### 17.01

Un comité bipartite paritaire composé d'au plus trois (3) représentants du syndicat et d'au plus trois (3) représentants du T.N.M. sera formé et se réunira en dehors des heures de travail, selon les besoins, pour régler toute affaire pendante qui ne peut se régler par les canaux normaux ou toute question qui requiert une consultation réciproque.

### 17.02

S'il arrive qu'une ou des rencontres bipartites réunissant les représentants du T.N.M., les représentants du syndicat et toute autre personne dont la présence est nécessaire, soient convoquées pour des situations d'urgence et se tiennent à l'intérieur des heures de travail les représentants du Syndicat et des employés dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter sans perte de salaire pour la durée de la rencontre, si la situation d'urgence ne peut être réglée sur-le-champ, d'un commun accord, les parties se réunissent dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

Article 17 de la convention collective entre  
**Fondation du Théâtre du Nouveau Monde (la)**  
et la **Section locale 145 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier**  
Date de signature: 1998-06-04 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ASSEMBLÉES CONJOINTES

Les assemblées entre la gérance d'usine et les officiers Syndicaux peuvent être convoquées par l'une ou l'autre partie lorsqu'il sera désirable de discuter des sujets d'intérêt commun qui ne sont pas couverts par cette Convention collective de travail, tels que: entraînement technique, problèmes concernant les opérations des usines, bien-être, etc. Chaque partie distribuera d'avance à l'autre partie un agenda des sujets à discuter.

Article 16 - p. 30 de la convention collective entre

**Kruger Wayagamack Inc.**

et le **Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (SIEPB) CTC-FTQ**

Date de signature: 1993-11-12 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COOPÉRATION

La Direction et le Syndicat reconnaissent donc, à titre de principe, que la coopération, la collaboration et le dialogue soutenu et de bonne foi sont essentiels au développement de l'entreprise et conséquemment à la stabilité de la main-d'œuvre.

À ces fins, la Direction et le syndicat conviennent que des rencontres régulières entre les parties sont nécessaires pour faire le point et examiner ensemble les risques auxquels l'entreprise est exposée, les opportunités qui s'offrent à elle, ainsi que des moyens considérés pour l'atteinte des objectifs d'affaires.

Lettre J de la convention collective entre

**Pratt & Whitney Canada cie**

et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## SECTION 2 MODALITÉS DE LA CONCERTATION

Les dispositions suivantes présentent diverses modalités par lesquelles les parties appliquent une démarche concertée. L'accès à l'information, la discussion et l'analyse conjointe des problèmes, la négociation continue de certaines questions, la coopération pour appliquer des mesures et atteindre d'objectifs communs, etc, sont autant d'aspects concrets de la concertation illustrés par les clauses qui suivent.

### 2.1 Accès à l'information

Les clauses qui suivent indiquent que l'accès des responsables syndicaux à l'information de nature économique joue un rôle dans le processus de concertation.

#### DROIT À L'INFORMATION

L'Employeur reconnaît qu'il est de l'intérêt des employés d'obtenir de l'information relativement à la situation de l'entreprise. Ainsi, sur une base régulière, l'Employeur convient de rencontrer les représentants syndicaux afin de discuter de différents sujets d'intérêt commun relativement à la situation générale de l'entreprise.

Il est toutefois entendu que l'ensemble de ces discussions ou documents qui pourraient être produits doivent demeurer sous le sceau de la confidentialité. De même, le présent article ne peut faire l'objet d'interprétation dans le cadre de la procédure de griefs prévue à la convention collective.

Article 5.08 - p. 15 de la convention collective entre

**Québecor World Lebonfon une division de Québecor World Inc.**  
et le **Syndicat des travailleurs de l'imprimerie Lebonfon (CSN)**

Date de signature: 1999-06-07 Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## ACCÈS À L'INFORMATION

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le contexte du plan de relance de l'usine de la Salle et en fonction d'une saine collaboration patronale-syndicale, les parties reconnaissent l'importance de la diffusion d'information concernant les coûts et les résultats de production.

Conséquemment, l'employeur informera les salariés de même que leurs représentants syndicaux concernant les éléments ci-haut mentionnés et ce, sur une base régulière.

Lettre d'entente #3 de la convention collective entre

**Kruger Inc. division des emballages**

et le **Syndicat des employés de Kruger- Lasalle (CSN)**

Date de signature: 2002-03-01 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## INFORMATION

À intervalles réguliers, la Compagnie rencontre le Syndicat dans le but de fournir de l'information au sujet des activités de l'entreprise.

Cette information au niveau de l'établissement est de nature comptable et factuelle. Plus spécifiquement, l'employeur transmet au Syndicat par tout moyen approprié des données comptables concernant les prévisions budgétaires, les coûts de production ainsi que des rapports relatifs aux ventes et aux expéditions.

L'employeur transmet aussi des données statistiques concernant les divers éléments inhérents aux procédés de fabrication tels que le nombre de personne-heure par unité de production, les pourcentages utilisés pour établir l'efficacité ou la production, les pourcentages utilisés pour établir l'efficacité ou la productivité des équipements ainsi que les données relatives aux intrants utilisés dans la fabrication des produits et les contrôles de qualité.

Au moins une fois par année, la Direction de la Papeterie organise une rencontre avec les représentants de la Direction de l'entreprise pour communiquer au Syndicat les résultats financiers et pour faire un exposé concernant les orientations de la Compagnie en matière d'investissement et de développement de l'entreprise.

Aux fins de faciliter l'application des présentes dispositions, il est convenu de respecter les principes suivants:

- La Compagnie convient aux besoins de préparer une session de formation des représentants syndicaux dans le but d'expliquer les contenus de l'information financière ainsi que les méthodes qui y sont appliquées.

Article 1.03 de la convention collective entre

**Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada Division pâtes et papier Secteur Alma (FTQ)**  
et le **Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 526 (UIEPB)**  
**CTC-FTQ**

Date de signature: 1999-06-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 2.2 Discussions, analyses et règlements conjoints des problèmes

Les dispositions qui suivent illustrent l'importance accordée par les parties aux discussions et aux échanges de points de vue sur de nombreux sujets dans le but de connaître les intérêts réels de chacun, d'analyser conjointement des problèmes et des différends et de dégager des solutions à apporter. Ces échanges n'aboutissent cependant pas à des décisions conjointes.

### COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité de relations de travail.

- A) Ce comité est composé de 2 personnes salariées provenant de l'unité de négociation et de 2 personnes provenant de l'employeur.
- B) Ce comité a pour but de favoriser la discussion, le dialogue, la résolution de problèmes et de relations harmonieuses entre les parties dans un cadre organisé et constructif. Il est admis que la discussion des problèmes du magasin et une entente rapide sont dans l'intérêt des deux parties.
- C) Ce comité se réunit une fois par mois au moment qui permet de réunir tous les participants.
- D) S'il y a entente mutuelle, on peut inviter d'autres personnes salariées ou personnes cadres à participer aux réunions pour discuter d'un sujet particulier.
- E) L'ordre du jour doit comprendre les points suivants:
  - 1) discussion sur les changements d'exploitation à venir
  - 2) problèmes à l'égard des horaires de travail
  - 3) suggestion des employés soulevées dans le cadre du programme "Forum des employés"
  - 4) discussion sur la structure organisationnelle des personnes salariées
  - 5) discussion sur la résolution de griefs lorsque les parties consentent à prolonger les délais conformément à l'article 8.02
  - 6) problèmes soulevés au cours des réunions précédentes et non résolus
  - 7) points soulevés par l'une ou l'autre des parties 7 jours avant la réunion

Lettre d'entente No 3 de la convention collective entre

**Zellers Inc.**

et le **Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du Magasin Zeller's de Aylmer - CSN**

Date de signature: 1999-09-27 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## RELATIONS DE TRAVAIL

### 4.06 Comité relations de travail

L'Employeur et l'Union conviennent de la nécessité de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Union et les salariés et d'établir un comité de relations de travail pour discuter des problèmes, éviter des mésententes, discuter de l'application de la convention collective, discuter des mésententes ayant trait de tous les problèmes de relations de travail y inclus des griefs.

Afin de réduire au minimum toute cause possible de friction, il est convenu que les consultations, à chaque étape de la procédure de griefs, exposée à la clause 4.01, se font paisiblement et rapidement.

Il est toujours reconnu et souhaitable de régler des griefs promptement et sur le champ.

### 4.09

Le comité de relations de travail se réunira à chaque deux (2) semaines pour discuter des relations de travail y inclus des communications, des mésententes, de l'application de la convention collective et/ou grief. Le comité syndical est libéré une (1) heure avant et une (1) heure après la rencontre aux frais de l'Employeur afin de préparer la rencontre.

Article 4 de la convention collective entre

**Lesters Foods Limited Les Aliments Lesters Itée**

et l' **Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce (FAT COI CTC FTQ)**

**section locale 405-P/United food and commercial workers international union (AFL CIO CLC QFL) local 405-P**

Date de signature: 2002-03-21 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ D'ENTREPRISE

Les mandats du Comité sont les suivants:

- a) discuter des questions relatives aux objectifs et aux résultats en matière de santé et de sécurité au travail;
- b) discuter des orientations stratégiques, des enjeux d'affaires et des objectifs de Sécäl et d'Alcan;
- c) discuter des plans d'investissement;
- d) discuter des changements majeurs et des plans technologiques au niveau de Sécäl;
- e) discuter de toute question susceptible d'avoir un impact important sur la main-d'œuvre;
- f) discuter sur la situation de l'industrie de l'aluminium en général et d'Alcan en particulier;
- g) discuter des questions relatives au marché et aux clients;
- h) discuter de la performance de Sécäl et d'Alcan;

- i) recevoir le bilan des instances locales sur le respect de l'esprit et les activités reliées à la stabilité opérationnelle ainsi que faire, s'il y a lieu, des recommandations;
- j) fournir le support aux instances locales dans le but de s'assurer que les objectifs de l'entente sur la stabilité opérationnelle soient atteints;
- k) discuter de toutes questions pertinentes et des sujets d'intérêts mutuels.

Entente 33 de la convention collective entre  
**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**  
Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

### 12.01

Les parties forment un comité des relations de travail composé de trois (3) employés choisis par le syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur ou leurs substituts respectifs. Ce comité peut déléguer un (1) représentant de chacune des parties pour étudier toute question particulière. Ce comité pourra aussi s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.

### 12.02

Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie ainsi que de faciliter le règlement de problèmes et de griefs qui peuvent surgir entre les parties. Les réunions de ce comité ne remplacent pas la rencontre prévue à la clause 14.03 de la procédure de règlement des griefs.

### 12.03

Ce comité se réunit aux deux (2) semaines. Les parties communiquent à l'avance l'ordre du jour proposé. En des circonstances exceptionnelles, le comité doit se réunir dans les cinq (5) jours de la demande écrite d'une des parties. L'employeur ou le syndicat, selon le cas, s'engage à donner une réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

Article 12 de la convention collective entre  
**Centre de Recherche Industrielle du Québec**  
et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3700**  
Date de signature: 2000-09-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ACTIVITÉS SYNDICALES

### Rencontres mensuelles des parties

8.01 Les parties se rencontrent au moins une (1) fois par mois pour discuter des problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention.

À cette fin, les officiers du syndicat sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour la durée de la rencontre qui est fixée d'un commun accord entre les parties.

8.02 À cette rencontre mensuelle, ou lors de toute autre rencontre, les représentants du syndicat peuvent discuter et régler avec l'employeur, au nom des salariés, toute question relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Ils peuvent de même discuter de toute question relative à l'entreprise, à ses opérations et à son fonctionnement, à ses produits, à son développement et à sa mise en marché.

8.03 En plus des officiers du syndicat, un conseiller a le droit d'assister à une telle réunion si le syndicat en avise au préalable l'employeur

Article 8 de la convention collective entre

**Louis Garneau Sports Inc.**

et le **Syndicat des salariés, salariées de Louis Garneau Sports inc.**

Date de signature: 2001-12-18 - Affiliation: Indépendant - Local

## 2.3 Collaboration et coopération

Les dispositions qui suivent montrent que la concertation peut viser des recommandations faites à la haute direction, la signature d'ententes entre les parties, voire des décisions conjointes dans certains domaines. Elle comprend aussi des engagements de la part des deux parties à faire des efforts conjoints (la collaboration et la coopération) pour appliquer des décisions, introduire des changements et atteindre des objectifs partagés.

### ENTENTE DE PARTENARIAT

#### 4-3.01 Préambule

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la mise en valeur des activités pédagogiques, le redressement de la situation financière, l'élaboration et l'application d'un plan de relance sont des éléments essentiels à la viabilité du Collège ainsi qu'à sa capacité d'attraction et de rétention des élèves.

La présente entente reconnaît que les parties agissent en partenaires dans la réalisation des éléments ci-haut mentionnés et définit le cadre dans lequel ce partenariat s'exercera.

#### 4-3.02 Préalables

Le Collège et le Syndicat ont procédé à une analyse financière de la situation du Collège avec l'aide du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) et reçu les conseils et avis de celui-ci sur les mesures de redressement.

...

#### 4-3.03 Objectifs

##### a) Dans le cadre la mise en valeur des activités pédagogiques

Partager l'information, faire le bilan des consultations prévues à 4-2.00 de la convention collective et évaluer les résultats des mesures convenues quant à l'attraction et la rétention d'élèves chaque année et convenir des ajustements nécessaires, le cas échéant;

##### b) Dans le cadre du redressement de la situation financière

Contribuer à ce que les moyens mis en œuvre permettent l'atteinte des résultats recherchés et partager l'information quant aux résultats obtenus;

##### c) Dans le cadre du plan de relance

Participer à l'élaboration du plan de relance à être soumis au conseil d'administration. Suite aux décisions du Conseil d'administration, participer à sa mise en place et à son application.

Article 4-3.00 de la convention collective entre  
**Collège Mont Saint-Louis Association Coopérative**  
et le **Syndicat du Personnel du Collège Mont-Saint-Louis**  
Date de signature: 2000-05-10 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## COMITÉ DE COOPÉRATION

### 2.01

Le comité de coopération a pour mandat de:

- a) recommander des modalités de participation du syndicat au projet d'entreprise;
- b) recommander des mesures permettant d'améliorer l'organisation du travail en regard notamment:
  - de la flexibilité
  - de l'efficacité
  - d'une plus grande responsabilisation des employés;
- c) recommander la détermination d'indicateurs de productivité;
- d) recommander des moyens pour accroître la productivité;
- e) recommander des mesures permettant d'accroître la qualité de vie au travail;
- f) recommander des mesures visant à protéger la santé et favoriser la sécurité au travail;
- g) recommander des programmes de formation, incluant ceux qui découlent de 1.02 e);
- h) recommander l'établissement de nouvelles pratiques s'inspirant d'un modèle flexible et coopératif (de type gagnant-gagnant) visant notamment:
  - i - l'établissement de politiques de gestion et de rémunération propres au CRIQ;
  - ii - la mise à jour continue de la convention collective;
- i) recommander les mesures permettant aux employés de bénéficier d'une partie des gains récurrents de productivité liés à leur prestation de services et réalisés en cours de convention collective;
- j) recommander toute autre mesure jugée opportune.

### 2.02

Les modalités de fonctionnement du comité de coopération sont les suivantes:

- (a) chacune des parties a un vote;
- (b) les réunions du comité ont lieu une fois par mois ou selon entente entre les parties;

Article 2.00 de la convention collective entre

**Centre de Recherche Industrielle du Québec**

et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3700**

Date de signature: 2000-09-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

L'Employeur et le Syndicat mettent en place, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, un comité de relations de travail qui a pour mandat de rechercher et d'appliquer des solutions aux problématiques soumise portant, entre autres sur les points suivants:

- la politique de remplacement;
- tout problème d'application et d'interprétation de la convention collective;
- établir les ententes modifiant la convention collective;
- procédures d'évaluation du personnel;
- mise à jour de la démarche de gestion participative;
- les changements technologiques.

La composition et le fonctionnement du comité de relations de travail s'effectuent conformément aux articles 34.02 à 34.06

Article 34.07 de la convention collective entre  
**Clinique Communautaire de Pointe St-Charles Inc.**  
et le **Syndicat des travailleuses, travailleurs de la Clinique Communautaire de Pointe St-Charles (CSN)**  
Date de signature: 2001-09-04 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

### 25.01 Constitution du comité

Les parties constituent par la convention un comité consultatif appelé "comité de relations de travail". Ce comité est paritaire et est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

### 25.02 Fonctions

1. À la demande de l'une ou de l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé.
2. À toute réunion du comité de relations de travail, les représentants du Syndicat peuvent obtenir des représentants de l'Employeur des explications relatives à toute décision de l'Employeur touchant directement ou indirectement les salariés visés par la convention.
3. Le comité de relations de travail formule des recommandations à l'Employeur. Lorsqu'une recommandation du comité de relations de travail est retenue par l'Employeur, celui-ci y donne suite dans les meilleurs délais. Si la recommandation est refusée, l'Employeur motive son refus par écrit.

Article 25 de la convention collective entre  
**Ville de la Tuque**  
et le **Syndicat démocratique des employés municipaux de Ville la Tuque (CSD)**  
Date de signature: 2001-08-29 - Affiliation: Centrale des Syndicats Démocratiques

## COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL (CRT)

### 8.1 Composition

Le comité de Relation du Travail est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie; le président du Syndicat et le directeur de l'usine sont membres d'office du comité.

### 8.2 Personne ressource

À la demande d'une des parties, une personne ressource peut participer à une réunion du comité.

### 8.3 Mandat

Le mandat du comité est le suivant:

- Promouvoir les mêmes buts prévus dans la convention collective.
- Discuter et tenter de régler toute plainte où tout grief non réglé tel que prévu aux articles 7.
- Discuter de toutes questions qui relèvent de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tout autre sujet.
- Le comité de relation de travail peut conclure toute entente sur toute disposition particulière, générale ou différente de la présente convention.
- Suite à toute entente conclue après la signature de la convention collective et qui a pour effet de modifier la présente convention collective, celle-ci doit être co-signée par le président du Syndicat et le Directeur de l'usine.

Article 8 - p. 12 de la convention collective entre

**Alcoa Première fusion, Groupe Nord-Est - Usine de Tiges de Bécancour**  
et le **Syndicat des employés(es) Usine de Tiges de Bécancour inc. (FSSA)**

Date de signature: 2002-02-20 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## 2.4 Négociation continue

La négociation continue de certains sujets permet aux parties de résoudre des problèmes par consensus, hors du contexte de négociation de la convention collective, dans le but de trouver des solutions durables. Cela leur permet notamment de ne pas aborder certaines questions d'envergure au moment de la négociation du renouvellement de la convention collective pour les régler par la suite dans un contexte où les échéances ne sont pas aussi contraignantes.

### PROTOCOLE DU COMITÉ DE PILOTAGE

Dans une formule de partenariat, le TNM mise sur la participation de tous ses employés afin d'atteindre les objectifs visés, qui sont d'augmenter la marge de manœuvre financière, la satisfaction de la clientèle, la qualité de vie des employés et l'implantation de normes supérieures de travail.

Le comité de pilotage se prononce sur les grandes orientations et pourra influencer ses instances respectives pour la mise en application des recommandations. Il ne remplace aucunement les autres comités mis en place par les syndicats et l'employeur. Cette initiative n'empêchera pas les objectifs des parties dans la négociation collective, qui restera un processus distinct. Cependant le comité pourra recommander par consensus des actions pour améliorer et corriger à la source les problèmes.

Le comité est composé de membres désignés par l'employeur, par les syndicats et par les employés non-syndiqués. Le comité est formé de la direction générale, de la direction administrative et de quatre (4) représentants des employés soit un (1) de l'IATSE, un (1) du SCEP, un (1) non-syndiqué et un (1) de l'UDA. Les décisions sont prises par consensus et les solutions basées sur les intérêts communs. Le quorum d'une réunion sera atteint quand un (1) représentant patronal et deux (2) représentants des employés seront présents à la réunion. Une ou des ressources externes pourront être invitées aux réunions du comité au besoin.

Annexe II de la convention collective entre  
**Fondation du Théâtre du Nouveau Monde (la)**  
et le **Section locale 145 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier**  
Date de signature: 1998-06-04 - Affiliation: -Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### PRODUCTIVITÉ

L'employeur et le syndicat confirment que le principe de la libre négociation collective est le meilleur moyen de résoudre les disputes industrielles tels que salaires, heures et conditions de travail. Les parties, cependant, reconnaissent le bienfait de l'exploitation et de l'étude des problèmes courants et potentiels dans l'usine et considèrent qu'il est bénéfique d'échanger leurs idées et informations sans les restrictions et le stress d'une table de négociation.

À cet effet, les parties désirent établir un comité qui se rencontre pendant la durée de la présente convention de façon à développer des approches et solutions possibles aux matières d'un intérêt vital pour l'employeur et le syndicat. Conséquemment, un comité conjoint est établi. Ce comité se rencontre à peu près tous les trois (3) mois ou plus souvent au besoin.

L'employeur et le syndicat s'entendent qu'ils se rencontrent et discutent dans le but d'améliorer l'efficacité des opérations et renforcer la viabilité et l'usine et la sécurité d'emploi pour les salariés.

