

**LA CONCILIATION DE LA VIE
PROFESSIONNELLE
AVEC LA VIE FAMILIALE :**

**QUELQUES EXEMPLES DE DISPOSITIONS
DE CONVENTION COLLECTIVE**

MINISTÈRE DU TRAVAIL

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION

JUILLET 2005

Québec 

RECHERCHE ET RÉDACTION

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

Diane Boisvert, Direction de la recherche et de l'évaluation

EN COLLABORATION

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

Bernard Pelletier, coordonnateur

Linda Bonenfant

Patrick Bourassa

Lyne Joncas

Mélanie Laflamme

Andrée-Anne Langevin

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PRÉSENTATION DES THÈMES ET DES DISPOSITIONS RETENUES	3
1. ABSENCES ET VACANCES	5
1.1 Congé sans traitement, total ou partiel.....	5
1.2 Congé avec traitement.....	8
1.3 Congé mobile	11
1.4 Congé pour des raisons personnelles	12
1.5 Choix de la période du congé annuel.....	14
1.6 Crédits de congés de maladie.....	15
1.7 Absence rémunérée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident dans la famille.....	18
1.8 Congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires.....	21
1.9 Ligne de conduite de l'entreprise liée à divers types de congé.....	22
2. RECONNAISSANCE DE LA RELATION D'INTERDÉPENDANCE ENTRE LE TRAVAIL, LA VIE FAMILIALE OU PERSONNELLE	23
2.1 Garde d'enfants.....	23
2.2 Impossibilité de se présenter au travail ou cas d'urgence.....	26
2.3 Mesures d'accommodement pour les femmes enceintes	27
2.3 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail, du temps supplémentaire ou des mouvements de personnel.....	28
3. CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES	33
3.1 Mariage ou décès d'un membre de la famille.....	33
3.2 Diverses cérémonies	37
3.3 Sinistre	39
3.4 Visites médicales lors de la grossesse : congé avec ou sans traitement.....	40
3.5 Congés de paternité et d'adoption.....	42
4. FORMATION	43
4.1 Remboursement de certains frais	43
5. HORAIRES	45
5.1 Horaire d'été	45
5.2 Aménagement du temps de travail.....	46
CONCLUSION	53
BIBLIOGRAPHIE	55

INTRODUCTION

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

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

À la suite du premier Forum de novembre 2001 sur la conciliation du travail avec la famille, organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le ministère du Travail, celui-ci a décidé de continuer sa réflexion sur le sujet et de poursuivre des actions de sensibilisation auprès des employeurs, des syndicats, des spécialistes du domaine du travail et des chercheurs, en rendant accessibles certains travaux pouvant leur être utiles. Le présent document s'adresse également à un plus vaste public qui pourra y puiser des informations pertinentes au regard de cette thématique.

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

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

58 illustrations de dispositions, de clauses ou de lettres d'entente, sans que nous puissions, pour autant, les considérer comme représentatives de l'univers des conventions collectives. Ce répertoire, évidemment partiel, a simplement pour but de montrer comment les parties à la négociation cherchent à prendre en compte les exigences, souvent concurrentes, entre le monde du travail et celui de la vie familiale. Ces illustrations ignorent toutefois les politiques internes d'entreprise qui peuvent bonifier, compléter ou encadrer, de manière plus précise, cette recherche d'un meilleur équilibre.

Le présent document n'est pas exhaustif. Il offre plutôt un inventaire de clauses qui sera mis à jour au fil de la collecte de nouvelles données. Pour être bien informé sur la question, nous invitons le lecteur à consulter régulièrement le site Internet du ministère du Travail⁵.

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

PRÉSENTATION DES THÈMES ET DES DISPOSITIONS RETENUES

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

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

1. Les dispositions générales, relatives aux divers types de congés, avec ou sans traitement, et aux vacances.
2. Les dispositions particulières reconnaissant la relation d'interdépendance entre le travail, la vie familiale ou personnelle.
3. Les congés pour des raisons familiales.
4. Les dispositions pour faciliter la formation et le perfectionnement des employés.
5. Les dispositions qui introduisent de la flexibilité dans les horaires de travail.