Les parties s'engagent, avec l'accomplissement et le maintien des buts spécifiques et objectifs, à introduire des concepts, en accord avec la reconnaissance des deux (2) parties, qui rencontrent ces buts et maintiennent une position compétitive sur le marché qui contribue à sécuriser les emplois des salariés et qui permet à l'employeur de s'adapter aux changements dynamiques caractérisant notre industrie.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Bridgestone/Firestone Canada Inc.**

et le **Syndicat des travailleurs, travailleuses de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN)**

Date de signature: 1999-11-30 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## PRÉAMBULE

Cette convention collective est le fruit d'une négociation raisonnée, fondée sur la recherche de solutions avantageuses tant pour l'Université Laval que pour ses chargés de cours représentés par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval. Les buts poursuivis sont les suivants : favoriser l'accès à l'emploi pour les chargés de cours, assurer la qualité de leur enseignement, simplifier les règles et procédures de gestion les concernant.

Les parties conviennent du rôle stratégique des chargés de cours dans l'enseignement à l'Université Laval. Elles jugent fondamental de leur garantir des conditions de travail respectueuses des personnes, qui favorisent le développement des compétences et qui assurent un climat de travail serein, en accord avec la Politique de gestion des ressources humaines de l'Université Laval. C'est pourquoi la convention collective propose de nouveaux mécanismes régissant la reconnaissance des compétences, l'attribution des cours et des tâches, le perfectionnement, l'évaluation et les mesures disciplinaires, autant d'éléments intimement liés qui constituent désormais les rouages essentiels d'un système intégré de gestion des chargés de cours.

Les parties souhaitent que le climat de confiance mutuelle qui a prévalu au cours des négociations préside également à l'application de la convention dans les différentes unités de l'Université. Dans une optique de négociation continue, elles s'engagent à discuter dans un esprit d'ouverture de toute difficulté pouvant surgir dans l'application de cette convention. Elles comptent sur la bonne foi des responsables d'unité.

Préambule de la convention collective entre

**Université Laval**

et le **Syndicat des Chargées et Chargés de Cours de l'Université Laval**

Date de signature: 1998-05-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## 2.5 Modifications et renouvellement de la convention collective

Les dispositions présentées ci dessous montrent que la confiance et le dialogue régulier donnent aux parties une certaine flexibilité pour adapter leur convention collective, en cas de besoin, et préparer un renouvellement sans conflits. Elle prévoit aussi des mécanismes pour éviter les conflits lors des négociations pour renouveler la convention collective.

### DISCUSSIONS PENDANT LADURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

44.03

Les parties conviennent aussi, pour tenir compte des besoins particuliers des établissements, de maintenir pendant la durée de la convention collective des discussions sur l'ensemble des dispositions relatives aux clauses normatives dans le but d'aplanir leurs difficultés.

Ces discussions ne peuvent donner lieu à une réouverture de la convention collective ou à un différend au sens du Code du travail.

Article 44 de la convention collective entre

**Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)**  
et le **Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec inc.**

Date de signature: 1997-04-21 - Affiliation: Indépendant – Provincial

### ENTENTE CADRE SUR LA STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les parties s'engagent à assurer sans interruption le maintien des procédés en continu et du service aux clients. Des changements seront donc apportés aux mécanismes et aux façons de faire pour renouveler les conventions collectives de travail sans devoir recourir à la grève et au lock-out.

Cette entente cadre s'appliquera pour la durée du programme de modernisation des usines d'électrolyse du Québec, soit une période d'environ dix-huit (18) ans.

Les parties pourront, d'un commun accord, apporter des améliorations à cette entente tant sur le contenu que sur le prolongement de la durée de façon à rendre plus efficace la démarche de la stabilité opérationnelle.

Ententes spécifiques de la convention collective entre

**Alcan Inc.**  
et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**

Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

## PAIX INDUSTRIELLE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES

- A) Les parties conviennent de maintenir une paix industrielle pour une durée de deux (2) ans suite à l'expiration de la convention.
- B) Pour ce faire, les parties ont convenu du mécanisme prévu à la présente annexe.
- C) Une partie peut utiliser le présent mécanisme en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de le faire.
- D) Une fois l'avis écrit transmis, les parties conviennent de procéder à la négociation de la convention.
- J) S'il n'y a aucune entente dans ledit délai, les parties auront recours à un arbitre choisi de consentement entre les parties ou à défaut, désigné par le ministère de l'emploi.
- O) Les parties conviennent que pendant la durée de la paix industrielle, des négociations, de l'arbitrage des offres finales, ainsi que pendant la durée de la convention imposée par le tribunal, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, ralentissement de travail, boycottage, ni arrêt de travail.

Annexe B de la convention collective entre  
**François Lespérance Inc. /Rona Régional**  
et les **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC - local 502**  
Date de signature: 2002-01-25 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Les Presses de l'Université du Québec et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

Article 4.15 - p. 9de la convention collective entre  
**Presses de l'Université du Québec (les)**  
et le **Syndicat des travailleurs, travailleuses des Presses de l'Université du Québec (CSN)**  
Date de signature: 1998-06-15 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## RÉMUNÉRATION

Les parties ont conclu une entente sur la stabilité opérationnelle et ont développé des mécanismes afin de permettre le renouvellement des conventions collectives sans qu'il soit nécessaire de recourir au traditionnel rapport de force.

Dans cet esprit, il y a lieu de mettre en place des mécanismes de comparaisons salariales et de fixation des augmentations salariales.

Entente 40 de la convention collective entre  
**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**  
Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## DISCUSSIONS PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 12.01

- A) à L'EXCEPTION DU Plan de Pension et de la convention d'Assurance-Maladie et d'Assurance-Vie, de la convention de Prestations Supplémentaires de Chômage, du Contrat Social et du document intitulé "Interprétation de certaines dispositions du contrat social", entre les mêmes parties, cette convention collective, incluant ses annexes, appendices et lettres d'entente, constitue toute convention entre l'Employeur et le Syndicat. Elle prend effet rétroactivement au 1er juillet 1999 et restera en vigueur jusqu'au 30e jour de juin 2008.
- B) les deux parties peuvent, en tout temps durant la durée de la convention collective, s'entendre sur des modifications aux clauses normatives, lesquelles amèneront de ce fait la convention collective, le tout en conformité avec l'article 2 du Contrat social intervenu entre les parties et les lettres d'entente qui s'appliquent à ce dernier.
- C) En ce qui concerne les éléments à incidence monétaire de la convention collective, ceux-ci feront l'objet de négociation à tous les trois (3) ans. Les amendements ainsi négociés seront en vigueur aux dates suivantes:
- du premier juillet 1999 au 30 juin 2002
  - du premier juillet 2002 au 30 juin 2005
  - du premier juillet 2005 au 30 juin 2008

Pas plus de cent-quatre-vingt (180) jours, mais au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant les dates mentionnées ci-haut, chaque partie peut aviser l'autre partie du fait qu'elle désire négocier une révision des éléments monétaires et les négociations auront lieu selon les dispositions convenues par les parties dans le Contrat Social signé le 29 mars 1993 et les lettres d'entente qui s'appliquent à ce dernier.

Article 12 de la convention collective entre

**Goodyear Canada Inc.**

et la **Section locale 143 du Syndicat Canadien de S CommunicationS, de l'Énergie et du Papier (SCEP)**

Date de signature: 1999-10-04 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## MODIFICATION À LA CONVENTION COLLECTIVE

En tout temps, pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention, à la condition expresse que cela se fasse par entente mutuelle écrite et signée par les représentantes autorisées de chacune des parties.

Toute modification devra cependant être déposée au ministère du Travail, en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail.

## RÉOUVERTURE SUR LES CLAUSES À INCIDENCE MONÉTAIRE

En tout temps, l'une ou l'autre des parties, peut demander, sur avis à cet effet adressé à l'autre partie, de rouvrir la convention collective sur toute clause à incidence monétaire

Dans le cas où l'autre partie est d'accord pour rouvrir la convention et le confirme par écrit, il y a renégociation des clauses visées par l'avis de réouverture. Les dispositions de la présente convention concernant le droit de grève et de lock-out ne s'appliquent pas à cette négociation.

Article 6.4, 6.6 - Page 14 de la convention collective entre  
**Centre de la petite enfance Marie Godard Inc.**  
et le **Syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies de la région de Québec (CSN)**  
Date de signature: 1998-11-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

#### ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Lorsqu'elles identifient une problématique dont la solution nécessite une modification à la convention collective en vigueur, elles en informent le Comité de relations de travail de l'usine. Si le Comité en juge à propos, il peut mandater un groupe de travail ad hoc afin d'analyser la question et de faire, si possible, une recommandation conjointe aux signataires de la convention collective si le groupe de travail ne parvient pas à un accord, il fait rapport au comité de relations de travail de ses travaux.
2. Lorsqu'un groupe de travail analyse une problématique, il doit rechercher des solutions qui permettent de formuler une recommandation conjointe dans laquelle les gains mutuels sont clairement identifiés.

Article 1.9 de la convention collective entre  
**Alcan Inc.**  
et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**  
Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

## 2.6 Règlement des griefs

Les dispositions qui suivent soulignent l'importance de régler rapidement les griefs et de résoudre les problèmes à la source. Elles mentionnent aussi le rôle positif d'une évaluation ultérieure des solutions appliquées ainsi que l'utilité d'une approche préventive pour anticiper les problèmes.

### MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION ET COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

#### Principes - 34.01

Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail, les parties conviennent de mettre sur pied un comité permanent de négociation selon les modalités prévues aux paragraphes suivants.

#### Composition -34.02

Le comité permanent de négociation est formé d'un nombre égal de personnes représentant l'Employeur d'une part et le syndicat d'autre part.

#### Fonctionnement

##### 34.03

À la demande de l'une des parties et dans les dix (10) jours de cette demande, le comité permanent de négociation se réunit afin de négocier tout changement à la convention collective.

##### 34.04

Les personnes salariées représentant le syndicat sont libérées sans perte de salaire pour la préparation et la durée de la négociation selon les modalités prévues aux paragraphes 7.20 à 7.23.

##### 34.05

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective sera soit intégrée soit annexée à celle -ci et cette entente liera les parties pour la durée de la convention collective, à moins d'avis contraire.

##### 34.06

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fera l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du Travail.

Article 34 de la convention collective entre

**Clinique Communautaire de Pointe St-Charles Inc.**

et le **Syndicat des travailleuses, travailleurs de la Clinique Communautaire de Pointe St-Charles (CSN)**

Date de signature: 2001-09-04 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## DURÉE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 23.03

En raison du processus qui a présidé à la négociation de la présente convention et de la nécessité de vérifier si les solutions élaborées ont permis de corriger les problèmes identifiés, les parties conviennent de faire un bilan avant la fin de la deuxième année d'implantation de la convention afin d'apporter, s'il y a lieu, les correctifs nécessaires.

Les travaux en vue du renouvellement de la convention seront entrepris dès le début de la cinquième année de la convention, le 1er juin 2002.

### 23.04

L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, par entente écrite, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.

Chapitre 23 de la convention collective entre

**Université Laval**

et le **Syndicat des Chargées et Chargés de Cours de l'Université Laval**

Date de signature: 1998-05-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

### 8.01

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de la nécessité d'une procédure de grief dont le seul but est de régler les griefs qui n'ont pu être réglés sur les lieux et aussi promptement que possible.

Il est convenu que les consultations, à chaque étape de la procédure ci-après exposée, se feront paisiblement et rapidement afin d'éviter toute cause possible de friction.

Il est de plus encouragé que les plaintes soient d'abord discutées verbalement par le salarié concerné, avec son contremaître ou son remplaçant, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs soumis par écrit.

Article 8 de la convention collective entre

**Aliments Prince foods Inc.**

et le **Syndicat des salariés des Aliments Prince (CSD)**

Date de signature: 2001-01-11 - Affiliation: Centrale des Syndicats Démocratiques

## PROCÉDURES DE GRIEFS

### 18.03 Processus de solutions de problèmes

Lorsque les parties ont convenu de solutionner une mésentente par le processus de solutions de problèmes, ils devront mettre sur pied un comité et se réunir dans les quinze

(15) jours suivant la rencontre énumérée à l'article 18.02 à moins d'entente contraire. Le coordonnateur et le (la) représentant(e) syndical(le) concernés devront faire partie de ce comité. Ils pourront s'adjoindre au besoin des personnes qu'elles jugent nécessaires pour aider à solutionner la mésentente.

Suite aux travaux du comité, les parties peuvent convenir d'un règlement ou s'il y a toujours mésentente soumettre la mésentente à la procédure d'arbitrage dans les dix (10) jours suivant la fin des travaux du comité, à moins d'entente contraire.

Article 18de la convention collective entre  
**Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada Division pâtes et papier Secteur Alma (FTQ)**  
et le **Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 526 (UIEPB)**  
**CTC-FTQ**  
Date de signature: 1999-06-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PROCESSUS DE RÉOLUTION DE CONFLITS

Dans le processus de résolution de conflits, tous les participants impliqués présenteront les faits et arguments dans un esprit de transparence afin de faciliter la résolution du conflit.

Lorsqu'un différend survient, l'employé qui se croit lésé peut entreprendre le processus suivant:

Étape 1: Qui	Comment
Employé	Discussion
Délégué	Identification du problème
Facilitateurs	Recherche de solutions
	Obtenir de l'assistance nécessaire

Dans les 15 jours suivant l'étape 1, si l'employé n'a pas eu satisfaction, une rencontre sera tenue de la façon suivante:

Étape 2 Qui	Recherche de solutions
Employé	Chacune des parties doivent soumettre
Délégué	Une ou des solutions
Facilitateurs	Si aucune solution est retenue, le Directeur général rendra une décision écrite dans les 15 jours.

Suite à la réponse écrite, si l'employé n'a pas eu satisfaction, il doit déposer un grief dans les quinze (15) jours à l'aide du formulaire prescrit pour continuer le processus. Le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les 30 jours.

Les griefs syndicaux, patronaux, de groupe et les cas de congédiement procéderont directement à l'étape II, et dans le dernier cas en priorité.

Les démarches pour régler le différend doivent être entreprises dans les 30 jours suivant la connaissance de l'événement.

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis de référence d'un grief à l'arbitrage. S'il n'y a pas d'entente dans ce délai de dix (10) jours, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère de l'Emploi pour faire nommer un arbitre. Les frais de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties.

Article 10 de la convention collective entre

**Compagnie Minière IOC**

et la **Section locale 9344 des métallurgistes unis d'Amérique (FTQ)**

Date de signature: 1999-02-10 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec



## SECTION 3

### ORGANISATION DU TRAVAIL

La concertation joue un rôle particulièrement important pour faciliter l'introduction de divers changements l'organisation du travail associés à des modifications des processus de travail, à des changements de l'équipement , à l'introduction de technologie nouvelles, etc. Dans tous les cas, la concertation porte sur l'évaluation préalable des effets anticipés de ces changements, sur la formation requise, sur les mesures à prendre pour obtenir l'adhésion des salariés concernés, ainsi que sur l'évaluation et le bilan des résultats obtenus.

#### 3.1 Efficacité des processus de travail

---

##### ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Pour que l'organisation de travail soit efficace, il est essentiel qu'elle favorise la participation, le développement et le partage des compétences de base ainsi que des habiletés des membres de l'équipe . En s'inspirant des pratiques efficaces et sécuritaires dans l'usine, au sein d'Alcan ainsi que dans d'autres entreprises, l'organisation de travail doit évoluer vers l'atteinte de meilleurs résultats. Pour que cette évolution puisse se faire en partenariat, elle ne doit pas compromettre la sécurité d'emploi des gens de l'usine et nous devons nous assurer que ceux-ci ont, en tout temps l'information, la formation et le support nécessaire pour s'adapter aux changements et contribuer aux succès de l'usine.
- ...
3. Un comité conjoint de suivi et d'implantation des organisations de travail, composé de quatre (4) représentants de chaque partie est mis en place. Les mandats du Comité sont les suivants:
  - a) recevoir l'inventaire des activités d'entretien réalisées par des gens d'opération pour chaque procédé ou groupe d'équipements et s'assurer qu'elles se situent à l'intérieur des balises prévues à l'annexe A;
  - b) assurer un alignement et une cohésion usine;
  - c) analyser le programme de formation dispensé pour réaliser ces activités et faire, si nécessaire, à la direction, les recommandations de nature à assurer que lesdites activités sont réalisées de façon sécuritaire et efficace;
  - d) recevoir des groupes de travail sectoriel des propositions d'amélioration, les valider et faire des recommandations s'il y a lieu;

- e) participer à des analyses, des visites ou des échanges avec d'autres usines Alcan ou d'autres entreprises afin d'évaluer des opportunités d'amélioration des organisations de travail de l'Usine alma et faire des recommandations à la direction;
- f) recevoir le bilan et faire le suivi sur la nature et l'étendue des mandats assumés par les membres des équipes en vue d'assurer le développement et la gestion quotidienne des équipes;
- g) proposer, lorsque nécessaire, une communication et une information usine.

5.

Des groupes de travail sectoriel sur les organisations de travail sont mis en place dans chaque secteur de l'usine.

Les mandats des groupes de travail sectoriel sont les suivants:

- a) favoriser l'amélioration continue pour l'atteinte de meilleurs résultats;
- b) proposer des améliorations à l'organisation de travail et/ou recevoir et analyser des propositions d'amélioration des organisations de travail;
- c) assurer un suivi et faire le bilan des améliorations implantées;
- d) présenter des propositions d'amélioration au Comité conjoint en tenant compte des balises et des principes définis.

Entente de la convention collective entre

**Alcan Inc.**

et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**

Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

#### Comité d'usine

- A) L'objectif des parties visera l'optimisation de la productivité des groupes de salariés en tenant compte entre autre chose, des exigences des tâches, de la capacité physique, de l'équipement, etc. Cependant, il est convenu que tous et chacun des salariés se devront de fournir un effort sérieux, participant ainsi activement aux résultats globaux tout en fournissant un travail de qualité.
- B) L'Employeur, l'Union et les salariés participeront aux démarches en vue de l'atteinte de ces résultats.
- C) Ainsi de façon périodique, le comité d'usine paritaire composé de trois (3) personnes de chaque côté se réunira afin de revoir tous les facteurs clés pouvant affecter l'efficacité globale de l'entreprise et le bien-être des salariés.

- D) Les documents utilisés pendant les réunions peuvent être consultés pendant la réunion mais doivent être retournés à la fin de cette réunion.
- E) Des personnes ressources additionnelles peuvent être ajoutées pour une discussion particulière.

Article 4.18 de la convention collective entre  
**Lesters Foods Limited Les Aliments Lesters Itée**  
et l' **Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce (FAT COI CTC FTQ)**  
**section locale 405-P/United food and commercial workers international union (AFL CIO CLC QFL) local 405-P**  
Date de signature: 2002-03-21 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## GROUPE DE TRAVAIL CONJOINT: AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ET DE LA PRODUCTIVITÉ

La Société et le Syndicat STARF partagent l'objectif commun relativement au maintien de l'emploi de ses effectifs de production.

Les parties étant conscientes de la nécessité d'améliorer l'efficacité, la productivité et de réduire les coûts d'exploitation de la Société et ce, afin d'en optimiser la performance, elles conviennent de mettre sur pied un groupe de travail conjoint chargé de :

- Analyser les questions relatives à la productivité et aux coûts d'exploitation d'un ou plusieurs secteurs d'activité.
- Comparer nos résultats d'analyse de productivité et de coûts d'exploitation avec des fournisseurs et entreprises issus de notre environnement concurrentiel.
- Trouver des moyens qui permettront de combler les écarts de productivité et d'efficacité dans l'organisation du travail, lorsque la Société est défavorisée par l'étude comparative.

Ces moyens, sans être limitatifs ni exhaustifs, devront notamment revoir :

- les méthodes de travail
- la répartition des tâches
- les procédures
- les équipements
- les processus de travail
- l'implantation des nouvelles technologies

De façon à concrétiser cette implication commune, les parties conviennent de cibler des secteurs sur lesquels elles se pencheront prioritairement pour effectuer leur analyse. L'identification de ces secteurs devra avoir été faite dans les soixante jours suivant la ratification de cette entente.

L'analyse et l'étude comparative des secteurs prioritaires devront être complétées afin de permettre la mise en place des moyens correctifs définis, s'il y a lieu, avant la fin de la présente convention collective, en gardant comme objectif l'amélioration de l'efficacité et de la productivité tout en privilégiant le maintien de l'emploi.

Lettre d'entente No 14 de la convention collective entre  
**La Société Radio-Canada**  
et le **Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du Réseau français de Radio-Canada**  
Date de signature: 2000-02-04 - Affiliation: Indépendant - National

## DIVERS

### 11.03

Le Syndicat reconnaît le besoin de méthodes de travail améliorées et convient de coopérer avec l'Employeur en suggérant et en introduisant celles-ci et en enseignant à ses membres le besoin de tels changements et améliorations. L'Employeur et le Syndicat conviennent que, en conformité avec des pratiques de travail justes et raisonnables, il est désirable de maintenir la meilleure productivité possible.

### 11.04

Le Syndicat et ses membres s'engagent à coopérer avec l'Employeur dans un effort pour la plus haute qualité du produit.

Article 11 de la convention collective entre  
**Goodyear Canada Inc.**  
et la **Section locale 143 du Syndicat Canadien de S CommunicationS, de l'Énergie et du Papier (SCEP)**  
Date de signature: 1999-10-04 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 3.2 Sous-traitance

Les dispositions qui suivent portent sur les conditions et les modalités du recours à la sous-traitance.

### SOUS-TRAITANCE

#### 26.01 Application

La Compagnie n'aura pas recours à la sous-traitance dans le but de réduire le nombre de postes permanents ou de faire disparaître une classe au sein de l'unité d'accréditation.

La sous-traitance ne sera utilisée que dans les circonstances suivantes :

- a) afin de finaliser les modifications ou l'acquisition de nouveaux appareils;
- b) dans les situations où l'équipement et/ou les matériaux ne sont pas disponibles pour la Compagnie;
- c) dans les situations où la nature ou le volume de travail sont tels qu'ils ne justifient pas les dépenses en capital ou d'opérations impliqués;
- d) dans les situations où les connaissances, compétences, habiletés ou systèmes en place n'assurent pas un coût de production avantageux;
- e) dans les situations où le volume de travail résulterait en des fluctuations du niveau d'emploi indésirables;

26.02 La Compagnie s'engage à informer le syndicat par écrit et à discuter de la nécessité et de la pertinence de toute sous-traitance. À moins d'une situation exceptionnelle, un préavis d'au moins quatorze (14) jours sera donné et devra décrire les raisons de toute sous-traitance. Dans le cas où le délai ne peut être respecté, le syndicat sera avisé dans les plus brefs délais possibles.

Il est entendu que ces discussions porteront sur la recherche de moyens possibles d'éviter de recourir à la sous-traitance.

Article 26.0 de la convention collective entre

**Air Transat A. T. Inc. - Montréal International Airport**

et l' **Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale**

Date de signature: 2000-02-02 - Affiliation: Congrès du Travail du Canada

## SOUS-TRAITANCE

L'objectif recherché par les parties n'est pas de donner des contrats en sous-traitance.

A) Un comité est formé dont le rôle est d'étudier le bien-fondé de donner en sous-traitance certains travaux normalement effectués par l'unité de négociation et ce, suivant la procédure ci-après établie:

### 1) Composition

Chaque partie a la responsabilité de désigner un maximum de trois (3) personnes qui la représenteront au sein du comité.

Chacune des parties doit aviser l'autre partie par écrit du nom de ses trois (3) représentants.

...

### 2) Mode de fonctionnement

Le Comité se réunit avant que ce soit prise la décision d'octroyer à un sous-traitant une tâche normalement effectuée par l'unité de négociation.

Un ordre du jour est établi et adopté par les représentants des parties au début de chaque rencontre.

...

### 3) Mandat

Le Comité a la responsabilité d'évaluer la pertinence d'octroyer ou non certains travaux normalement effectués par l'unité de négociation à des sous-traitants, étant cependant entendu que les travaux de réparation urgents n'entrent point dans ce mandat.

Le Comité a la responsabilité d'étudier les impacts sociaux et économiques de la sous-traitance pour l'Employeur et l'unité de négociation.

Le Comité rend toute décision qu'il croit devoir être rendue en matière de sous-traitance.

Le Comité a l'autorité pour étudier et décider de toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties en matière de sous-traitance.

Dans le cas où les représentants du comité seraient incapables de s'entendre sur un ou plusieurs points à l'ordre du jour de leur réunion, l'Employeur applique alors les modalités prévues au paragraphe B).

### 3.03B)

Les travaux actuellement accomplis par l'unité de négociation ne peuvent être donnés en sous-traitance si l'attribution de tels travaux a pour effet de priver les salariés de l'unité de leurs semaines régulières de travail dans leur poste, en autant que ce salarié satisfasse aux exigences normales de ces tâches et qu'il soit disponible pour accomplir le travail, avec l'équipement de l'Employeur, pour répondre aux exigences du carnet de commande.

Article 3.03 de la convention collective entre

**Bestar Inc.**

et la **Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (section locale 299)**

Date de signature: 1998-08-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## SOUS-TRAITANCE

Afin d'assurer un maximum de sécurité d'emploi, la compagnie convient de ne pas sous-traiter le travail présentement et habituellement exécuté par un salarié de l'accréditation, qui a comme conséquence la mise à pied d'un salarié régulier.

L'effectif est fixé au niveau nécessaire pour assurer une exploitation efficace et sûre en régime normal d'opération. Si du personnel supplémentaire est requis en certaines périodes de pointe, les besoins sont comblés par du personnel occasionnel.

Les parties forment un comité paritaire d'un (1) membre désigné par la compagnie et d'un (1) membre désigné par le Syndicat, auxquels peuvent être adjoints paritairement des représentants des équipes concernées. Leur mandat est d'analyser la possibilité de récupérer les travaux donnés en sous-traitance. Il recommande à la direction concernée soit des changements aux méthodes de travail ou à l'organisation du travail, soit des ententes spécifiques permettant d'exécuter ces travaux sur une base d'économie et d'efficacité. Certains autres travaux pourront aussi être confiés à un salarié incapable d'effectuer les diverses tâches de son poste en raison d'une incapacité fonctionnelle permanente.

La direction du secteur concerné décide si elle récupère les travaux tels que proposés et remet une copie de la décision au Syndicat.

Dans le cas d'une réduction d'effectifs entraînant des mises à pied, la Compagnie convient de rencontrer au préalable le Syndicat pour l'informer et lui permettre de faire des suggestions et des recommandations de moyens visant à minimiser l'impact des mises à pied dans le cadre de la sécurité d'emploi. Pour les fins d'application et d'interprétation de l'article 5.02, dans le cas d'une réduction d'effectifs, le salarié régulier mis à pied a accès aux tâches préalablement reconnues comme récupérables en cas de réduction d'effectifs, qui sont exécutées par des sous-traitants à condition qu'il rencontre les exigences de base du poste. Ce salarié est alors entraîné pour effectuer le travail.

Article 5.02 de la convention collective entre  
**Aluminerie de Bécancour Inc.**  
et le **Syndicat des employés(es) de l'aluminerie de Bécancour (FSSA)**  
Date de signature: 1994-07-12 -Affiliation: Indépendant - Provincial

## SOUS-TRAITANCE

44.01 L'Employeur privilégie l'utilisation de ses propres ressources pour effectuer les tâches actuellement accomplies par les employés membres de l'unité de négociation.

Ainsi, l'Employeur n'accordera pas en sous-traitance du travail normalement accompli par un membre de l'unité de négociation si l'octroi d'un tel contrat a comme conséquence directe, à compter de la signature des présentes, la mise à pied d'un tel membre et lorsque le travail peut être accompli à l'interne à des coûts

unitaires compétitifs et selon la qualité et le niveau de service requis par l'employeur.

En conséquence, les parties s'engagent à mettre sur pied un comité patronal syndical dont les objectifs seront de collaborer à la recherche de solutions et d'initiatives pouvant inclure des changements aux méthodes et à l'organisation du travail, l'ajustement des coûts unitaires internes aux coûts du marché ou la formation et le recyclage des employés.

Aux fins d'application de la présente, les coûts unitaires pertinents internes comprennent :

- la rémunération incluant les avantages sociaux ;
- l'équipement et son entretien ;
- la dépréciation et l'intérêt ;
- tout autre coût pour maintenir le travail à l'interne.

44.02 L'employeur avise le syndicat lorsqu'une proposition de sous-traitance pouvant entraîner une mise à pied est à l'étude.

44.03 Les parties disposent d'un maximum de soixante (60) jours pour examiner lesdites alternatives et identifier lesdites solutions. Dans les premiers cinq (5) jours, l'Employeur doit soumettre une proposition écrite contenant de façon détaillée, entre autres, les coûts, la qualité et le niveau de service. Dans les vingt-cinq (25) jours qui suivent la soumission de la proposition écrite de l'Employeur, le Syndicat doit soumettre une contre-proposition écrite indiquant de façon détaillée entre autres, les coûts, la qualité et le niveau de service.

44.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission de la contre proposition écrite du syndicat, l'employeur doit soumettre une proposition écrite finale. Dans les quinze (15) jours de la proposition finale de l'employeur, le syndicat doit soumettre une proposition écrite finale indiquant les raisons pour lesquelles elle est supérieure à celle de l'employeur.

Les délais prévus aux articles 44.03 et 44.04 peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.

44.05 Si à l'expiration des délais prévus aux articles 44.03 et 44.04 l'Employeur décide d'accorder ledit travail en sous-traitance, les employés qui seraient mis à pied recevront, en plus des indemnités prévues à l'article 37.12, un préavis écrit ou une indemnité de deux (2) mois de salaire.

44.06 Si le Syndicat estime qu'il a présenté à l'Employeur dans lesdits délais une proposition finale qui est égale ou inférieure à la proposition de sous-traitance finale de l'Employeur quant aux coûts unitaires internes, et qui est égale ou supérieure quant à la qualité et au niveau de service requis par l'Employeur, il peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage selon les modalités qui suivent :

- Le grief doit être présenté à la deuxième étape dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de l'Employeur de refuser la proposition syndicale et de recourir à la sous-traitance.

- La juridiction de l'arbitre se limite à décider si la proposition finale présentée par le Syndicat a été soumise dans les délais requis et si elle était égale ou supérieure à la proposition finale présentée par l'Employeur.
- La décision de l'arbitre doit être rendue avant l'expiration d'un délai de deux (2) mois de la décision de l'Employeur de recourir à la sous-traitance. Si la décision de l'arbitre est favorable au Syndicat, l'Employeur a le choix de mettre fin à la sous-traitance et de réintégrer l'employé mis à pied, ou d'indemniser l'employé mis à pied jusqu'à la fin des travaux cédés en sous-traitance, ou encore de réintégrer l'employé mis à pied et de continuer les travaux en sous-traitance.

Les parties acceptent d'avoir recours au Service d'Arbitrage Accéléré au : (514) 443-6609.  
L'un des arbitres suivants peut agir :

André Bergeron - Marc Boisvert - Jean-Yves Durand - Claude H. Foisy  
François Hamelin - Jean-Pierre Lussier

L'Employeur doit assumer le fardeau de la preuve. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés entre les parties à parts égales.

44.07 L'employeur mettra sur pied les programmes suivants pour les employés volontaires dans l'éventualité où des mises à pied seraient effectuées suite à l'étude du comité patronal syndical :

- programme de postes partagés ;
- programme de retraites anticipées ;
- programme de départs volontaires.

Article 44 de la convention collective entre  
**Aéroports de Montréal (Les)**  
et l' **Alliance de la fonction publique du Canada**  
Date de signature: 2000-01-12 - Affiliation: Congrès du Travail du Canada

### 3.3 Changements organisationnels ou technologiques

Les dispositions présentées dans cette section illustrent plusieurs aspects d'une démarche concertée pour l'introduction de changements organisationnels.

#### COMITÉ CONSULTATIF SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET LES CHANGEMENTS DE MÉTHODE DE TRAVAIL

Dans le but de promouvoir l'harmonie entre les parties et d'étudier conjointement les nouveaux défis créés par les changements technologiques dans le domaine de la radiodiffusion, les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint qui aura pour but de :

- a) Chercher des moyens qui permettront à la Société d'accroître la productivité des employés et l'efficacité dans les méthodes de travail.
- b) Afin de permettre aux employés d'accroître leur satisfaction et leur épanouissement dans leur milieu de travail, explorer des moyens qui permettront la mise en place de nouvelles méthodes de travail.

Ce comité sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Société. Les représentants du Syndicat seront détachés sans perte de salaire ou créances de congé pour leur permettre de participer aux réunions de ce comité.

À la demande de l'une ou l'autre partie, ce comité se réunira dans les quinze (15) jours suivant telle demande et ce, dans un esprit de collaboration et de bonne foi.

Lettre d'entente No 4 de la convention collective entre  
**La Société Radio-Canada**  
et le **Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du Réseau français de Radio-Canada**  
Date de signature: 2000-02-04 - Affiliation: Indépendant - National

#### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

##### 31.01

Dans le cas de changements technologiques susceptibles d'entraîner des mises à pied de salariés réguliers ou de modifier substantiellement les tâches et les classifications existantes, l'Employeur convient de donner un préavis de soixante (60) jours au Syndicat. Suite à ce préavis, les parties doivent se rencontrer et former un comité paritaire.

Par la suite, le comité se réunit une (1) fois par mois, ou plus souvent s'il le juge à propos, et ce jusqu'à la mise en application complète des changements concernés.

Est considéré comme un changement technologique une modification dans le processus de production par l'introduction de nouvelles technologies.

### 31.02

Le comité a pour mandat:

- d'examiner l'effet des changements technologiques ou modifications de procédés de travail sur les employés;
- analyser les mouvements de main d'œuvre qui surviendront suite à l'introduction de ces changements et transformations;
- discuter des moyens d'informer les salariés des changements à intervenir et des moyens de s'y adapter.

### 31.03

Le comité peut s'adjoindre les personnes ressources qu'il juge nécessaires.

### 31.04

Afin de faciliter le travail du comité, l'Employeur convient de fournir les informations nécessaires concernant la nature des modifications et changements technologiques, leur effet prévu sur les salariés, l'augmentation ou la diminution d'effectifs au niveau de chaque occupation, les programmes de formation, s'il y a lieu, qu'il entend mettre de l'avant.

Article 31 de la convention collective entre

**IPL Inc.**

et l' **Union des employés et employées de service, section locale 800-FTQ**

Date de signature: 2001-05-29 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF

### 13.01 Définition

Changement substantiel et majeur apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines, d'un changement organisationnel ou administratif qui a pour effet l'abolition d'un ou plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications substantielles ou majeures aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'une ou plusieurs employées à accomplir leur fonction.

### 13.02 Préavis du Syndicat

Dans tous les cas d'un changement, susceptible d'entraîner une mise à pied, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat et l'exécutif syndical local dans un délai d'au moins soixante (60) jours de la date à laquelle il entend faire le changement

### 13.04 Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause 13.02 ci-haut, les parties pourront s'entendre pour former un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du Syndicat qui aura comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) la possibilité de recyclage en vue de permettre à certaines employées susceptibles d'être mises à pied d'occuper un autre poste chez l'Employeur;
- b) recherche d'emplois de même nature dans d'autres institutions du Mouvement Desjardins ou dans d'autres institutions financières et de recommander des mesures pour faciliter la recherche d'emplois pour les employées mises à pied par un changement;
- c) assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
- d) suggestion de d'autres mesures en vue de permettre à certaines employées susceptibles d'être mises à pied d'occuper un autre poste chez l'Employeur.

Article 13 de la convention collective entre  
**Caisse populaire Desjardins de Charny**  
 et le **Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (SIEPB)**  
**CTC-FTQ**  
 Date de signature: 1998-06-30 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

#### COMITÉ DE CONTINUITÉ D'EMPLOI

Les parties conviennent de former un comité mixte de continuité d'emploi (C.C.E.) dont le mandat sera le suivant:

- 1) recevoir dans un délai raisonnable la planification de l'implantation de nouvelles technologies de même que leurs effets sur la main-d'œuvre de la Compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay dont les employés sont représentés par le Syndicat;
- 2) évaluer les effets que peut avoir l'implantation de nouvelles technologies sur la main-d'œuvre et rechercher des moyens visant à en réduire l'impact sur celle-ci;
- 3) inventorier les ressources humaines concernées en vue de l'application d'ententes relatives au mouvement d'employés d'une installation à une autre;
- 4) évaluer des programmes de formation et de recyclage susceptibles de faciliter le reclassement d'employés affectés par l'implantation de nouvelles technologies;
- 5) soumettre au besoin des recommandations aux parties signataires de la convention collective sur les sujets précités et pouvant dépasser les limites établies par les dispositions des conventions collectives de travail lorsque les circonstances le justifient.
- 6) Le comité de continuité d'emploi sera composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants syndicaux. Les parties feront connaître les noms de leurs représentants au sein du comité au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature des conventions collectives de travail.

Entente 5 de la convention collective entre  
**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**  
 et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**  
 Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## AUTOMATION

### 23.01.1

La Compagnie se soucie de l'effet sur les employés et les conditions d'emploi des améliorations technologiques et de l'automatisation. Il est essentiel que ces améliorations soient utilisées aux meilleurs avantages de la Compagnie et des employés.

### 23.01.2

La compagnie propose l'établissement d'un comité conjoint sur l'automatisation. Ce comité se composera de trois (3) personnes représentant la direction et trois (3) personnes représentant le Syndicat. Chaque comité sera chargé d'étudier l'effet des changements technologiques et de l'automatisation sur les employés et leurs effets sur les conditions de travail à l'usine. Ce comité devra en outre soumettre au directeur de l'usine les recommandations sur lesquelles on sera entendu, afin d'assurer la protection juste et équitable des intérêts de la compagnie et des employés.

### 23.01.3

L'employeur accepte d'aviser le comité aussitôt que possible et dans tous les cas pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours de l'introduction de changements technologiques et/ou de l'automatisation qui résulteront en mise à pied ou en d'autres changements significatifs du statut d'emploi des salariés.

### 23.01.4

La Compagnie s'engage dans le cas d'un employé qui rétrograde et qui est affecté en permanence à un emploi moins rémunéré à cause de changements technologiques ou de l'automatisation, à continuer pour une période de six (6) mois, à lui verser, pendant une autre période de six (6) mois, à lui verser le taux de salaire de son emploi permanent au moment où il a rétrogradé et à lui verser, pendant une autre période de six (6) mois, un taux de salaire ajusté intermédiaire entre le taux de son emploi permanent, au moment où il a rétrogradé et le taux de son nouvel emploi permanent. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son nouvel emploi permanent s'appliquera.

### 23.01.5

La Compagnie s'engage, dans le cas d'un employé régulier ayant une (1) année de service continu ou plus, mis à pied de l'usine à cause de l'automatisation ou de la mécanisation, à donner un avis de mise à pied de trois (3) mois.

### 23.01.6

La Compagnie s'engage, sous réserve des exigences de fonctionnement de l'usine, à accorder un congé d'une période d'un (1) mois ou d'une durée raisonnable pour permettre aux employés qui, en raison directe de changements technologiques ou de l'automatisation, sont permutés à la réserve d'employés (labour pool) pour leur permettre de chercher un emploi ailleurs.

Article XXIII de la convention collective entre

**Papier Fraser Inc., Pâte Thurso**

et la **Section locale 894 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Date de signature: 1999-01-29 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### 3.4 Participation directe des salariés

Les dépositions qui suivent portent sur les mécanismes qui augmentent la participation directe des salariés par le biais des équipes de travail et de responsabilités accrues.

#### RESPONSABILISATION - AUTONOMIE

##### 5.1

Tous les employés auront l'occasion de poursuivre leur implication et responsabilisation dans le déroulement des affaires courantes de leur département et de l'organisation.

##### 5.2

La progression vers une responsabilisation et une autonomie encore plus grande se fera selon le modèle défini, tel que présenté en Annexe VI. Ces activités sont regroupées en deux (2) niveaux (niveau 1 bloc C) et cinq (5) champs de compétences. La réalisation de ces activités par des employés régis par le certificat d'accréditation ne peut être interprétée comme conférant l'exclusivité de celles-ci aux employés syndiqués et les dispositions de l'article 1.3 de la convention collective sont inopérantes en ce qui a trait à ces activités.

##### 5.3

Un comité paritaire d'évaluation sera formé afin d'évaluer l'état d'avancement des équipes de travail en matière de responsabilisation et d'autonomie. Tout désaccord quant à une évaluation peut être soumis au comité de relations ouvrières composé de deux (2) représentants de chacune des parties signataires aux présentes.

Afin de s'assurer que les objectifs énoncés ci-haut soient rencontrés, un outil de mesure apparaissant l'annexe VII sera utilisé pour évaluer l'état d'avancement de chacune des équipes de même que pour mesurer le maintien des activités assurées par les travailleurs. Cet outil de mesure a été conçu et développé à partir des activités apparaissant à l'Annexe VI.

Entente 25 de la convention collective entre

**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**

et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**

Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

#### RESPONSABILITÉS

L'usine fonctionne avec des équipes autogérées ayant un degré suffisant d'autorité et d'autonomie permettant la gestion collective du travail. Les responsabilités confiées à ces équipes sont notamment:

- Établir les objectifs de l'équipe en fonction des objectifs de production établis par la direction;

- Sélectionner les méthodes de travail;
- Implanter les processus d'amélioration;
- Faire l'entretien quotidien des équipements et réparer les pannes;
- Arrêter la production ou le travail pour des préoccupations de qualité;
- Travailler avec les clients et les fournisseurs internes et répondre aux plaintes;
- Assigner les tâches quotidiennes aux membres;
- Prendre en charge la sécurité, la santé, la propreté et le bon ordre ainsi que le respect de l'environnement;
- Gérer le temps supplémentaire;
- Voir au contrôle statistique du procédé;
- Développer les modes opératoires;
- Planifier les vacances et le remplacement;
- Sélectionner les membres de l'équipe;
- Déterminer et prendre en main les besoins de formation;
- Signer les bons de travail et les demandes d'assistance technique;
- Établir les horaires et effectuer les changements;
- Tenir les registres et compiler la documentation;
- Former les nouveaux employés;
- Préparer et diriger les réunions de l'équipe;

Les préparations suivantes sont partagées entre la direction et les membres de l'équipe:

- Préparer et gérer les budgets
- Travailler avec les clients et les fournisseurs externes
- Diffuser l'information
- Résoudre des problèmes non reliés à la convention collective

L'équipe se répartira l'ensemble des rôles nécessaires à l'accomplissement des responsabilités. Toutes autres responsabilités et/ou changements à ces responsabilités se fera par entente mutuelle.