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

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

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

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

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

1. ABSENCES ET VACANCES

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel

Libellé <u>Art. 14.09</u> Une personne salariée ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut requérir un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour s'occuper de son conjoint ou enfant malade ou d'un parent (père, mère) ou pour s'occuper de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou handicapé ou malade; l'employeur ne peut refuser une telle demande sans motifs valables; à cet effet, le fait que plus d'une personne salariée en même temps, par service, soit en congé sans solde constitue un motif valable de refus.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition est intéressante à deux égards : la durée du congé, soit un an, et la possibilité de le demander pour s'occuper de ses parents.	
Source Municipalité régionale de comté de Robert-Cliche Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3797 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007	N° de la convention 147124

Libellé <u>Art. 9.01 a)</u> La personne salariée qui a une (1) année et plus d'ancienneté d'accumulée à son crédit, peut demander une (1) fois pendant la durée de la présente convention collective, un congé sans rémunération d'une durée continue maximale d'un (1) mois, pour porter soutien à un de ses enfants, à son père, à sa mère ou à son conjoint malade. Sa demande sera faite par écrit à l'employeur au moins quinze (15) jours avant la date prévue du congé, dans la mesure du possible, et l'employeur ne pourra refuser la demande, sauf pour des motifs raisonnables. Un maximum d'un seul salarié à la fois par division peut bénéficier de ce congé sans rémunération pour obligations familiales. L'Employeur pourra dans tous les cas exiger une preuve raisonnable (certificat médical, billets d'avion, etc). (...)	
Avantages par rapport à la CTF La notion de famille s'élargit pour inclure le père ou la mère, en plus du conjoint et des enfants.	
Source Les vêtements de sports Gildan inc. Syndicat du vêtement, textile et autres industries, bureau conjoint de Montréal (FTQ)	
Durée Du 15 juillet 2002 au 31 octobre 2007	N° de la convention 160531

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel (suite)

Libellé <u>Art. 9-4.29</u> Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au professionnel dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence du professionnel. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre le Service du personnel et des relations du travail et le professionnel. En cas de désaccord, le Service du personnel et des relations du travail détermine les modalités de la prise de ce congé. Si le professionnel n'est pas satisfait des modalités déterminées par le Service du personnel et des relations du travail, il peut renoncer à ce congé. Au cours de ce congé sans traitement, le professionnel ou la professionnelle accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.	
Avantages par rapport à la CTF La durée du congé et le fait qu'il puisse être à temps partiel, permettant ainsi le maintien d'une certaine rémunération, sont deux particularités de cette disposition.	
Source Université du Québec à Chicoutimi Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (CSQ)	
Durée Du 20 décembre 2000 au 31 mai 2005	N° de la convention 053025

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

1.1 Congé sans traitement, total ou partiel (suite)

Libellé <u>Art.17.01</u> a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au directeur de l'établissement par le salarié concerné avec copie au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants : nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son établissement, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence. c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié. d) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants: 1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse; 2) pour motif de deuil; 3) pour toute cause de séparation et/ou divorce; 4) pour fins de répondre à des examens scolaires; 5) à l'occasion du mariage d'un membre de la famille tel que cité en 16.01; 6) la journée du changement de lieu de domicile; 7) lors de la naissance de son enfant. e) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite, l'employeur maintient les contributions aux différents régimes si applicables tels que: - le plan d'assurance-groupe; - le régime de retraite; - le plan dentaire. L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser. (...) À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme il n'avait jamais quitté ce poste.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié de s'absenter en cas de besoin sérieux d'un membre de sa famille pour maladie ou grossesse ou lors de divers autres événements familiaux. Le salarié peut également choisir, dans de telles situations, de maintenir ses contributions aux régimes de retraite et d'assurance.	
Source Provigo Distribution inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)	
Durée Du 10 novembre 2001 au 9 novembre 2007	N° de la convention 061747

COMMENTAIRES

La notion de maladie dans la famille revient assez régulièrement comme motif de congé sans traitement dans divers milieux de travail. Toutefois, le congé partiel sans traitement n'est offert que dans l'une des dispositions mentionnées, le congé total étant plus fréquent.

1.2 Congé avec traitement

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

Libellé <u>Art. 36.39</u> La personne salariée peut, après avoir prévenu l'employeur, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper lorsque sa présence est expressément requise : d'un enfant à charge pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation; de son père, de sa mère ou du père ou de la mère de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé ou de sécurité. Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque de congés de maladie de la personne salariée ou pris sans traitement à son choix. Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition accorde des congés payés pour s'occuper des enfants, mais aussi d'autres membres de la famille du salarié.	
Source Université du Québec à Rimouski Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575 (FTQ)	
Durée Du 12 octobre 2004 au 31 mai 2008	N° de la convention 045898

1.2 Congé avec traitement (suite)

Libellé <u>Art. 20.10</u> Le salarié qui en fait la demande peut se constituer une banque d'un maximum de sept (7) jours de congé pour obligations familiales (enfant, conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère) en y incluant le solde des congés mobiles au 31 décembre, le solde des vacances au 31 mai, le temps supplémentaire à reprendre et/ou en réduisant le salaire hebdomadaire de deux pour cent (2 %), s'il le désire. Le congé est autorisé préalablement par son supérieur immédiat, à moins d'urgence. À défaut de se constituer une banque d'obligations familiales, un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours par année, sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé et à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison des circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.	
Avantages par rapport à la CTF Il s'agit d'une façon originale de constituer une banque de congés qui peut être utilisée pour vaquer à différentes obligations familiales.	
Source Caisse populaire de Victoriaville (La) Association des travailleurs(euses) de la Caisse populaire de Victoriaville (Indépendant-local)	
Durée Du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2006	N° de convention collective 127761