Article 9 de la convention collective entre

**Compagnie Minière IOC**

et la **Section locale 9344 des métallurgistes unis d'Amérique**

Date de signature: 1999-02-10 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## FLEXIBILITÉ

L'implantation du concept de flexibilité est un processus continu qui requiert l'engagement de la direction et de ses employés.

Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de développer une approche constructive qui nous permettra ensemble comme partenaires de participer à la réorganisation efficace de notre milieu de travail.

Le concept de réorganisation du travail et de flexibilité d'assignation est conçu pour améliorer la productivité de l'usine de La Tuque et la sécurité d'emploi à long terme des employés de l'usine...

Annexe de la convention collective entre  
**Smurfit Stone Inc.**  
et le **Syndicat Unik la Tuque**  
Date de signature: 1999-05-28 - Affiliation: Indépendant

## FLEXIBILITÉ INTERMÉTIERS, LE DÉCLOISONNEMENT DE TÂCHES, MÉTIERS - OPÉRATIONS ET LA RESPONSABILISATION/AUTONOMIE

Des étapes importantes ont déjà été franchies en matière de flexibilité organisationnelle, notamment par le regroupement, la révision et la réévaluation de l'ensemble des tâches, de même que par le regroupement de tâches dans le Secteur atelier de réparation des wagons; la démarche actuelle s'inscrit dans la continuité des efforts déjà engagés en misant sur les notions de flexibilité et décloisonnement métiers-opérations dans un cadre de responsabilisation et d'autonomie d'équipe encore plus grand.

Dans le contexte de la négociation de 1998 les parties s'entendent pour:

- définir un système commun d'évaluation des tâches;
- appliquer la fourchette salariale actuelle de Laterrière et traiter de la situation des occupations qui, après évaluation, ne se situeraient pas à l'intérieur de cette fourchette;
- implanter, dans chaque centre, les organisations de travail qui sont le plus susceptibles de procurer des gains de productivité et d'efficacité;
- définir, dans chaque centre les règles et les mécanismes permettant de diminuer les mouvements de main-d'œuvre, de stabiliser les équipes de travail et d'assurer un meilleur retour sur l'investissement de formation;

De plus, les employés participent à la démarche d'amélioration continue et que certaines activités d'amélioration peuvent être perçues quant à leur sécurité d'emploi.

...

### OBJECTIFS

- Assurer un climat et un environnement permettant d'atteindre des niveaux d'implication, de responsabilisation, d'autonomie et de flexibilité accrus.
- Fournir un contexte de travail permettant de mettre à profit le savoir, les compétences et le travail d'équipe des employés.
- Fournir un contexte et un environnement de travail permettant aux employés d'agir en partenaire de l'organisation vers l'amélioration continue.

Les employés de métiers de 55 ans et plus à la signature des présentes accomplissent sur une base volontaire les activités de flexibilité qui appartiennent à un autre métier. Les activités liées au décloisonnement et à l'autonomie demeurent obligatoires. Ces employés bénéficient néanmoins de l'ajustement de salaire lié à la flexibilité / décloisonnement / autonomie

Les parties conviennent de ce qui suit:

L'entente concernant la flexibilité inter métiers, le décloisonnement des tâches métiers-opérations et la responsabilisation autonomie sera modifiée de la façon suivante: Flexibilité, décloisonnement métiers/trains, décloisonnement métiers/voie

Entente 25 de la convention collective entre

**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**

et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**

Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec



## SECTION 4 : L'EMPLOI

Le thème de l'emploi occupe une place particulière dans la concertation patronale-syndicale, étant donné son importance pour les salariés et pour les représentants syndicaux. Les dispositions qui suivent couvrent divers aspects de l'emploi, soit la classification des tâches, l'évaluation des emplois, les mises à pied et le partage du travail, l'embauche, etc.

### 4.1 Évaluation des tâches

#### PLAN D'ÉVALUATION DES TÂCHES

##### 10.1

La Société et le Syndicat reconnaissent le principe de l'évaluation des tâches comme une base d'entente sur les salaires, selon laquelle les différentiels de salaires sont en fonction de l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

##### 10.2

a) Les évaluations et les descriptions de tâches de nouvelles classes d'occupation ainsi que tous changements apportés aux évaluations et / ou descriptions de tâches des classes d'occupation déjà existantes doivent être envoyées au Syndicat; et les employés concernés doivent être avisés par la Société. Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer qu'après la signature de cette convention, la Société a apporté à une tâche une modification qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, ils pourront demander à la Société d'étudier les effets de cette modification sur l'évaluation de la tâche. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, la Société devra donner une réponse à ce ou ces employés, et, lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée. La Société devra faire une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la tâche.

Section 10 de la convention collective entre  
**Alcan Inc.**  
et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**  
Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

## SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

### 26.01

Les parties conviennent qu'un système d'évaluation des emplois a été adopté par le comité d'équité salariale de la Ville en 2000.

### 26.02

Ce système d'évaluation servira à procéder aux évaluations des nouveaux emplois qui pourraient être créés après la signature de la présente convention collective ou pour évaluer les emplois existants qui sont substantiellement transformés.

### 26.05

Comité conjoint d'évaluation des emplois

Le comité conjoint d'évaluation des emplois est formé d'au plus de deux (2) représentants de la Ville et d'au plus de deux (2) représentants du Syndicat pour procéder à l'évaluation des emplois tel que stipulé à l'article 26.02. L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre un (1) conseiller lors des séances du comité.

### 26.06

La Ville convient d'accorder une absence autorisée à au plus deux (2) employés pour toute rencontre du comité conjoint d'évaluation des emplois.

### 26.07

Lorsque le programme d'équité salariale aura été complété, les parties conviennent d'établir la relativité salariale pour tous les emplois couverts par la présente convention collective.

Tous les emplois seront classés en fonction des résultats de l'évaluation produite par le comité d'équité salariale. Les parties devront également établir conjointement les mécanismes d'ajustement du salaire de tout emploi se situant en dessous ou au dessus du salaire correspondant à sa classification.

Article 26 de la convention collective entre

**Ville de Ste-Julie**

et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690**

Date de signature: 2001-10-05 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PLAN D'ÉVALUATION DES TÂCHES

La Direction et le Syndicat conviennent qu'il est de leur intérêt ainsi que celui des salariés que le plan d'évaluation des tâches et la procédure de classification soient bien compris. C'est pourquoi la Compagnie s'engage à ses frais et dépens, à entraîner un (1) salarié choisi par le Syndicat. Les séances d'information auront lieu au besoin. Le salarié choisi par le Syndicat formera avec le représentant de la compagnie un comité central. Ce comité entreprendra l'évaluation conjointe de descriptions de tâches qui lui sont soumises, et ce incluant les enquêtes conjointes nécessaires aux dites évaluations,

Ce comité aura pour rôle:

- de s'assurer de l'interprétation et de l'application équitable du plan d'évaluation dans tous les secteurs d'activités de l'unité de négociation;
- de coordonner, au besoin, des évaluations qui regroupent plusieurs secteurs d'activités ou unités opérationnelles;
- de maintenir une liste des tâches actives dans l'unité de négociation.

Les réunions du comité central seront régulièrement prévues et tenues à tous les mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement. Un procès-verbal comprenant les points à l'ordre du jour et un résumé des discussions est rédigé afin d'être remis à chaque partie.

De plus la Direction et le Syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin d'améliorer l'application du plan d'évaluation, la formation et la classification des employés, en formant au sein de chacune des unités opérationnelles un comité conjoint de secteur composé du délégué d'usine, du responsable syndical à l'évaluation et à la formation et de représentants patronaux. Au besoin, ce comité pourrait demander l'assistance de personnes ressources.

Lettre No 8 de la convention collective entre  
**Pratt & Whitney Canada cie**  
et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**  
Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ÉVALUATION DES TÂCHES

### 7.01

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour la description et l'évaluation d'une nouvelle tâche ou tâche modifiée de façon substantielle. Après cette étape, un essai de 240 heures est effectué. Par la suite, les parties réexaminent la description et l'évaluation pour tenter d'en venir à une entente. S'il y a mésentente, l'Employeur applique sa position finale. Si le Syndicat prétend que telle évaluation n'est pas conforme à la réalité d'après les données, il peut, dans les trente (30) jours suivants, déposer un grief au Directeur du Personnel et, sous réserve de la disposition 7.02 ci-après, la procédure et les modalités décrites aux dispositions 10.03 et suivantes sont obligatoirement suivies et respectées comme pour tout autre grief.

Nonobstant ce qui précède, une tâche modifiée ne peut avoir pour effet d'occasionner une baisse de salaire pour ladite tâche. Nonobstant ce qui précède, une tâche nouvelle ne peut occasionner un salaire inférieur à une tâche similaire.

Article 7 de la convention collective entre  
**Plastique D.C.N. Inc.**  
et le **Syndicat national des salariés du Nylon et du Plastique de Warwick et de la région (CSD)**  
Date de signature: 2000-11-17 - Affiliation: Centrale des Syndicats Démocratiques

## PROCESSUS D'ÉVALUATION

### 42.1

La Société et l'Association s'entendent pour que le plan d'évaluation des emplois qui est entré en vigueur le 30 juin 1994 soit le plan officiel d'évaluation de tous les postes de l'unité de négociation.

### 42.2

La Société convient que l'association participera à l'élaboration et à l'application de tout nouveau plan d'évaluation des emplois.

### 42.3

Si, pendant la durée de la présente convention, il y a adoption d'un nouveau plan d'évaluation des emplois et que la Société l'applique, cette dernière doit avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux de classement créés par l'application du plan, négocier ces taux avec l'Association.

Article 42 de la convention collective entre

**La société canadienne des postes**

et l' **Association des officiers des postes du Canada**

Date de signature: 2000-07-01 - Affiliation: Indépendant - National

## MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION ET D'ÉVALUATION - Groupe bureau

### 1.4

Rôle et fonction du comité conjoint

#### 1.4.01

Le comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, à l'évaluation des fonctions ainsi que des cas d'assignation.

#### 1.4.02

Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'employeur ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au comité conjoint en précisant à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle.

#### 1.4.06

Toute entente au niveau du comité conjoint est sans appel et exécutoire. L'employeur fait parvenir au syndicat, en dix copies, la description, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

Annexe E-1 de la convention collective entre

**Télé-Université**

et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2051**

Date de signature: 2001-10-26 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ÉVALUATION DES TÂCHES

### 20.01

L'information complète se rapportant à l'évaluation des tâches présentement en vigueur sera remise au Syndicat. Ceci comprendra les descriptions de tâches, spécifications, facteurs, mesures, table et valeur des points, etc. employés dans l'évaluation de chaque tâche.

### 20.02

Le comité conjoint d'évaluation des tâches est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie. Le comité se réunit au besoin pour l'évaluation des tâches.

### 20.03

Lorsque des occupations déjà existantes sont substantiellement modifiées, la Compagnie ou le Syndicat pourra convoquer le comité d'évaluation. Le comité procède à l'évaluation des tâches dans un délai de trois (3) mois suivant la demande écrite.

Article 20 de la convention collective entre

**Compagnie Abitibi-Consolidated du Canada Division pâtes et papier Secteur Alma (FTQ)**  
et le **Syndicat des employés et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 526 (UIEPB)**  
**CTC-FTQ**

Date de signature: 1999-06-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## ÉVALUATION DES TÂCHES

### 20.01

L'information complète se rapportant à l'évaluation des tâches présentement en vigueur sera remise au Syndicat. Ceci comprendra les descriptions de tâches, spécifications, facteurs, mesures, table et valeur des points, etc. employés dans l'évaluation de chaque tâche.

### 20.02

Le comité conjoint d'évaluation des tâches est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie. Le comité se réunit au besoin pour l'évaluation des tâches.

### 20.03

Lorsque des occupations déjà existantes sont substantiellement modifiées, la Compagnie ou le Syndicat pourra convoquer le comité d'évaluation. Le comité procède à l'évaluation des tâches dans un délai de trois (3) mois suivant la demande écrite.

20.05

Lors de la création d'une nouvelle occupation ou d'une occupation temporaire prévue à 7.05 g), le comité d'évaluation procède à l'évaluation et à défaut d'entente, la Compagnie fait une évaluation temporaire et avise le syndicat par écrit du résultat.

Le résultat de l'évaluation temporaire est sujet à révision par le comité dans une période de six (6) mois suivant la première évaluation. Les changements à la hausse entrent en vigueur à compter de la date de la première évaluation.

Article 20 de la convention collective entre

**Abitibi-Consolidated Inc.**

et le **Syndicat des employées et employés professionnels(les) et de bureau, section locale 526 (UIEPB) CTC-FTQ**

Date de signature: 1997-01-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 4.2 Descriptions et classifications des emplois

### RÉGIME CONJOINT DE CLASSIFICATION ET DE STRUCTURE DES TAUX DE SALAIRES

1. Le Régime conjoint de Classification de Produits Forestiers Canadien Pacifique Limitée constitue la base servant à déterminer la classe d'emploi applicable à tout emploi existant, à tout emploi nouvellement créé, ou tout emploi ayant subi des changements.
3. A) Advenant la création de nouveaux emplois, ou de changements importants dans les emplois déjà existants, l'une ou l'autre des parties en cause peut présenter sa demande au Comité Conjoint de Classification.  
B) le Comité Conjoint de Classification évaluera l'emploi et avisera le comité local, de la classe applicable audit emploi.  
C) Si le Comité conjoint de classification ne peut en venir à une entente sur l'évaluation, la question sera soumise, pour décision finale, à un comité composé d'un Officier du Syndicat Unik désigné par l'Union concernée, et d'une personne désignée par la Direction, à Montréal. Ce comité informera ensuite le Comité Conjoint de Classification de sa décision relative à ce cas.

Partie IV de la convention collective entre  
**Smurfit Stone Inc.**  
et le **Syndicat Unik la Tuque**  
Date de signature: 1999-05-28 - Affiliation: Indépendant - Local

### COMITÉ CONSULTATIF SUR LES CRITÈRES DE SÉLECTION LORS DU PROCESSUS DE DOTATION DE RÉAFFECTATION ET DE SUPPLANTATION

La section 10 de la convention collective prévoit un processus de rédaction des nouvelles descriptions d'emploi faisant suite au regroupement en familles dans les neuf (9) mois suivant la signature de la convention collective.

Le mois suivant la confirmation de l'exactitude du contenu des nouvelles descriptions d'emplois, les parties conviennent de constituer un comité conjoint composé d'au plus cinq (5) représentants du syndicat STARF et cinq (5) représentants de la Direction en vue de :

- Discuter des critères de sélection pertinents à chacun des nouveaux emplois tant pour les fins du processus de dotation que du processus de réaffectation et de supplantation.
- Discuter des éléments permettant de les évaluer à l'aide des tests théoriques et/ou pratiques.

Les membres du comité seront libérés avec salaire durant cinq (5) jours Consécutifs.

Le comité pourra au besoin requérir l'aide d'une firme spécialisée indépendante.

Lettre d'entente No 6 de la convention collective entre

**La Société Radio-Canada**

et le **Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du Réseau français de Radio-Canada**

Date de signature: 2000-02-04 - Affiliation: Indépendant - National

## COMITÉ PERMANENT DE RÉVISION

Les parties conviennent de mettre en place un comité permanent de révision de classification des postes:

Le comité de révision de classification des postes est un comité permanent. Il est constitué comme suit:

- d'un président en la personne de Pierre N. Dufresne;
- de deux (2) représentants employés de l'Employeur;
- de deux (2) représentants salariés, membres du Syndicat.

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, chacune des parties nomme pour la durée de la convention collective, un de ses deux représentants au comité de révision, et en informe par écrit l'autre partie. Au cas où l'une des parties doit procéder au remplacement, elle informe par écrit l'autre partie du nom du remplaçant.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent la réunion du comité de révision, chacune des parties doit choisir son deuxième représentant officiel, et en informa par écrit l'autre partie.

Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du plan de classification en vigueur au moment du litige, et sa décision ne peut avoir pour effet de modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit audit plan.

Le Comité doit fonder sa décision sur les éléments prévus au plan de classification, et doit considérer, pour rendre sa décision sur un cas, l'évaluation et la classification de l'ensemble des emplois visés par le plan, tant ceux de l'UPA que des autres fédérations concernées.

Les décisions du comité de révision se prennent à l'unanimité des voix, à l'exclusion des conseillers, s'il y a lieu.

Sous réserve des dispositions du présent article, le comité est autonome quant à son fonctionnement. De plus, en cas de mésentente sur les modalités de fonctionnement, le président tranche la question et lie les membres du comité.

Article 7-5.07 de la convention collective entre

**Confédération de l'Union des producteurs agricoles**

et le **Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA - CSN**

Date de signature: 1997-06-20 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## COMITÉ DE CLASSIFICATION

### 17.11

Le comité de classification est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat.

### 17.12

À la demande de l'une des parties, une réunion du comité de classification doit se tenir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour.

### 17.13

À chaque rencontre du comité de classification, l'employeur rédige et fait parvenir au syndicat, pour acceptation, un procès-verbal qui fait foi des discussions.

### 17.14

Au cours de la réunion prévue à la clause 17.12, la partie syndicale peut soumettre son interprétation des faits ainsi que des éléments nouveaux susceptibles de modifier la décision envisagée par l'employeur.

### 17.15

Dans les trente-cinq (35) jours qui suivent la réunion prévue à la clause 17.12, le comité de classification informe l'employé de sa décision ainsi que des motifs justifiant cette décision. La décision du comité de classification est finale et exécutoire.

Article 17 de la convention collective entre

**Centre de Recherche Industrielle du Québec**

et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3700**

Date de signature: 2000-09-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## CRÉATION DE NOUVELLES CLASSES OU MODIFICATIONS D'ATTRIBUTIONS OU JUSTIFICATIONS

- O) La société s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute création de classes d'emploi et de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale pendant la durée de la convention collective.
- B) Une modification ou une création d'une nouvelle classe d'emploi doit, pour être valide, avoir fait l'objet d'une consultation préalable avec le syndicat.
- C) La consultation du syndicat se fera par l'intermédiaire d'un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Ce comité doit être formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

Article 14.04 de la convention collective entre

**Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ)**

et le **Syndicat de la Fonction publique du Québec inc.**

Date de signature: 1997-04-21 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## PROCÉDURE D'EMBAUCHE, PÉRIODE PROBATOIRE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE

### 10.01 EMBAUCHE DU PERSONNEL

La sélection du personnel est effectuée par le Comité de sélection-évaluation et l'Employeur. Les critères de sélection sont établis par le comité de sélection-évaluation et l'Employeur et peuvent être transmis au Syndicat, sur demande de ce dernier.

L'Employeur avise la nouvelle travailleuse, par écrit, du statut qui lui est accordé à l'embauche et copie de cet avis, avec mention de la date d'embauche, est transmise à la représentante locale du Syndicat.

### 10.02 COMITÉ DE SÉLECTION-ÉVALUATION

10.2.1 Le comité de sélection-évaluation est composé d'une (1) représentante du conseil d'administration ou d'un (1) membre-parent désigné par le conseil d'administration, de la Directrice et d'une (1) représentante des travailleuses.

La représentante des travailleuses est rémunérée au salaire horaire régulier lors des réunions du comité de sélection-évaluation si celles-ci se tiennent pendant les heures de travail habituelles. Dans les autres cas la participation au comité de sélection-évaluation ne comprend aucune rémunération.

10.2.2 Le comité de sélection-évaluation étudie les candidatures et tente d'en arriver à un consensus en vue de faire une recommandation au conseil d'administration. À défaut de consensus, chaque membre du comité possède un vote et le comité procède à la majorité des votes.

10.2.3 Le comité de sélection-évaluation remet au conseil d'administration sa recommandation concernant les candidatures retenues. La décision finale sur l'engagement ou l'attribution d'un poste revient au conseil d'administration.

10.2.4 Le comité de sélection-évaluation est en fonction pour combler tout poste laissé vacant de façon définitive ou nouvellement créé ainsi que tout poste dépourvu de sa titulaire pour une période de plus de trois (3) mois.

Article 10 - p. 19 de la convention collective entre  
**Centre de la petite enfance Marie Godard Inc.**  
et le **Syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies de la région de Québec (CSN)**  
Date de signature: 1998-11-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

### 40.01

Un comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

### 40.02 - Composition du Comité

Il se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat, dont au moins deux (2) salariées au service de l'Employeur, et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

La troisième (3ième) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

### 40.03 - Fonctions du Comité

Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le Comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

Article 40 de la convention collective entre

**Centre hospitalier Le Gardeur**

et le **Syndicat des infirmières et infirmiers du CH Le Gardeur**

Date de signature: 2000-05-12 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

### 1- Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité de relations de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cependant, dans le cas où le nombre de personnes salariées dans l'unité d'accréditation est de moins de vingt (20), le comité est formé si les parties locales en conviennent.

Dans sa démarche, le comité doit être préoccupé par la qualité des soins et services, la qualité de vie au travail des personnes salariées ainsi que la protection des emplois.

### 2. Mandat

Le comité doit:

- définir les problématiques et les priorités d'intervention. À titre indicatif, le comité peut aborder des problématiques telles:
- les moyens d'améliorer la qualité et l'efficacité des services aux usagers;
- l'organisation des services et la charge de travail;
- la satisfaction et la valorisation au travail;

- les questions de nature professionnelle, notamment l'autonomie professionnelle, la coordination professionnelle et le travail en équipe;
- la dispensation des services hors de l'établissement;
- les modifications à la pratique professionnelle;
- élaborer et compléter une grille d'analyse afin de répertorier les problèmes du milieu de travail;
- poser un diagnostic global sur les problèmes rencontrés;
- convenir des solutions à être appliquées localement.

Lettre d'entente No 1 de la convention collective entre  
**Centre local de services communautaires de Matane**  
et le **Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (FPPSCQ-CSN)**  
Date de signature: 1995-12-21 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## 4.3 Gestion prévisionnelle de l'emploi

Les dispositions qui suivent illustrent des démarches concertées faites pour évaluer des alternatives à des mises à pied, diminuer le nombre de ces dernières et prévoir des solutions de recours pour les salariés touchés.

### MISE À PIED - LICENCIEMENT

#### 11.1 ABOLITION DE POSTE

Dans le cas d'une abolition définitive ou temporaire d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatorze jours à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

Article 11 - p. 28 de la convention collective entre  
**Centre de la petite enfance Marie Godard Inc.**  
et le **Syndicat des travailleuses et travailleurs de garderies de la région de Québec (CSN)**  
Date de signature: 2002-03-20 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

### COMITÉ MIXTE

Advenant la décision de la Compagnie de fermer l'usine de Montréal ou l'usine de Joliette, il est convenu que les membres du comité mixte se rencontreront pour étudier les moyens les plus appropriés à prendre en vue d'amoindrir les effets de cette décision sur les employés et pour discuter des conditions et des stipulations relatives à la cessation d'emploi, à la possibilité de mutations à l'intérieur de la Compagnie, à l'indemnité de mise à pied et à d'autres avantages connexes. Ces conditions et stipulations seront comparables à celles des accords déjà établis dans l'industrie du tabac.

Lettre d'entente de la convention collective entre  
**Imperial Tobacco Canada**  
Et **Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac section locale 234-T**  
Date de signature: 1996-09-12 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## JOB SHARING PROGRAMME

The union and company agree that in some situations Job sharing between employees is acceptable. Employees who wish to share a job should draft a proposal that will be considered by both the company and the union. Both the company and union must approve any arrangements.

Lettre d'entente No 9 de la convention collective entre  
**C F C F Inc.**  
et le **National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET-CWA)**  
Date de signature: 1994-11-30 - Affiliation: Congrès du Travail du Canada

## SÉCURITÉ D'EMPLOI RELIÉE À LA GESTION DES CHANGEMENTS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer dans un nouveau type de gestion de relation de travail et d'échanges d'informations,

Les parties accordent la priorité à la poursuite et à la réalisation des objectifs mentionnés dans le texte concernant la gestion participative. Tout élément d'amélioration des pratiques et méthodes de travail ou tout changement dans l'organisation du travail doit être introduit par consensus et ne peut avoir pour effet de réduire les effectifs réguliers.

Lettre d'entente No 4 de la convention collective entre  
**Nexford-Norbord, Division Senneterre**  
et le **Syndicat des Travailleurs de Normick Perron inc. Division Senneterre (CSN)**  
Date de signature: 2001-05-24 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## STABILITÉ D'EMPLOI

La Direction et le Syndicat conviennent que l'entreprise œuvre dans un domaine qui, au plan mondial, est extrêmement compétitif et concurrentiel et qui le devient de plus en plus. Pour soutenir sa croissance, il est important qu'elle puisse continuer à recourir à son personnel qualifié, à poursuivre ses activités de recherche et de développement d'expansion de nouveaux marchés, ainsi que d'amélioration continue dans ses établissements.

De même, l'importance de maintenir sa position concurrentielle ou de revoir son positionnement stratégique sur les marchés nationaux et internationaux peut amener la Direction à prendre des décisions pouvant entraîner des changements au niveau de la structure d'ensemble dans laquelle elle poursuit ses activités. Dans ces circonstances et bien que ce ne soit pas le but escompté, il peut en découler un surplus de personnel dans certains secteurs de l'entreprise alors que dans d'autres secteurs il peut se créer un besoin de personnel additionnel. Lorsque surviennent de telles situations, la Direction en informe le Syndicat en indiquant les raisons ayant mené la Direction à prendre une telle décision. Le président du comité de négociation, accompagné s'il le désire d'un autre membre du comité syndical de négociation, peut rencontrer la Direction et ce, dans le but de minimiser l'impact que peut avoir une telle décision sur les salariés.

Si malgré ces efforts, une réduction des effectifs s'avérait nécessaire, la Direction accepte de revoir à la lumière de toutes les circonstances, le travail régulier de fabrication antérieurement effectué par les salariés de l'unité de négociation qui a été accordé en sous-traitance à l'extérieur des établissements régis par la présente convention collective ainsi que le travail accompli en temps supplémentaire et ce, dans le but de minimiser une telle réduction des effectifs. De même, la Direction convient également de mettre en place un programme d'aide aux salariés affectés, lequel peut comprendre, sous réserve des circonstances qui prévalent, avis de cessation d'emploi, programme de travail partagé, programme d'indemnités de départ et programme de retraite anticipée sur base volontaire.

**Lettre No 41 de la convention collective entre Pratt & Whitney Canada cie et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## RÉDUCTION DE L'EFFECTIF - LICENCIEMENT COLLECTIF

### 32.1 - Licenciement collectif, motif et préavis

Advenant une réduction de l'effectif imputable à d'autres causes que l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliés risquant d'entraîner des licenciements ou des cessations d'emploi, la Société en avise le Syndicat au moins six (6) semaines d'avance (délai qui comprend le préavis exigé au paragraphe 33.10 (section 9)) et en discute à fond avec ce dernier. L'avis collectif du licenciement de nombreux employés est signifié conformément aux articles pertinents du Code canadien du travail.

### 32.2 - Comité mixte local de la main d'œuvre

À cette fin, la Société et le Syndicat établiront, à la succursale visée, un Comité mixte de la main-d'œuvre qui assurera la consultation et la collaboration entre les parties en vue d'éviter ou de minimiser les conséquences fâcheuses de la réduction de l'effectif.

La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés, sans perte de salaire ou de créances de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions du comité.

### 32.3 - Aide et formation aux employés réaffectés ou mutés

Lorsqu'il existe des emplois qui conviennent à des employés déplacés, ces candidats à réaffecter et/ou à muter recevront l'aide et/ou la formation voulues pour s'adapter à leur nouvel emploi.

### 32.4 - Comité mixte national de la main d'œuvre

Les parties établiront un Comité mixte national de la main-d'œuvre. Ce comité assurera la coordination et la supervision des activités des comités locaux et résoudra les problèmes que ceux-ci lui soumettront.

La Société accorde du temps libre à au plus trois (3) employés, sans perte de salaire ou de créances de congé, pour leur permettre d'assister aux réunions de ce comité.

Article 32 de la convention collective entre

**La Société Radio-Canada**

et le **Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du Réseau français de Radio-Canada**

Date de signature: 2000-02-04 - Affiliation: Indépendant - National

## B) SÉCURITÉ D'EMPLOI

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les changements technologiques, l'automatisation, les changements dans les procédés et la réduction de la main-d'œuvre ont un impact sur les salariés.

La Compagnie est ainsi préparée à prendre l'engagement suivant. À la suite d'une annonce publique par la Compagnie de ses intentions de procéder à une mise à pied ou projet majeur (pour des raisons autres que les conditions de marché) affectant le statut d'emploi des salariés permanents, la Compagnie rencontre le Syndicat pour tenter de minimiser l'impact de la réduction de la main-d'œuvre en évaluant si l'une des dispositions suivantes est applicable:

- 1) Dispositions spéciales concernant la pré-retraite;
  - 2) Gel de l'embauche de salariés permanents;
  - 3) Formation;
  - 4) Transferts à d'autres emplois vacants;
  - 5) Exercice lié aux dispositions de déplacement prévues à la convention collective;
  - 6) Attrition (décès, retraite, démission volontaire, congédiement pour cause);
  - 7) donner considération aux salariés déplacés pour d'autres postes dans d'autres usines.
- La Compagnie reconnaît le service continu pour fins de vacances et régime de retraite, sans recourir au besoin de compléter une autre période de probation.

Article 6.07 de la convention collective entre

**Domtar inc. Produits forestiers Domtar**

et la **Section locale 3057 du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Date de signature: 2000-04-27 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

2.

Dans le cas de fermeture et de fusion des opérations

Dans tous les cas où l'Employeur décide de procéder à la fermeture et au fusionnement total ou partiel d'un établissement à un autre parmi des établissements appartenant à Provigo, et que suite au fusionnement total ou partiel il en résulte une confrontation des certificats d'accréditation et des conventions collectives, l'Employeur s'engage à aviser, par écrit, le Local 501 et ce, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la mise en application de ladite décision.

Dès la réception de l'avis, l'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire où siègent deux (2) salariés par établissement affecté. Les salariés sont désignés par le Syndicat. Lorsque les salariés siègent sur le comité avec l'Employeur, ils ne subissent pas de perte de salaire régulier.

Le comité paritaire aura pour mandat d'étudier tous les aspects de la fermeture et de la fusion. Il proposera des solutions à tout problème soulevé. Entre autres, le comité étudie les problèmes relatifs:

- aux conditions de travail applicables, compte tenu des conventions collectives;
- à l'intégration desdites listes d'ancienneté;
- aux possibilités, s'il y a lieu, de prises de préretraite et/ou indemnités de départs.

Lettre d'entente No 4 de la convention collective entre  
**Provigo (distribution) Inc. Division Laval**  
et les **Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991P**  
Date de signature: 2001-07-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

### 01

Tout projet de modification d'ordre technique, technologique ou autre, d'expansion, de centralisation ou de décentralisation des services, affectant les employés régis par la présente convention, sera discuté avec les représentants du Syndicat afin de prendre les moyens nécessaires pour limiter, dans la mesure du possible, les effets que ces modifications pourraient avoir sur les conditions de travail des employés concernés.

### 02

Il est entendu qu'aucun employé ne sera renvoyé, mis à pied, ni ne subira de réduction de salaire à cause de la mise à exécution d'une telle modification et qu'il conservera tous ses droits et privilèges comme s'il était demeuré à son ancien poste.

Article 12 de la convention collective entre  
**Société en commandite Gaz Métropolitain**  
et le **Syndicat des employés de Gaz Métropolitain inc. (CSN)**  
Date de signature: 1998-06-05 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 8.01

Aucun salarié régulier ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté aux Presses de l'Université du Québec ne sera mis à pied par suite de changements dans les structures administratives, dans les procédés de travail, de changements d'équipement occasionnant une diminution de personnel, en raison de sous-contrats, ou dû au fait qu'une personne exclue de l'unité de négociation accomplit du travail normalement exécuté par les salariés couverts par l'unité de négociation.

### 8.02

Dans les circonstances prévues à 8.01, un avis de trois (3) mois sera donné au salarié régulier de toute mesure reliée à l'abolition de son poste.

Les presses de l'Université du Québec s'engagent à faciliter la réintégration du salarié régulier au marché du travail en lui autorisant des absences sans perte de traitement à l'intérieur de la période de trois (3) mois pour lui permettre de se trouver un emploi ailleurs.

### 8.03

Tout salarié régulier ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté, qui doit être déplacé en raison de changements prévus en 8.01 pourra être pourvu en priorité sur des postes disponibles. Dans ces cas, la procédure d'affichage ne s'applique pas.

Article 8, 8.01 - p. 16 de la convention collective entre

**Presses de l'Université du Québec (les)**

et le **Syndicat des travailleurs, travailleuses des Presses de l'Université du Québec (CSN)**

Date de signature: 1998-06-15 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## ENTENTE RELATIVE À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les parties désirent sécuriser les employés face à leur perspective d'emploi de façon à maintenir leur engagement;

Les parties désirent faciliter l'implantation des changements, des gains de productivité et des processus d'amélioration continue requis pour la réalisation du plein potentiel d'affaires;

L'Employeur désire répondre aux préoccupations du Syndicat face aux effets sur l'emploi des nouvelles organisations de travail et de la modernisation;

Les parties reconnaissent que la mise en place des mécanismes susceptibles de procurer cette sécurité d'emploi nécessite l'implication et la contribution des parties et des employés.

Les parties conviennent donc de ce qui suit:

### Information

1. Elles échangeront de façon régulière de l'information sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en tenant compte des éléments suivants:

- a) projets et plans d'investissement;
- b) réorganisation et modernisation;
- c) attrition
- d) niveau de sous-traitance;
- e) embauche.

Article 1.5 de la convention collective entre

**Alcan Inc.**

et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**

Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

## COMITÉ PARITAIRE RÉGIONAL SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

1. Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SRMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;
  - b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente en cas d'impossibilité;
  - c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;
  - d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée;
  - e) identifier des solutions dans les cas où:
    - des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 on eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
    - des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
    - des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;
- Le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;
- f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;
  - g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

Lettre d'entente No 12 de la convention collective entre  
**Corporation d'Urgence-Santé de la région de Montréal Métropolitain**  
et le **Syndicat des employé(e)s d'Urgences- Santé (S.E.U.S. FAS-CSN)**  
Date de signature: 2000-11-10 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## CHANGEMENT TECHNIQUE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 13.03 SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'employeur avisera l'Association aussitôt que possible de tout changement envisagé au sens de l'article 13.01 qui précède et convient qu'aucun salarié régulier ayant dix(10) ans et plus d'ancienneté, ne sera remercié de ses services à la suite ou en conséquence des changements apportés.

Article 13 de la convention collective entre

**Petite Bretonne Inc. (la)**

et l' **Association des Employés de Lpb**

Date de signature: 2001-05-23 - Affiliation: Indépendant - Local

## RECLASSEMENT

### 13.01 Comité

- A) Un comité de reclassement est constitué, à la demande de l'une ou l'autre des parties, lorsque des employés affectés par des changements technologiques sont susceptibles d'être reclassés à l'intérieur de l'entreprise.
- B) Le comité de reclassement est composé des membres du comité de relations de travail.

### 13.03 Mandat

Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés à l'intérieur de l'entreprise, et à conseiller ceux-ci.

Article 13 de la convention collective entre

**Emballages Mitchel-Lincoln Itée & Modern Displays**

et la **Section locale 648 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Date de signature: 2002-05-25 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ CONJOINT GESTION DES MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

La Direction et le Syndicat établiront un comité central conjoint permanent de gestion des mouvements de main-d'œuvre ci-après désigné le Comité. Ce comité central conjoint sera composé de 8 membres: 4 représentant la Direction et 4 représentant le Syndicat. Il se réunira formellement au moins deux fois par mois. Au besoin, dans le but d'accroître son efficacité et de respecter certains délais administratifs, il peut décider de siéger en sous-comité conjoint impliquant un nombre plus restreint de membres.

Le comité est appelé à traiter des mandats suivants:

- Stabilité et polyvalence d'emploi
- Nouvelle procédure de déclaration de surplus
- Affichage de poste
- Formation
- Mise-à-pied et rappel
- Relocalisation suite à un accident ou une maladie

Lettre No 32 de la convention collective entre Pratt & Whitney Canada cie  
et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec



## SECTION 5 - FORMATION

Les dispositions sur la concertation en matière de formation présentent un large éventail de pratiques. Elles vont de l'instauration d'un comité paritaire décisionnel à la consultation générale du syndicat en passant par des recommandations régulières et détaillées soumises par un comité conjoint à la haute direction de l'établissement.

### 5.1 Gestion conjointe des programmes de formation

#### FORMATION

- 1) Dans le but d'établir un plan de formation pour l'Entreprise, le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour former un comité conjoint de formation composé de deux représentants du Syndicat et deux représentants de l'Employeur.

Le Comité se réunit dix (10) fois par année la première année et selon les besoins au minimum quatre (4) fois l'an les années subséquentes. Le Comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à la direction de l'Employeur et au Syndicat. Au cours des présentes négociations, l'Employeur et le Syndicat ont indiqué leurs intérêts mutuels à faire progresser le savoir des salariés, d'accroître leurs connaissances et d'améliorer leur sens d'épanouissement. Les parties reconnaissent que la formation a des effets positifs sur la qualité des produits et sur la productivité. Dans le cadre des budgets qui lui sont alloués, le comité de formation agit en tenant compte de critères d'efficacité, d'économie et des besoins opérationnels.

Le mandat du comité est:

- d'évaluer les besoins de formation,
- de mettre en place divers programmes de formation,
- de s'entendre sur les critères d'évaluation théoriques et pratiques,
- de coordonner la mise à jour des formations,
- d'établir des mécanismes de reconnaissances des acquis et de reconnaissance de formation,
- de coordonner l'implantation des formations nouvelles et révisées,
- d'établir des horaires de formation,
- de recevoir et étudier les demandes de formation soumises par les salariés ou l'Employeur,
- d'effectuer le suivi des différents programmes de formation ,
- de régler tout autre dossier relatif à la formation.

Toute mécontente peut être soumise à un tiers choisi par les parties pour évaluation et recommandation. Si la mécontente persiste, le cas peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

- 2) Le salarié a la responsabilité de suivre et de réussir la formation appropriée sur son occupation ou sur les autres occupations sur lesquelles il a postulé.
- 3) Lorsqu'un salarié est requis sur une base temporaire, l'Employeur affiche la formation à l'intérieur de l'équipe. Cette formation est considérée comme une promotion et ladite formation n'est pas considérée lors d'affichages de poste permanent.

Article 11.07 b) de la convention collective entre  
**Poudres Métalliques du Québec Ltée (les)**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 7493**  
Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

#### COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

- a) Le comité paritaire de formation est composé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties dont le total n'excède pas six (6) membres;
- b) Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties et ce, au moins une (1) fois par mois;
- c) L'ordre du jour de chaque réunion est préparé conjointement par les parties à la convention selon les modalités à établir. Après chaque rencontre de ce comité, l'Employeur rédige un rapport et fait parvenir une copie au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant ladite réunion.

#### Mandat du comité de formation

Le mandat du comité de formation est d'élaborer annuellement un programme de développement des ressources humaines devant pourvoir aux besoins de formation propre à chacun des salariés de l'usine de façon à leur permettre d'améliorer leurs connaissances pratiques et théoriques appropriées au milieu de travail: de permettre l'accessibilité à l'emploi, l'adaptation et la mobilité de la main d'œuvre et de s'adapter aux changements qui résultent de l'organisation du travail. L'attribution de la formation doit être répartie de façon équitable dans le respect de la convention collective.

Ce comité détermine le mécanisme de fonctionnement et gère les montants alloués pour la formation en respectant la définition de frais de formation établie par la politique de l'Employeur. La formation dispensée doit être pertinente à l'emploi et reliée aux besoins des usines.

Lettre d'entente No 3 de la convention collective entre  
**Nexford-Norbord, Division Senneterre**  
et le **Syndicat des Travailleurs de Normick Perron inc. Division Senneterre (CSN)**  
Date de signature: 2001-05-24 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

#### COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

#### Composition

La Fraternité et l'Employeur s'entendent pour former un comité paritaire de formation composé de trois (3) représentants des salariés et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ce comité se rencontrera à la demande de l'une ou l'autre des parties, le tout pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire.

Les fonctions du comité comprennent:

- l'évaluation des besoins de formation;
- l'établissement des priorités et des objectifs de formation;
- l'identification des qualifications préalables et des mesures d'accès aux activités de formation;
- le contenu des activités de formation;
- les liens avec les ressources extérieures;
- le choix des formateurs;
- la durée et l'horaire des activités de formation;
- le lieu des activités de formation;
- le mécanisme de reconnaissance de la formation;
- la validation des cours avec les personnes formées;
- recevoir et étudier les demandes de formation soumises par les salariés ou l'Employeur;
- l'autorisation de paiement ou de remboursement des frais de formation (matériel; locaux; salaire du formateur; frais d'inscription, de déplacement, de repas et d'hébergement; autres fournitures scolaires);
- l'autorisation, compte tenu des circonstances, de la libération d'un salarié avec ou sans salaire, ou avec un versement partiel de son salaire en vue de participer à une ou des activités de formation;
- la planification et le suivi budgétaire des activités de formation;
- la signature des subventions, contrats et autres ententes relatives à la formation;

L'Employeur s'engage à rembourser 50% du coût des manuels de formation aux salariés qui participent au programme de retour aux études visant l'obtention du secondaire V.

Annexe 7 de la convention collective entre

**Bestar Inc.**

et la **Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (section locale 299)**

Date de signature: 1998-08-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 5.2 Recommandations et préparation conjointes des plans de formation

### FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

L'employeur et le syndicat s'entendent pour conserver un comité paritaire consultatif composé de deux (2) représentants choisis par la compagnie et de deux (2) représentants choisis par le comité de négociation. Le rôle des représentants dudit comité paritaire consultatif en est un de recommandation auprès de l'employeur et auprès du comité de négociation.

Le mandat du comité paritaire consultatif est:

- a) L'évaluation des besoins de formation;
- b) L'établissement des objectifs et des priorités de formation;
- c) La conception des contenus de formation;
- d) L'établissement de mécanismes de reconnaissance;
- e) L'identification des qualifications préalables et des mesures d'accès à la formation;
- f) Le choix des formateurs, des lieux de formation et des ressources extérieures;
- g) L'établissement des durées et des horaires de formation;
- h) La réception et l'étude des demandes de formation soumises par les membres salariés ou par l'employeur;
- i) La planification et le suivi budgétaire des activités de formation s'il y a lieu;
- j) La rationalisation des titres et la description des emplois;
- k) La mise à jour du profil des employés;
- l) L'établissement des mécanismes facilitant la formation à l'interne tel que stages en milieu de travail et des postes d'entraînement, en autant qu'ils permettent de pourvoir à des besoins de formation spécifiques et priorisés.

Mémoire d'entente 7 de la convention collective entre

**Siemens Canada Itée**

et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 2001-07-12 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### 33.01

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des employés et s'engagent à coopérer à cette fin. Par formation, on entend toute activité structurée et organisée par la Direction visant à acquérir, maintenir et accroître les connaissances et /ou habiletés requises des employés de façon à leur permettre de:

- mieux s'acquitter de leur responsabilité;
- cheminer dans les fonctions techniques de gestion du réseau.

Ces activités prennent la forme de:

- cours magistraux;
- stage en milieu de travail;
- formation en mode individuel;
- séminaire et colloques.

### 33.02

A) La direction et l'employé reconnaissent l'importance du diagnostic de besoins de formation et y collaborent.

B) La Direction établit des activités et des programmes de formation répondant aux diagnostics de besoins en conformité avec le travail à accomplir et ses disponibilités.

C) La Direction reconnaît l'importance de la participation de l'employé aux activités et programmes de formation qu'elle a établis.

### 33.03

A) Au niveau provincial est formé, au besoin, un comité de formation composé de trois (3) employés nommés par le syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.

B) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne suivant les circonstances.

### 33.04

Ce comité, à caractère consultatif, a pour mandat de:

A) Fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur l'identification des besoins de formation eu égard aux tâches des répartiteurs;

B) Fournir à la direction des commentaires et des recommandations sur les programmes de formation et plus spécifiquement sur:

- les objectifs poursuivis
- les contenus
- les modalités d'évaluation et de suivi;

C) Fournir à la Direction des commentaires et recommandations sur l'évolution du système de gestion de la formation;

C) Prendre connaissance et commenter le rapport de l'ensemble de l'activité de formation

Article 33 de la convention collective entre

**Hydro-Québec**

et le **Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec section locale 1500 SCFP - FTQ**

Date de signature: 1997-03-17 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 17.01 COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de formation est composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur.

Les fonctions du comité sont :

3. examiner, avant sa mise en place, un programme de formation dont le coût représente, au minimum, un pour cent (1 %) par année de la masse salariale de l'unité de négociation et en discuter les modalités afin d'accroître le rendement actuel et futur des employés en augmentant leur. Capacité d'accomplir les tâches disponibles par l'amélioration de leurs connaissances, de leurs habiletés et de leurs aptitudes ;
2. participer à la démarche visant à identifier et établir les priorités des besoins de formation au plan des connaissances, des habiletés et des aptitudes ;
3. exprimer un avis sur le choix des formateurs ;
4. se réunir aussi souvent que nécessaire, mais au moins une (1) fois à tous les deux (2) mois, durant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les représentants syndicaux concernés. Ces heures de libération ne sont pas imputables au budget de formation ci-haut mentionné.

17.02 L'Employeur peut, sur demande de l'employé, accorder un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un an et qui peut être prolongé d'un commun accord afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y poursuivre des études additionnelles ou spéciales dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations actuelles, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

Article 17 de la convention collective entre

**Aéroports de Montréal (Les)**

et l' **Alliance de la fonction publique du Canada**

Date de signature: 2000-01-12 - Affiliation: Congrès du Travail du Canada

## COMITÉ DE FORMATION

### 4.05.2.1

L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer avec les services gouvernementaux dans l'institution ou l'application des cours de recyclage ou de perfectionnement, en cas de changements technologiques, le tout subordonné aux obligations de l'entreprise. Les salariés ne subiront pas de perte de salaire tant et aussi longtemps jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau requis de compétence pour la classe d'emploi qu'ils occupent. Telle formation sera donnée par ancienneté. Dans l'éventualité où le salarié cesse de se présenter à ses cours ou refuse de s'impliquer dans la poursuite de sa formation, il ne pourra pas perdre sa classification mais ne pourra plus travailler sur l'équipement où la formation n'a pas été réussie ou complétée.

#### 4.05.2.2

Est institué un Comité de formation qui se rencontre une fois par mois. Ce comité paritaire, composé du Directeur des ressources humaines (ou de son représentant), du Directeur de production (ou de son représentant), de deux (2) salariés syndiqués et, pour la première année de la convention collective (et ensuite au besoin des parties), d'un consultant, détient un pouvoir consultatif et propose l'acceptation ou le refus des demandes de formation au Comité de Direction, qui ne peut refuser sans raison valable. Le Comité de Direction sanctionne les formations réussies avec succès par la remise de diplômes officiels; il approuve les plans de cours ou de formation, autant à l'interne qu'à l'externe.

#### 4.05.2.3

Le salarié qui désire suivre des cours de perfectionnement à l'externe pourra faire une demande à l'employeur d'une aide financière. Un salarié, ou le Syndicat, peut faire des demandes de formation interne afin de favoriser l'accession à des postes supérieurs. Lorsqu'il y a plusieurs demandes visant la même classification, la formation est offerte par le biais de listes de réserve appliquées par ancienneté. Une demande sera acheminée au Comité de formation qui s'assurera de la pertinence du cours de perfectionnement ou de la formation interne, et acheminera ses recommandations au comité de Direction. Un salarié ne peut suivre qu'une seule formation à la fois.

Article 4.05.2 de la convention collective entre  
**Les Estampages I.S.E. Inc.**  
et le **Syndicat des travailleurs des Estampages ISE (CSN)**  
Date de signature: 2000-12-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## FORMATION

L'employeur et le syndicat conviennent de la nécessité du principe des programmes de formation et à cette fin, s'engagent à collaborer entièrement.

Le comité consultatif de la formation (CCF) est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.

Au sein de ce comité, la partie syndicale doit être représentée par des salariés provenant respectivement du département des presses, de l'onduleuse et de l'expédition. Dans ce dernier cas, un salarié de l'entretien peut remplacer un salarié de l'expédition.

3. Le mandat du comité consultatif de la formation (CCF) est le suivant:

Faire des recommandations à la direction de l'usine concernant:

- la formation en cas de changement technologique
- les besoins de formation
- les contenus de formation et les outils pédagogiques
- le choix des formateurs (externes ou internes)
- la durée et l'encadrement nécessaire à la tenue de la formation

Le comité tiendra une réunion au minimum à chaque trois (3) mois ou au besoin et les membres syndicaux du comité sont rémunérés pour les heures consacrées en travail de comité lors de ces réunions.

Lettre d'entente #2 de la convention collective entre  
**Kruger Inc. division des emballages**  
et le **Syndicat des employés de Kruger- Lasalle (CSN)**  
Date de signature: 2002-03-01 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## FORMATION

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

- a) l'évolution rapide du marché des télécommunications dans lequel évolue Télébec, entraîne pour celle-ci le besoin de disposer d'employés qualifiés, aptes à installer et entretenir de l'équipement dont les caractéristiques techniques sont de plus en plus sophistiquées ;
- b) la compétence des salariés constitue pour la Compagnie un axe important de compétitivité ;
- c) chaque salarié a le devoir de maintenir sa compétence et à ce titre, la Compagnie doit favoriser le développement des compétences des salariés ;
- d) l'un des moyens pour atteindre ces objectifs consiste à rendre disponible aux salariés, l'information afin de permettre à ceux-ci d'obtenir tant dans le milieu de travail qu'à l'extérieur de celui-ci, le soutien approprié au développement de leurs connaissances;
- e) le développement des compétences comporte différents aspects, lesquels peuvent être atteints notamment par la formation en salle de cours, la formation en milieu de travail (compagnonnage) ou encore par la formation autodidacte pour ne mentionner que ceux-ci.

À cette fin, les parties conviennent de la création d'un Comité consultatif de formation composé de six (6) membres dont trois (3) nommés par l'Union ;

Le Comité consultatif a pour mandat :

- revoir l'évolution de la situation ;
- donner son avis sur le déroulement des programmes et des activités de formation et de recommander certains programmes de formation et de perfectionnement ;
- proposer des solutions appropriées ;
- identifier des moyens de stimuler l'engagement et la participation des salariés au maintien et à l'accroissement de leurs compétences, le tout dans le but de
- maintenir leur employabilité.

Le Comité consultatif se réunira au besoin ou au minimum deux (2) fois annuellement.

Le Comité consultatif sera responsable de ses propres règles et procédures.

Le salarié qui participe aux réunions du Comité consultatif se verra allouer du temps sans que ce temps ne soit déduit des heures de travail de base et sans qu'il y ait perte de

salaire. Les minutes des rencontres du Comité consultatif devront être transmises par écrit à l'Union.

La Compagnie fournira à l'assistant agent d'affaires une copie du bilan de formation remis aux membres du Comité consultatif deux (2) fois par année.

Il est entendu que bien que la Compagnie dispense la formation requise sur un poste donné, en fonction de ses besoins, il est de la responsabilité des salariés de maintenir leur employabilité, en utilisant les informations et moyens mis à leur disposition. Par ailleurs, des efforts seront faits pour prendre en considération l'ancienneté, relativement à la formation dispensée, compte tenu des besoins opérationnels de la Compagnie.

La présente entente est en vigueur pour la durée de la convention collective.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Télébec Ltée (Mtl)**

et les **Teamsters local 1999 - L'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et Ouvriers de diverses Industries**

Date de signature: 2002-11-25 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ DE FORMATION

Il est entendu que le comité de formation est conjoint et la partie syndicale comprend quatre (4) membres. L'objectif principal est d'assister la production et l'entretien dans différents dossiers de formation des employés. Voici les modalités du comité:

Mandat du comité:

- Participe aux évaluations lors d'une journée fixée à l'avance (un (1) membre de la partie syndicale à la fois ou deux (2) si les besoins le requièrent);
- Suivi du profil de l'employé en fonction de la tâche à évaluer;
- Participe au suivi des évaluations de progression pour les programmes d'apprentissage accéléré ainsi que les stages d'été (entretien);
- Participe à la sélection des instructeurs à la tâche selon les modalités;
- Suivi annuel avec les instructeurs à la tâche.

Réunion mensuelle (conjointe) de deux (2) heures rémunérées pour:

- Revue des évaluations faites durant le mois;
- Revue des cours donnés dans le mois;
- Préparation des évaluations à faire selon les affichages;
- Partage de l'information sur les cours à venir;
- Revue du rapport annuel concernant la loi 90;
- Autres sujets pertinents (exemples : carnet d'apprentissage à la tâche, reconnaissance des acquis).

Lettre d'entent No 5 de la convention collective entre

**Noranda Inc. CCR**

et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 6887**

Date de signature: 2001-07-05 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 5.3 Consultation du syndicat

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

#### 35.01

Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les habiletés et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux besoins professionnels des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 16.14.

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le développement des ressources humaines et elles s'engagent à coopérer à cette fin.

...

#### 35.06

L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 35.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

#### 35.07

L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 35.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiées et ce, en vue de son approbation.

Article 35 de la convention collective entre

**Centre local de services communautaires de Matane**

et le **Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (FPPSCQ-CSN)**

Date de signature: 1995-12-21 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

### 6-7.01

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des personnes employées en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des personnes employées dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi.

### 6-7.02

L'employeur établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en la matière, en tenant compte particulièrement des personnes employées ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'organisation.

### 6-7.03

L'employeur consacre à chaque année financière les sommes nécessaires pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des personnes employées en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou éventuel au sein de l'organisation.

### 6-7.04

L'employeur veille à ce que les personnes employées connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation et le traitement des demandes de développement des ressources humaines.

### 6-7.05

La sélection des personnes employées appelées à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon des conditions et des critères connues d'admissibilité et de participation aux programmes.

Les personnes employés sont consultées annuellement par leur supérieur sur leurs besoins et priorités en matière de perfectionnement et informées des décisions éventuelles de l'employeur.

### 6-7.06

L'employeur consulte le syndicat, via le comité des relations professionnelles, sur les besoins collectifs lors de la phase d'identification des besoins des personnes employées qui précède l'élaboration des objectifs, priorités et programmes de développement des ressources humaines.

De plus, l'employeur informe le syndicat lors de rencontres du comité de relations professionnelles des objectifs, du plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles, des règles concernant la présentation des

demandes des personnes employées et des conditions et critères d'admissibilité et de participation aux programmes, ainsi que du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

Le syndicat peut également faire des représentations sur les besoins collectifs.

Article 6-7.00 de la convention collective entre

**Investissement - Québec**

et le **Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec**

Date de signature: 2000-10-04 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## FORMATION PROFESSIONNELLE

### 24.01

Les parties reconnaissent l'importance d'établir des programmes de formation professionnelle pour inciter les employés à acquérir ou à renouveler des connaissances, des habiletés et des attitudes propres à leur domaine de spécialisation ou à un domaine connexe, en vue d'améliorer leur efficacité au travail.

### 24.02

Les parties conviennent de se rencontrer au sein du comité des relations de travail pour toute question relative à la formation professionnelle.

### 24.03

Dans ce cadre, le Comité de relations de travail a pour tâche d'étudier et de recommander des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés ou à recycler les employés incapables de remplir leur occupation pour raison de santé ou d'incapacité physique ainsi que ceux visés à l'article 21.

L'employeur prévoit à son budget les sommes nécessaires pour réaliser ces programmes.

Article 24 de la convention collective entre

**Centre de Recherche Industrielle du Québec**

et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3700**

Date de signature: 2000-09-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## FORMATION

1. Dans le nouveau contexte économique, les parties reconnaissent l'importance de l'implantation d'un programme conjoint pour l'ensemble des salariés. Elles reconnaissent de plus:
  - a) la nécessité d'une concertation entre les gestionnaires, le syndicat et les salariés;
  - b) la nécessité de la transmission et de l'analyse des informations pour fins de réalisation des activités de formation;

- c) la nécessité que l'entreprise et ses salariés puissent investir, de part et d'autre, autant les montants que les énergies nécessaires et disponibles pour assurer une amélioration continue dans la formation des salariés en fonction des besoins.
2. La compagnie et le Syndicat participent à un comité conjoint de formation composé d'un minimum de deux (2) représentants chacun.
  3. Le comité de formation a pour mandat de :
    - a) discuter de l'élaboration, de l'organisation et de faire le suivi des projets et activités de formation;
    - b) discuter de l'évaluation des besoins de formation dans l'entreprise;
    - c) promouvoir les intérêts communs en matière de formation;
    - d) recevoir les suggestions et les commentaires des personnes impliquées dans le programme de formation;
    - e) discuter et disposer de toutes questions relatives à la formation des salariés: consulter les différents organismes concernant les programmes de formation.

Lettre d'entente p. 53 de la convention collective entre  
**PPG Canada Inc. Produits chimiques industriels**  
et le **Syndicat des travailleurs de PPG Canada Inc. de Beauharnois (CSN)**  
Date de signature: 1999-04-26 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## 5.4 Autres dispositions sur la formation et le perfectionnement

Ces dispositions portent sur les droits et les obligations des salariés en matière de formation personnelle, sur le financement de la formation ainsi que sur des mesures de perfectionnement des compétences.

### RETOUR AUX ÉTUDES

Un salarié en mise à pied qui a débuté et qui désire poursuivre une formation générale ou technique, de niveau secondaire ou collégial dans une institution reconnue sera considéré en congé sans solde après en avoir avisé par écrit l'Employeur. Cet avis spécifie le nom de l'institution scolaire, le programme d'étude suivi et la durée du congé sans solde devant être égal à la durée de la formation mais n'excédant pas douze (12) mois. La durée de la formation doit être indiquée. Des preuves d'inscription, d'assiduité et de résultats scolaires peuvent être exigés. Les délais peuvent être prolongés par entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.

Article 12.05 de la convention collective entre

**Poudres Métalliques du Québec Ltée (les)**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 7493**

Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ

La Direction convient de verser à une caisse spéciale deux cents (.02) l'heure par salarié pour toutes les heures régulières travaillées dans le but d'accorder chaque année à un maximum de quinze (15) membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le Syndicat, pour suivre des cours de congé-éducation payés.

..

Il est de plus convenu qu'on accordera aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé.

Si possible trois (3) mois ou au plus tard un (1) mois avant le début des cours, le Syndicat avisera la Direction du nom des salariés choisis ainsi que les dates de ces cours. La Direction en autant qu'il est possible permettre à ces salariés de s'absenter. Les salariés, pendant qu'ils sont en congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

Lettre No 17 de la convention collective entre

**Pratt & Whitney Canada cie**

et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

### CONGÉ D'ÉTUDES AUTORISÉ

1. Cet alinéa permet à un employé de se prévaloir d'un congé d'études autorisé sans solde afin de parfaire ses connaissances dans le domaine des technologies de télécommunications ou tout autre technologie connexe, plus particulièrement celles qui ont trait aux activités de la Compagnie.
2. Ce type de congé doit être accordé dans la mesure où la Compagnie le juge approprié et doit tenir compte des exigences en matière de production. . .
8. Avantages sociaux

L'employé qui se prévaut d'un congé d'études autorisé sans solde aura accès aux avantages sociaux tels que prévus par le régime existant à l'égard d'un congé sans solde autorisé.

Article 18.07 de la convention collective entre  
**Nordx/CDT câble design technologies Canada Inc.**  
et l' **Union canadienne des travailleurs en communication - unité no 4**  
Date de signature: 2001-06-10 - Affiliation: Indépendant - National

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### 28.01

L'Employeur prend les mesures nécessaires afin d'assurer la formation professionnelle des salariés, et à cette fin établit un programme de formation professionnelle. Le Syndicat en retour assure l'Employeur de sa collaboration dans l'exécution de ce programme.

#### 28.02

Les salariés devront à la demande de l'Employeur suivre des cours de perfectionnement ou de formation. Durant le temps où ils prendront les cours, les salariés reçoivent leur salaire régulier sans perte d'aucun des avantages prévus à la Convention Collective.

Article 28 de la convention collective entre  
**109454 Canada Inc.**  
et le **Syndicat des Travailleurs(Euses) de Holiday Inn Select (CSN)**  
Date de signature: 1997-06-30 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

### LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ALPHABÉTISATION

1. Les parties reconnaissent que l'alphabétisation peut contribuer à la participation de l'employé dans son milieu de travail ainsi que dans la communauté. Ainsi, il est dans l'intérêt de toutes les parties concernées de promouvoir l'alphabétisation.
2. Lorsqu'une entente interviendra avec l'Employeur, les parties conviennent de travailler de bonne foi pour améliorer l'alphabétisation des employés et ainsi:

- toute participation dans un programme d'alphabétisation sera encouragée par les deux parties mais la participation des employés demeure volontaire à moins d'une entente à l'effet contraire.
  - tout programme d'alphabétisation mis sur pied dans le milieu de travail respectera la dignité et la confidentialité des employés. Aucun employé ne sera pénalisé pour ses lacunes alphabétiques, réelles ou perçues.
3. Toute participation de l'employeur dans la mise sur pied d'un programme d'alphabétisation pour ses employés soit par contribution financière directe soit par la contribution de ressources, de temps, de locaux ou autrement sera réputée être une dépense admissible de formation dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (PL 90).

Annexe E de la convention collective entre

**Vêtements Golden Brand (Canada) ltée**

et le **Bureau conjoint de Montréal - Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) (FTQ-CTC)**

Date de signature: 2002-02-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PERFECTIONNEMENT

### 7-12-01

Le Collège, dans le but d'encourager le perfectionnement des salariés défini à la clause 7-12.03, s'engage à fournir pour chacune des années de travail de la présente convention un montant de deux cents trente-huit dollars (238\$) par salarié à temps complet ou l'équivalent. Le nombre de salariés est calculé au 1er octobre de chaque année.

### 7-12.02

- a) Le Collège et le Syndicat forment un comité paritaire de perfectionnement. Chaque année avant le 15 septembre, chaque partie nomme deux (2) représentants.
- b) Le mandat des représentants est d'au moins un (1) an et est renouvelable. Les représentants du Syndicat sont libérés sans perte de traitement pour participer aux activités du comité.
- c) Le comité de perfectionnement a pour mandat:
  - 1) d'établir les critères relatifs à l'utilisation des fonds prévus à la clause 7-12.01;
  - 2) de déterminer les priorités annuelles et d'en informer les salariés;
  - 3) d'identifier les besoins de perfectionnement pour l'ensemble des salariés et prévoir des activités pour y répondre;
  - 4) de recevoir les demandes de perfectionnement des salariés, de les analyser et d'y répondre en fonction des critères et priorités retenus;
  - 5) de rembourser les dépenses reliées aux activités de perfectionnement et d'en faire rapport aux parties deux (2) fois par année, soit le 30 janvier et le 30 septembre de l'année de travail suivante.

- d) Le comité détermine son mode de fonctionnement et tient compte rendu de ses délibérations.
- e) Une entente entre les représentants des parties au comité lie le Collège, le Syndicat et le salarié.
- f) À défaut d'entente, le litige est référé au comité des relations de travail prévu au chapitre 9-0.00

Article 7-12.00 de la convention collective entre  
**Collège Mont Saint-Louis Association Coopérative**  
et le **Syndicat du Personnel du Collège Mont-Saint-Louis**  
Date de signature: 2000-05-10 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## PERFECTIONNEMENT

### 13.01

Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement pour les chargés de cours afin d'assurer la mise à jour de l'enseignement, le développement des habiletés pédagogiques et l'enrichissement des connaissances.

Sont considérées comme du perfectionnement les activités de courte et de longue durée qui permettent l'amélioration des connaissances, des habiletés ou des attitudes du chargé de cours en rapport avec le ou les cours pour lesquels il est déjà qualifié; sont également considérées les activités qui favorisent l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques ou pratiques.

### 13.02

À cette fin, l'Employeur consacre un montant annuel équivalant à la rémunération de quarante (40) charges de cours de quarante-cinq (45) heures. Ce montant n'inclut pas les sommes requises en vertu du volet e) de l'article 13.05.

### 13.03

L'administration de la caisse de perfectionnement est confiée à un comité paritaire composé de quatre (4) membres : deux (2) personnes nommées par l'Employeur et deux (2) personnes nommées par le Syndicat.

13.04

Le comité paritaire a pour mandat:

- a) de gérer les fonds de perfectionnement;
- b) d'établir les règles de procédure et d'attribution pour chaque volet énuméré en 13.05, sauf le volet 13.05 e), et de les faire entériner par le vice-recteur et le Syndicat;
- c) de déterminer la proportion des montants alloués aux activités de courte ou de longue durée;
- d) de recevoir les demandes soumises en vertu de 13.05 b) et d'attribuer le cas échéant les sommes s'y rapportant;
- e) de faire des recommandations aux parties pour l'amélioration de la gestion des fonds.

Chapitre 13 de la convention collective entre

**Université Laval**

et le **Syndicat des Chargées et Chargés de Cours de l'Université Laval**

Date de signature: 1998-05-06 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## FORMATION ET REPRÉSENTATION SCIENTIFIQUE À L'EXTERNE SECTION A - GÉNÉRALITÉS

27.01

Les parties reconnaissent l'importance de la formation et de la représentation scientifique à l'externe et coopèrent à cette fin.

En vue de maintenir un haut niveau de compétence de son personnel, la Direction, avec la collaboration du Syndicat, s'engage à fournir à chacun des employés un niveau adéquat de formation.

27.02.1

La Direction et l'employé reconnaissent l'importance du diagnostic de besoins de formation et y collaborent.

27.02.2

La Direction établit des activités et des programmes de formation répondant aux diagnostics de besoins en conformité avec le travail à accomplir, aux besoins des employés et selon ses disponibilités.

27.02.3

La Direction reconnaît l'importance de la participation de l'employé aux activités et programmes de formation qu'elle a établis en maintenant son salaire.

## SECTION B - FORMATION DE L'EMPLOYÉ

27.04

La Direction alloue un crédit de jours de formation sur une base bisannuelle pour chaque employé permanent et pour chaque employé temporaire de plus d'une année de service continue. Ce crédit est de:

- 5 jours minimum pour les années 1997 et 1998.
- 7 jours minimum pour les années 1999 et 2000.

#### 27.06

La planification de formation, congrès et colloques est établie par l'employé sur la base d'une période de 2 ans. Elle devra être présentée par l'employé et approuvée par son supérieur hiérarchique, le tout dans les 2 premiers mois de la première année de la période de 2 ans visée.

#### 27.07

Cette planification devra contenir, entre autres, les éléments suivants:

1. L'objectif de la formation;
2. Son contenu;
3. Une justification en fonction de son emploi, de son plan de carrière ou de ses projets;
4. Les coûts.

### SECTION C - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### 27.12

Le syndicat et la Direction collaborent à la mise sur pied d'un système de gestion de la formation. Lorsque le système sera opérationnel, la Direction fournira annuellement au Syndicat des informations sur la formation reçue par les employés.

Article 27 de la convention collective entre  
**Hydro-Québec / IREQ**  
et le **Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ**  
Date de signature: 1997-03-14 - Affiliation: Indépendant - Local

## SECTION 6 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (autre que l'emploi et la formation)

Les dispositions présentées dans cette section couvrent des sujets aussi variés que la répartition des heures de travail, les primes au rendement, les fonds de retraite et divers avantages sociaux, etc. Dans certains cas, les décisions sont prises dans des comités de travail conjoints. Dans d'autres, ces dispositions consistent à inscrire dans la convention collective des pratiques de gestion des ressources humaines offertes individuellement aux salariés.

### 6.1 Horaires de travail

Les dispositions qui suivent ont toutes pour finalité de permettre, par le dialogue entre la direction et le syndicat, une plus grande flexibilité dans la répartition du temps hebdomadaire travaillé.

1

#### HORAIRE - ASSIGNATION DU PERSONNEL

1.  
Les horaires de travail sont établis par entente entre les parties et peuvent, de consentement mutuel, être modifiés au cours de la durée de la présente convention.

Article 7.03 de la convention collective entre  
**Société de transport de la Communauté urbaine de Québec**  
et le **Syndicat des salariés de garage de la STCUQ - CSN**  
Date de signature: 2001-07-09 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

#### HEURES DE TRAVAIL

C) Les heures de travail, soit les heures de début et de fin, peuvent être modifiées temporairement pour répondre à des exigences particulières. Il est entendu que pendant la durée de cette convention, tous les changements en vertu de ce paragraphe seront effectués après discussion auprès du Syndicat et par la suite, pourra être mise en application si les deux parties sont d'accord.

Article 6 de la convention collective entre  
**Bauer Nike Hockey Inc.**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 967**  
Date de signature: 1997-11-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA SUBSTITUTION D'HEURES

Sur demande de la majorité des employés d'un atelier, l'Employeur pourra par entente mutuelle accorder des jours additionnels de congés à ses employés, à des dates convenues, contre huit (8) heures travaillées en dehors des heures régulières de travail à taux simple pour chaque jour additionnel ainsi convenu; la paie accumulée par chaque employé pour les heures ainsi travaillées lui sera remise dans la semaine de paie du congé.

Annexe B de la convention collective entre  
**Vêtements Golden Brand (Canada) Itée**  
et le **Bureau conjoint de Montréal - Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) (FTQ-CTC)**  
Date de signature: 2002-02-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## HORAIRES DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES

La Compagnie et le Syndicat s'entendent mutuellement pour certains groupes de salariés d'appliquer des semaines de travail comprenant des horaires de douze (12) heures de travail.

Un vote d'au moins cinquante pour cent (50%) sera nécessaire pour l'essai mentionné et de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) pour qu'une telle cédule devienne en vigueur. La consultation sera faite par le syndicat.

Les sections de la convention en vigueur touchées par la semaine de travail comprenant des horaires de douze (12) heures sont énumérées ci-après. Les deux parties conviennent que pour les salariés affectés aux horaires de travail de douze (12) heures, les clauses suivantes remplacent les clauses correspondantes à la convention collective.

Annexe III de la convention collective entre  
**Noranda Inc. CCR**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 6887**  
Date de signature: 2001-07-05 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## CHANGEMENTS AUX HORAIRES DE TRAVAIL

1. La Compagnie, avant d'introduire des modifications à un horaire de travail ou d'implanter un nouvel horaire de travail, rencontre les représentants syndicaux pour:
  - soumettre les changements ou les modifications nécessaires ou demandés;
  - discuter des différentes modalités d'application en tenant compte des conditions nécessaires à l'efficacité des services ou des opérations;
  - déterminer le moment et les modalités d'implantation des changements apportés;
  - définir les critères d'évaluation de l'efficacité des changements apportés;

- préciser les modalités d'acceptation des modifications à un horaire de travail ou à l'implantation d'un nouvel horaire de travail.
- 2. De plus , lorsque la Compagnie désire introduire un horaire qui modifie la durée de la journée normale de travail pour une période de plus de quatorze (14) ou vingt-huit (28) jours, elle doit au préalable conclure une entente à cet effet avec le Syndicat.

Entente 28 de la convention collective entre

**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**

et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**

Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## HORAIRE DE TRAVAIL

La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire, composé d'un (1) représentant désigné par la Compagnie et d'un (1) représentant désigné par le Syndicat, ayant pour mandat:

- 1- d'assister l'équipe affectée à un horaire de jour qui en fait la demande dans l'évaluation d'un nouvel horaire correspondant davantage aux préoccupations des salariés;
- 2- de rencontrer le contremaître de l'équipe concernée et un salarié désigné par l'équipe, pour établir les critères requis afin de satisfaire la bonne marche des opérations;
- 3- d'évaluer l'impact des changements proposés sur : les salariés de l'équipe, les services à fournir et à recevoir, les autres équipes et services connexes, les coûts, etc. Le résultat de cette évaluation sert de base au comité pour formuler une recommandation à la Direction de la Compagnie en vue d'un essai;
- 4- de participer, le cas échéant, à l'implantation des changements retenus en vue d'un essai pour une période n'excédant pas une année;
- 5- d'évaluer et mesurer, pendant la période d'essai, l'efficacité du nouvel horaire suite à l'implantation des changements et de recommander à la Direction de la compagnie, le maintien ou le rejet de l'horaire mis à l'essai.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Aluminerie de Bécancour Inc.**

et le **Syndicat des employés(es) de l'aluminerie de Bécancour (FSSA)**

Date de signature: 1994-07-12 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## 6.2 Primes et rémunération variable

Les dispositions qui suivent traitent de primes et d'une rémunération variable qui dépendent de l'atteinte des objectifs, de la technologie introduite, des gains annuels ou des ventes, etc. La gestion de cette rémunération est du ressort de la direction de l'entreprise. La concertation intervient cependant dans plusieurs cas au niveau des comités qui examinent les critères d'attribution de diverses primes ou les caractéristiques des emplois visés.

### ENTENTE CADRE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Attendu que les parties désirent mettre en place un régime de rémunération variable qui permet de reconnaître la contribution des employés syndiqués à l'accroissement de la qualité, de l'efficacité, de la productivité et de la profitabilité du Centre d'affaires auquel ils appartiennent, de Sécal et d'Alcan Inc. ;

Attendu que ledit régime doit être en ligne avec celui des cadres et que les objectifs, afin d'en faciliter l'atteinte, doivent être communs;

Attendu que ledit régime est basé sur l'atteinte d'objectifs;

Attendu que la rémunération associée au régime de rémunération variable est une composante de la rémunération totale en espèces au sens de l'Entente relative à la rémunération;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le régime de rémunération variable et le boni qui en découle, est basé sur le niveau d'atteinte de deux (2) catégories d'objectifs:
  - a) les objectifs du Centre d'affaires (un Centre d'affaires par directeur);
  - b) la rentabilité d'Alcan.

Article 1.4 de la convention collective entre  
**Alcan Inc.**  
et le **Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma inc.**  
Date de signature: 2000-12-29 - Affiliation: Indépendant - Local

### PRIME DE CERTIFICATION HAUTE TECHNOLOGIE

Cette prime est établie pour offrir une reconnaissance aux employés permanents de classe I qui possèdent et démontrent les compétences et les qualifications les plus avancées, telles que déterminées par la Compagnie. Une révision annuelle des critères d'admissibilité à cette prime est prévue pour tenir compte du fait que le repère permettant de désigner des compétences et des qualifications comme étant de pointe doit

constamment changer afin de refléter les progrès de la technologie, des produits et des services qui sont nécessaires pour assurer un service de classe mondiale aux clients de la Compagnie.

Date d'entrée en vigueur : Cette prime sera introduite en janvier 2000.

#### Admissibilité et sélection des employés qui recevront la prime

Tous les employés permanents de classe I peuvent être pris en considération pour le versement de cette prime. Les critères de sélection seront déterminés par la Compagnie et passés en revue avec le comité de travail conjoint (planification de carrière et développement). La Compagnie choisira les employés admissibles au paiement de cette prime en fonction des critères de sélection. Ces critères seront révisés annuellement par la Compagnie et, si la Compagnie détermine que des changements sont appropriés, les critères de sélection révisés pour se qualifier pour la prime entreront en vigueur en janvier de chaque année suivant l'introduction de la prime. Les critères de sélection révisés seront passés en revue avec le comité de travail conjoint. L'admissibilité d'un employé à recevoir (ou à continuer de recevoir) la prime sera réexaminée chaque année en fonction des critères de sélection établis par la Compagnie.

La compagnie déterminera l'admissibilité d'un employé à continuer de recevoir la prime à la date anniversaire de la date où il est devenu pour la première fois admissible à la prime.

Le nombre d'employés admissibles au paiement de cette prime sur une base annuelle sera au maximum de 5 % de l'ensemble des employés permanents de classe I inscrits à la feuille de paie le 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour laquelle la prime doit être accordée.

#### Paie

Un employé à plein temps choisi pour recevoir cette prime recevra un montant annuel de \$5,500.00, versé en paiements forfaitaires trimestriels de \$1375.00, le premier paiement étant effectué le premier jour de paie suivant le trimestre au cours duquel l'employé a été choisi pour recevoir la prime. Un employé à temps partiel recevra 50% de la prime versée à un employé à plein temps. Les paiements de prime cesseront immédiatement si la personne n'est plus au service de la Compagnie ou si elle est mutée (à la demande de l'employé) à un autre poste qui n'exige pas les compétences et qualifications reconnues par la prime.

Mémoire d'entente de la convention collective entre

**Bell Canada**

et le **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Date de signature: 1999-05-18 - Affiliation: Indépendant - National

## RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

Les parties conviennent, que pour la durée de la convention collective, l'employeur peut intégrer un régime d'intéressement après entente avec le syndicat.

Les objectifs annuels globaux pour l'ensemble de la Caisse, donc non individuels, établis par celle-ci sont communiqués d'abord à l'exécutif syndical et au personnel qui pourront faire toute proposition jugée utile. La Caisse établit ensuite les objectifs définitifs. Le syndicat et la Caisse collaborent au suivi et à l'évaluation des résultats du régime par rapport aux objectifs et aux résultats atteints.

Il est entendu que les bonis seront versés en pourcentage égal des gains annuels (excluant le temps supplémentaires et les bonis) versés aux employés durant l'année financière.

Lettre d'entente No 13 de la convention collective entre

**Caisse populaire Desjardins de Saint-Yves**

et le **Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (SIEPB)**

**CTC-FTQ**

Date de signature: 2001-09-07 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## SYSTÈME D'ENCOURAGEMENT

10.01

Un système d'encouragement au rendement existe chez l'employeur et ce système est un système dynamique et assujetti aux principes stipulés ci-dessous:

(A) L'allure de chaque élément est évaluée.

...

(B) Le taux d'encouragement utilisé pour le calcul de la rémunération au rendement est celui prévu en annexe.

10.03

Le Syndicat aura accès aux descriptions de méthodes et aux études de temps pour les fins de révision de taux.

..

10.06

Le taux dont la révision est demandée sera ré-étudié dans les trente (30) jours. Faute d'entente, la question sera référée à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention.

..

10.08

À la demande du Syndicat, l'Employeur convient de rencontrer le Syndicat pour discuter de tous nouveaux taux que l'Employeur a établis et l'Employeur donnera accès au document en sa possession. (Il est reconnu que les documents sont gardés pour trois (3) mois maximum).

10.10

Si le Syndicat ne veut pas accepter le taux établi par l'Employeur, le Syndicat pourra procéder à l'arbitrage en donnant avis d'arbitrage selon les dispositions des articles 6 et 7.

Article 10 de la convention collective entre

**Keystone Industries (1970) Ltd**

et les **Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9425**

Date de signature: 1998-03-12 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Les augmentations des taux horaires qui suivent ne s'appliquent pas aux salariés en progression dans les échelles salariales.

Pour la durée de la présente convention, tout salarié qui, chaque année n'a pas reçu d'augmentation salariale depuis douze (12) mois, reçoit les augmentations de son taux horaire suivant, selon le calcul moyen des ventes, évalué le 15 septembre de chaque année:

- 1,5 % si la moyenne des ventes des quatre (4) périodes précédentes (i.e. 16 semaines) est inférieure à 340 000\$;
- 1,75% si la moyenne des ventes des quatre (4) périodes précédentes est égale ou supérieure à 340 000\$, mais inférieure à 355 000 \$;
- 2,0% si la moyenne des ventes des quatre (4) périodes précédentes est égale ou supérieure à 355 000\$, mais inférieure à 370 000 \$;
- 2,25% si la moyenne des ventes des quatre (4) périodes précédentes est égale ou supérieure à 370 000\$.

Annexe A de la convention collective entre

**Marché Lambert et frères Inc.**

et le **Syndicat des salarié-es du Supermarché Lambert (CSD)**

Date de signature: 2000-11-29 - Affiliation: Centrale des Syndicats Démocratiques

## COMITÉ D'ENTREPRISE

Les mandats du comité sont:

...

Rémunération équitable à l'interne

- n) définir un système commun d'évaluation des tâches;
- o) appliquer la fourchette salariale actuelle de Laterrière et traiter de la situation des occupations qui, après évaluation, ne se situeraient pas à l'intérieur de cette fourchette;
- p) implanter, dans chaque centre, les organisations de travail qui sont le plus susceptibles de procurer des gains de productivité et d'efficacité;
- q) définir, dans chaque centre, les règles et les mécanismes permettant de diminuer les mouvements de main-d'œuvre, de stabiliser les équipes de travail et d'assurer un meilleur retour sur l'investissement de formation;

Rémunération globale compétitive

- r) définir un groupe de grandes entreprises québécoises, représentatives de divers secteurs d'activités, avec lesquelles nous entendons, paritairement et à tous les trois ans, comparer notre rémunération totale en espèces et nos avantages sociaux afin de s'assurer qu'ils demeurent compétitifs;
  - s) implanter un programme de rémunération variable basé sur les résultats d'Alcan et des centres d'affaires;
  - t) établir des mécanismes qui permettent de recommander à la direction de Sécal, paritairement et à chaque année, les augmentations salariales qui devraient être versées aux employés syndiqués;
2. Les détails des ententes spécifiques sur les sujets traités ci-haut seront contenus dans la convention collective.

Entente 33 de la convention collective entre

**La Compagnie du Chemin de fer Roberval Saguenay**  
et les **Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190**

Date de signature: 1998-06-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## RÉMUNÉRATION DES VENTES

Dans l'éventualité où la Compagnie considère d'implanter un programme de rémunération incitative des ventes pour les employées visées par la convention du personnel de bureau et des groupes connexes, les parties aux présentes conviennent de se consulter.

L'objectif visé de cette consultation est de permettre la participation de l'Association, d'obtenir son support ainsi que d'établir la méthode d'implantation la plus appropriée au programme et d'en suivre l'évolution.

La présente lettre d'entente est en vigueur pour la durée de la convention collective.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Télébec Ltée (Abitibi)**

et l' **Association Canadienne des employés de téléphone**

Date de signature 1999-10-26 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## LETTRE D'ENTENTE NO 2 - (AJOUT) COMITÉ CONJOINT - PRIME AU RENDEMENT

Les parties conviennent de former un comité conjoint en vue de discuter des modalités d'une prime au rendement qui pourrait être octroyée aux employés en sus de l'échelle de salaire.

Les employés et leur syndicat désigneront les représentants à ce comité. Novexco Inc. fera de même.

La fréquence des rencontres du comité sera déterminé par ses membres. Les modalités de discussion et de fonctionnement du comité seront également décidées par les membres du comité.

Toute décision du comité, pour être exécutoire, devra recevoir l'approbation de tous les membres du comité.

Les sujets abordés dans les discussions du comité pourront inclure (sans portée limitative)

- Les objectifs de productivité et qualité;
- Le mode d'organisation du travail afin d'améliorer la productivité et la qualité;
- Le versement d'une prime de productivité et ses modalités;
- Le mode d'évaluation de la productivité;
- Les moyens pour contrer l'absentéisme de courte durée.

Les parties conviennent de se rencontrer vers le 15 juin 2001 pour évaluer la pertinence du comité et l'opportunité de la prolongation de son mandat.

Annexe D (suite) de la convention collective entre

**Sopa Inc. - Novexco Inc.**

et l' **Association des travailleurs(euses) de Sopa - Novexco**

Date de signature: 1998-02-05 - Affiliation: Indépendant - Local

## PROGRAMME D'INTÉRESSEMENT DES EMPLOYÉS

Dans le but de promouvoir l'esprit d'équipe, l'implication des employés dans leur travail et reconnaître de façon tangible leur contribution aux résultats de l'entreprise, les parties ont convenu de mettre en vigueur un programme d'intéressement des employés (P.I.E.) qui s'articule autour des dispositions suivantes:

1. Le programme prévoit la distribution annuelle de sommes d'argent aux salariés lorsque I.Q. Lebonfon atteint pour l'année terminée, un certain niveau de rentabilité exprimé en termes de bénéfice avant intérêts et impôts (BAII) par rapport aux ventes totales.
2. La part de chaque salarié est établie en considération de ses gains bruts d'emploi au cours de l'année civil terminée.
3. Les sommes distribuées sont considérées comme un montant forfaitaire qui n'affecte en rien les échelles de salaires ni les avantages sociaux.

Lettre d'Entente 5 - p. 72 de la convention collective entre  
**Québecor World Lebonfon une division de Québecor World Inc.**  
et le **Syndicat des travailleurs de l'imprimerie Lebonfon (CSN)**  
Date de signature: 1999-06-07 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## BONI À L'ASSIDUITÉ

L'Employeur accordera à tout salarié régulier à temps complet qui a au moins un (1) an de service accompli au 31 décembre de l'année précédente, un boni annuel basé sur son assiduité au travail, selon l'un des deux scénarios suivants:

A) aucune absence: 825\$ ou B) jusqu'à 14 heures d'absences annuelles: 425\$

Article 21.04 de la convention collective entre  
**Meloche Monnex Assurance et Services Financiers Inc. et Sécurité Nationale Compagnie d Assurance**  
et l' **Union des employés du transport local et industries diverses, local 931**  
Date de signature: 1999-10-01- Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 6.3 Retraite et autres avantages sociaux

### PROGRAMME VOLONTAIRE DE DÉPART OU DE RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL

La Banque peut offrir à des employé-es des programmes volontaires de départ et ces derniers sont libres de les accepter.

Ces programmes seront discutés avec le Syndicat afin de définir les meilleures conditions possible.

Article 11.12 de la convention collective entre  
**Trust la Laurentienne du Canada Inc.**  
et le **Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau, section locale 434, Siepb CTC FTQ**  
Date de signature: 1997-05-16 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉ

Un comité constitué de deux (2) représentants de chaque partie fera l'étude des dispositions prévues en vertu du programme de retraite anticipée et de retraite progressive proposé par la Régie des rentes, de la possibilité d'appliquer ce programme dans l'entreprise et, s'il y a lieu, des mesures requises pour en permettre l'application. Ce comité fera rapport dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention et la Compagnie s'engage, sur la base d'un projet pilote, à mettre en application les recommandations du comité.

Entente No 7 de la convention collective entre  
**Aciers Vicwest une division de la société de fabrication d Acier Jannock**  
et le **Syndicat national des salariés des aciers Vic-West de Victoriaville**  
Date de signature: 2000-04-13 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

### COMITÉ PARITAIRE

#### 37.07

Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

#### 37.08

Le comité paritaire choisit, hors de ses membres, un président, au plus tard dans les quarante (40) jours suivant la signature de la convention. À défaut, ce président est choisi, sur demande de l'une ou l'autre des parties, par le juge en chef du tribunal du travail.

#### 37.09

Le comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance collective prévu à la convention collective.

#### 37.10

Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est partagé à 50% par l'employeur et 50% par les participants.

L'employeur voit à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

Article 37.07 de la convention collective entre  
**Centre de Recherche Industrielle du Québec**  
et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3700**  
Date de signature: 2000-09-20  
Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### AVANTAGES SOCIAUX -ASSURANCES COLLECTIVES

...

#### 9-1.04

a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité.

#### 9-1.05

Le mandat de ce comité est:

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

Chapitre 9-0.00 de la convention collective entre  
**Université du Québec à Chicoutimi**  
et le **Syndicat des Professionnelles et Professionnels de l'Université du Québec A Chicoutimi**  
Date de signature: 2000-05-10 - Affiliation: Centrale des Syndicats du Québec

#### 4-5.01 COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité des assurances collectives est composé d'au plus de deux (2) représentants de l'Employeur et d'au plus de deux (2) représentants du Syndicat.

#### 4-5.02 Fonction du comité

Sans être limitatives les fonctions de ce comité sont entre autres :

1. étudier le régime d'assurances collectives en place à la signature de la convention collective;
2. étudier les plaintes des employés relativement au remboursement des frais;
3. recevoir et analyser les coûts des primes payées par chaque employé;
4. participer à l'élaboration de toute demande de soumission d'assurances collectives;
5. recevoir et analyser toute soumission déposée par une compagnie d'assurances;
6. faire toute recommandation qu'il juge pertinente.

Chapitre 4-5.00 de la convention collective entre

**Aéroports de Montréal**

et le **Syndicat des employé-e-s des Aéroports de Montréal (C.S.D.)**

Date de signature: 2001-01-01 - Affiliation: Centrale des Syndicats Démocratiques

#### BENEFIT PLAN COMMITTEE

##### 45.1

A Committee will be formed to review the present benefit plans (excluding the pension Plan), discuss weaknesses and possible changes in the plans and make a recommendation to Broadcast Management.

##### 45.2

Employees benefit plans consist of the following plans:

1. Group Life Insurance, Health and Major Medical;
2. Optional Life Insurance;
3. Long Term Disability;
4. Pension Plan;
5. International travel Accidents Insurance;
6. Dental Plan (current dental fee guide);
7. Eye care Plan;
8. All therapists recognized by the "Office des professions du Québec": no maximum per visit, subject only to a yearly maximum per therapist;
9. Dependent life insurance.

##### 45.3

The group insurance and pension contributions of talent employees shall be based on the employee's current base salary and guaranteed advance.

##### 45.4

The Employee Benefit Plans Committee will be composed of five (5) members: one (1) from Management Staff, three (3) from NABET and one (1) from nonunionized staff. The Committee Chairman will be elected by the Committee members.

#### 45.5

The objectives of the Committee are to:

- review the current plans in light of current needs and in relation to plans of similar companies in broadcasting,
- recommend changes in the coverage of the plan(s),
- recommend methods of sharing costs.

#### 45.6

Recommendations concerning changes to the plans and the share of costs between employees and Employer must be by unanimous vote. On aspects which are not unanimous or where there are differing points of view, points of view will be recorded as stated and submitted.

Article 45 de la convention collective entre

**C F C F Inc.**

et le **National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET-CWA)**

Date de signature 1994-11-30 - Affiliation: Congrès du Travail du Canada

### FORMATION D'UN COMITÉ TRIPARTITE (HQ-SPSI-SPIHQ) SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties conviennent ce qui suit:

#### 1. Mandat du comité

- À l'exception du RRHQ, revoir l'ensemble des avantages sociaux et au besoin définir des protections plus adaptées aux groupes des scientifiques et des ingénieurs d'HQ.

#### 2. Cadre dans lequel le comité devra travailler:

- Les modifications apportées devront nécessairement se faire à l'intérieur de l'enveloppe actuelle des coûts imputables aux populations concernées (excluant les coûts associés au RRHQ).
- Le comité sera formé dans les 6 mois de la signature des deux conventions collectives SPSI et SPIHQ.
- Le comité pourra analyser la pertinence et l'intérêt de former un seul groupe avec les cadres et spécialistes de l'entreprise.

Lettre d'entente No 8 de la convention collective entre

**Hydro-Québec / IREQ**

et le **Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ**

Date de signature: 1997-03-14 - Affiliation: Indépendant - Local

## COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX

### 1. - Maintien, formation et règlements

#### a) Maintien du CCAS

Le Comité consultatif des avantages sociaux continuera tel qu'établi.

#### b) Groupes d'employé représentés

Peuvent en faire partie les groupements d'employés représentés par les agents négociateurs reconnus et les groupements d'employés de confiance et des cadres, selon les modalités qu'ils établissent. Toutefois, aucun employé ne peut être représenté par plus d'un syndicat, association ou groupement.

#### c) Représentant de la Société

La Société y est représentée par le Chef national, régimes de retraite et des avantages sociaux, ou d'une autre personne qu'il désigne, et qui préside d'office le Comité.

#### d) Élection du vice-président du Comité

Le vice-président du Comité est élu par les groupements d'employés.

#### e) Observateurs et conseillers techniques

Le Comité ou n'importe quel de ses membres peut inviter des observateurs ou des conseillers techniques, qui ont voix consultative seulement.

#### f) Règlement du Comité

Le Comité établit ses propres règlements.

### 2. - Attributions

#### a) Examen des divers régimes

Le Comité a pour attributions d'examiner l'établissement, l'application et le remaniement de tout régime d'avantages sociaux, actuel ou éventuel, concernant le personnel de la Société, et de faire les propositions qu'il juge utiles. Sans que cette énumération soit limitative, le Comité peut examiner les régimes suivants :

- Caisse de retraite ·
- Assurance-vie, assurance-accidents, etc. ·
- Assurance-maladie ·
- Congés ·
- Gratifications ·

#### b) Accès à l'information

Le Comité consultatif des avantages sociaux a accès à tout genre d'information, documentation et/ou correspondance se rapportant aux matières de son mandat. Ces informations, documentation et/ou correspondance sont expédiées au président du Comité qui se chargera de les faire reproduire et distribuer aux membres du Comité.

Lettre d'entente No 1 de la convention collective entre

**La Société Radio-Canada**

et le **Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du Réseau français de Radio-Canada**

Date de signature: 2000-02-04 - Affiliation: Indépendant - National

## COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES PARAMÈTRES DE VACANCES

Attendu que l'Employeur est conscient des désirs des salariés de voir améliorer les modalités d'attribution des paramètres de vacances dans chaque service;

Attendu que la principale préoccupation de l'Employeur est de continuer d'offrir à sa clientèle un service de qualité;

Attendu que l'Employeur introduira prochainement de nouveaux outils en vue d'améliorer l'Efficacité de la prévision des besoins opérationnels en personnel;

L'Employeur et le syndicat s'entendent pour former un Comité de travail composé de trois (3) représentants de l'Employeur (dont au moins un (1) est membre du Comité de Relations de Travail) et de trois (3) salariés représentant le Syndicat (dont au moins un (1) est membre du Comité de Relations de Travail) pour analyser la détermination des paramètres de vacances dans chacun des services.

Les recommandations de ce Comité seront présentées à une réunion du Comité de relations de Travail d'ici le 30 novembre 1999 et l'Employeur tiendra compte des conclusions de l'étude dudit comité dans la détermination des paramètres de vacances pour la durée du nouveau contrat de travail.

Lettre d'intention No 1 de la convention collective entre  
**Meloche Monnex Assurance et Services Financiers Inc. et Sécurité Nationale Compagnie d Assurance**  
et le **Union des employés du transport local et industries diverses, local 931**  
Date de signature: 1999-10-01 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉS

### 11.02 Comité de garderies

- A) Au niveau provincial est créé un comité composé de trois (3) employés en service actif, choisis par les sections locales du S.C.E.P. et de trois (3) représentants de la Direction.
- B) Ce comité a pour mandat de discuter toute question relative à l'implantation de garderies.
- C) Il se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité se réunit dans les quatorze (14) jours de la demande.

Article 11 de la convention collective entre  
**Hydro-Québec**  
et le **Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec section locale 1500 SCFP - FTQ**  
Date de signature: 1997-03-17 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## 6.4 Équité et non discrimination en emploi

### COMITÉ CONJOINT D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, et TELUS Communications (Québec) Inc. et le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Solutions (Québec) inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 30 novembre 2001 conviennent de l'entente suivante :

#### - 1. Généralité

En tant qu'Employeur ayant obtenu le 20 novembre 2000 un avis de conformité aux exigences de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi, TELUS Communications (Québec) Inc. reconnaît le bien fondé de maintenir un comité conjoint sur l'Équité en matière d'emploi pour la durée de la présente convention collective.

#### - 1.1 Mandat

Le mandat de ce comité consiste à suivre l'évolution de la situation des membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membre des minorités visibles) au sein de l'Entreprise, en identifiant s'il y a lieu des situations nécessitant corrections, et recommandant, par le biais des mécanismes en place, des mesures appropriées de redressement.

#### - 1.2 Responsabilités

- Effectuer un suivi des activités liées aux exigences législatives;
- Effectuer un suivi du plan d'équité en matière d'emploi de TELUS Communications Québec) Inc. ;
- Faire des recommandations à l'Employeur sur des mesures possibles
- d'accommodement, de redressement et de soutien.

#### - 1.3 Composition du comité

Ce comité est composé d'un (1) représentant de l'Employeur, de deux (2) représentants du S.E.E.Q.T. et d'un (1) représentant du S.A.Q.T. qui se réunissent au maximum quatre (4) fois par année.

Le salarié qui participe aux réunions de ce comité est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise pendant les heures normales de travail.

Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à sa participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.

En foi de quoi, les parties ont signé, à Rimouski, ce 30<sup>ème</sup> jour du mois de novembre 2001.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Telus Québec**

et le **Syndicat des Agents de Maîtrise de Québec-Téléphone**

Date de signature: 2002-11-30 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## COMITÉ CONJOINT

Un comité conjoint sera mis sur pied et son mandat visera l'évaluation des possibilités et des occasions d'améliorer la diversité de l'effectif incluant l'équité en matière d'emploi. Il est entendu que la Compagnie pourra, dans certains cas, agir hors de la structure des comités conjoints, en raison des obligations qui lui sont imposées par la loi, la réglementation ou une autorité semblable.

Les décisions du comité doivent être prises conjointement et faire le consensus, afin de promouvoir, sur la plus vaste échelle possible, la participation active des employés, des représentants syndicaux et des cadres au niveau de l'exploitation de la Compagnie.

À l'intérieur du cadre de référence défini ci-dessus, les parties prévoient consulter et explorer ensemble des mesures raisonnables positives qui peuvent être prises relativement à ce qui suit:

- La Compagnie et le Syndicat se consulteront sur les questions de politique concernant la législation relative à l'équité en emploi et solliciteront l'avis du comité conjoint au sujet de la mise en œuvre de directives (p. ex., objectifs et échéanciers exigés de l'employeur en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi)
- L'élaboration et la mise en œuvre de mesures spéciales pour favoriser le mouvement des personnes des quatre (4) groupes désignés vers l'unité d'accréditation.
- Élaboration et, par la suite, mise en œuvre conjointes de stratégies de formation et de programmes de perfectionnement portant sur les questions liées à la diversité, à l'équité et aux droits de la personne. Il est fortement recommandé que la Compagnie et le Syndicat exercent un leadership conjoint en ce qui concerne la sensibilisation au harcèlement et la formation à cet égard.

- Conception et mise en œuvre de mécanismes de soutien permanents pour les personnes affectées à des emplois par le biais de mesures spéciales.
- Fourniture de matériel d'information et de services de conseil au sujet des emplois.
- Examen des compétences requises, si le comité conjoint le juge à propos, pour s'assurer qu'elles sont liées au travail et qu'elles ne constituent pas un obstacle illégal à l'instauration de l'égalité dans le milieu de travail.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Expertech Bâisseur de réseaux**

et le **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)**

Date de signature 1998-11-20 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 3.03

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputé non discriminatoire.

Article III de la convention collective entre

**Centre d'Accueil - Résidence Rive-Soleil**

et le **Syndicat des travailleurs(euses) de l'industrie et du commerce, numéro 629**

Date de signature: 1996-09-30 - Affiliation: Indépendant - Provincial

## 6.5 Programmes d'aide aux employés

### PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- A) L'Employeur et la Fraternité reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié en thérapie dans un établissement reconnu par l'assureur. Il est donc convenu que les mêmes bénéfices, privilèges et assurances collectives, en vertu de la présente convention collective de travail soient accordés au salarié qui en souffre et si c'est jugé nécessaire par le salarié une avance lui permettant de défrayer le paiement initial du coût de sa thérapie.
- B) L'Employeur doit collaborer avec les intervenants syndicaux pour venir en aide aux salariés souffrants d'alcoolisme et de toxicomanie.
- C) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer quatre (4) délégués sociaux afin de venir en aide aux salariés aux prises avec divers problèmes de toxicomanie, des problèmes d'ordre personnel, familial ou professionnel et qui ont ou sont susceptibles d'avoir une incidence dans leur travail. Les parties conviennent mutuellement à traiter de façon coopérative, constructive et confidentielle ces problèmes chez les salariés.

Article 7.02 de la convention collective entre

**Bestar Inc.**

et la **Fraternité nationale des forestiers (section locale 299)**

Date de signature: 1998-08-14 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

### DÉCLARATION DE COLLABORATION ENTRE KENWORTH DU CANADA ET LES TCA POUR AIDER LES EMPLOYÉS À VAINCRE LES ABUS DE SUBSTANCES TOXIQUES

La compagnie et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques parmi les employés de Kenworth représentés par les TCA.

..

#### I. L'objectif

L'objectif de cet effort commun est d'aider les employés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues. L'effort commun de la compagnie et du syndicat sera de créer un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un employé, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de continuer à suivre son cas par la suite.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que ni la direction, ni le syndicat ne peuvent isolément fournir dans chaque cas le degré de motivation requis de l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour

encourager l'employé à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

...

III. Le Comité local contre l'abus des substances toxiques

La Compagnie et le syndicat désigneront respectivement un représentant de la direction et un représentant du syndicat pour travailler ensemble, indépendamment du mode règlement des griefs, à la solution de ces problèmes.

Annexe C de la convention collective entre

**Compagnie Kenworth du Canada, une Division de Paccar du Canada Itée**  
et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 1997-01-23 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PROGRAMME D'AIDE AUX SALARIÉS

La Direction et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques chez certains salariés de Partt & Whitney Canada représentés par le Syndicat.

..

### COMITÉ CONJOINT

L'intervention en matière d'aide au salarié sera assurée par le programme d'aide aux employés, un nouveau comité conjoint et le réseau des délégués sociaux. Chacun de ces intervenants aura ses responsabilités respectives.

Un comité conjoint sera formé et comprendra deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux. Le responsable actuel du programme d'aide aux employés ainsi que le Directeur Médical ou son délégué agiront comme représentants patronaux; deux (2) délégués sociaux et un (1) représentant du Syndicat agiront comme représentants syndicaux. Ce comité sera actif en prévention primaire et secondaire, tandis que les activités de prévention tertiaire et les traitements relèveront du programme d'aide aux employés.

Lettre No 10 de la convention collective entre

**Pratt & Whitney Canada cie**  
et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Date de signature: 2002-01-18 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## SERVICE D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Dans le cadre de la politique du Service d'aide aux employés, les parties discuteront et collaboreront au comité des relations de travail, à la définition de la stratégie de mise en place du service et du suivi.

Les parties pourront convenir des modalités d'une participation syndicale au service. L'anonymat d'un employé se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'un employé et le service ne sera consigné au dossier personnel de l'employé.

En tout temps, la volonté d'un employé d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression ne sera exercée sur l'employé par l'employeur ou ses représentants.

Le fait pour un employé de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'il requiert de l'aide, le fait d'adhérer ou de ne pas adhérer au service, ne pourront d'aucune façon être invoqués par l'employeur dans ses rapports avec l'employé, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire.

Lettre d'entente de la convention collective entre

**Société immobilière du Québec**

et le **Syndicat des employés de la Société Immobilière du Québec, section locale 2929 (SCFP)**

Date de signature: 1997-09-11 - Affiliation: Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

## PROGRAMME D'AIDE AUX SALARIÉS

- A) L'Employeur et le Syndicat sont disposés à déployer le support nécessaire aux salariés atteints de problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, émotifs, familiaux et financiers.
- B) L'Employeur mettra en place un programme d'aide extérieure pour les salariés réguliers, saisonniers et partiels (excluant les moniteurs de l'école de neige).

Des professionnels de la santé auront la gestion de ce programme.

Des séances d'information et de sensibilisation seront offertes pour démarrer le programme et par la suite au besoin.

Deux rencontres annuelles seront prévues avec le comité de relation de travail, et les professionnels administrant le programme d'aide aux salariés.

L'Employeur défrayera le coût du programme d'aide aux salariés.

L'alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus comme des maladies au sens de la convention collective. Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour suivre un traitement, il obtient un congé pour maladie et est admissible à des prestations, conformément aux régimes d'assurance maladie et d'assurance salaire. Durant un tel congé, le salarié accumule son ancienneté et tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective.

Annexe K de la convention collective entre  
**Station Mont-Tremblant Société en commandite**  
et le **Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN)**  
Date de signature: 2000-12-23 - Affiliation: Confédération des Syndicats Nationaux

## PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

### 1.01

Les principes généraux sur lesquels le programme se base sont les suivants:

- les parties reconnaissent l'existence, chez un certain nombre de pompiers, de problèmes personnels qui, dans la mesure où ils affectent la santé physique ou morale, risquent de nuire à leur rendement au travail ou à la qualité des services à la clientèle;
- dans ce cadre, la Ville privilégie la prise en main du pompier en difficulté par lui-même ainsi que le développement d'un programme professionnel d'assistance en vue de le conseiller et de le soutenir dans sa démarche;
- le recours aux services du programme d'aide aux pompiers doit donc être volontaire et exprimer une motivation personnelle du pompier en difficulté;
- le recours aux services du programme d'aide aux pompiers doit donc être volontaire et exprimer une motivation personnelle du pompier en difficulté;
- les interventions faites dans le cadre du programme d'aide doivent respecter les règles de l'art du professionnalisme, de l'éthique et de la confidentialité.

### 2.01 CLIENTÈLE

- Le programme d'aide s'adresse à tous les membres de l'Association des pompiers de Ville de Laval.
- Les pompiers qui prennent leur retraite sont éligibles au programme au cours de la première année qui suit leur départ.
- Les conjoints et membres de la famille immédiate du pompier pourraient participer au counselling lorsque le professionnel responsable au programme ou le conseiller le juge à propos

Annexe 1 de la convention collective entre  
**Ville de Laval**  
et l' **Association des pompiers de Laval**  
Date de signature: 2001-10-17 - Affiliation: Indépendant – Local