Libellé <u>Art. 21.09</u> a) Un salarié peut s'absenter du travail sans perte d'aucun droit jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année de convention, dont huit (8) jours sans salaire et deux (2) jours avec solde. De telles absences sont prévues pour pourvoir au bien-être de son ou ses enfants (garde, santé et éducation), de l'enfant de son conjoint (garde, santé et éducation), de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Dans tous les cas précités, l'employeur peut exiger une pièce justificative. b) La totalité des jours d'absence susmentionnés peuvent être pris à la demi-journée ou à la journée. Par ailleurs, un salarié col blanc peut fractionner les jours d'absence en heures pour voir au bien-être de son enfant ou celui de son conjoint. Cependant, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition est grandement inspirée de l'article 79.7 de la LNT. Toutefois, elle ajoute à cet article en prévoyant la rémunération de deux jours, alors que la Loi accorde 10 jours sans solde.	
Source Ville D'Amos Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1322 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006	N° de convention collective 099234

1.2 Congé avec traitement (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente</u> <u>Congé pour obligations familiales</u> L'employé peut obtenir un congé sans perte de salaire pour la durée de l'événement jusqu'à concurrence d'une (1) journée par événement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de son conjoint lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle (y compris les examens médicaux périodiques des enfants mineurs). Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Exceptionnellement, ce congé peut être prolongé au-delà d'une journée; en cas de mésentente quant au présent paragraphe, l'employé peut recourir à la procédure de grief. Les deux premiers congés pour obligations familiales ci-haut sont pris dans la caisse de congés mobiles de l'employé. Si tous les congés mobiles de l'employé ont été utilisés pour tout autre motif que ceux prévus à la présente lettre, ce ou ces deux congés seront au solde de l'employé. Dans des situations d'urgence reliées à la santé des parents (père, mère), un congé peut être accordé pour la durée de l'événement jusqu'à concurrence d'une (1) journée. L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.	
Avantages par rapport à la CTF Le salarié peut s'absenter de son travail pour s'occuper de son enfant ou son conjoint malade et il peut recevoir une rémunération pour les deux premiers jours de congé.	
Source Caisse populaire Desjardins de Repentigny Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (CTC-FTQ)	
Durée Du 8 septembre 2004 au 31 décembre 2007	N° de convention collective 059063

COMMENTAIRES

Les parties ne manquent pas d'imagination pour trouver des façons de rémunérer les congés utilisés pour la conciliation travail-famille. Dans les exemples mentionnés, la durée du congé et le mode de rémunération varient.

L'exemple de la Ville d'Amos (art. 21.09) s'inspire de l'article 79.7 de la LNT, en le complétant. Rappelons que depuis le 1^{er} mai 2003, l'article 79.7 prévoit qu'un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

1.3 Congé mobile

Libellé <u>Art. 15.01</u> Le salarié a droit à cinq (5) jours de congé mobiles payés pour chacune des années de calendrier (1 ^{er} janvier au 31 décembre). Toutefois, le salarié n'a droit et n'accumule aucun jour de congé mobile durant sa période de probation. Après cette période, il a droit à un (1) jour par trois (3) mois travaillés en congé mobile pour les mois qui restent à courir dans l'année en cour.	
Avantages par rapport à la CTF Ces congés flottants peuvent être utilisés pour des raisons familiales.	
Source Les Entreprises Michel Lapierre inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 (FTQ)	
Durée Du 7 mai 2004 au 31 octobre 2009	N° de la convention 080572

Libellé <u>Art. 11.06</u> Les employé(e)s auront droit à sept (7) jours de congé flottant par année sans perte de salaire et il est entendu que ces jours de congé seront pris par période d'une demi-journée et que la banque de congés sera débitée selon le nombre d'heures correspondant à l'horaire de travail prévu et ce, après autorisation du coordonnateur ou chef de service (...).	
Avantages par rapport à la CTF Il est possible de rattacher ces congés à des absences pour des raisons familiales.	
Source La Ville d'Alma Le Syndicat canadien de la fonction publique, local 2541 (FTQ)	
Durée Du 8 avril 2003 au 14 octobre 2006	N° de la convention 041475

COMMENTAIRES

L'existence d'une banque de congés flottants ou mobiles permet aux salariés de bénéficier d'une plus grande flexibilité pour aménager leur horaire lorsqu'ils doivent s'absenter pour des raisons familiales ou parentales.

1.4 Congé pour des raisons personnelles

Libellé <u>Art.8.04</u> Un congé sans paie est accordé, au besoin, pour affaires personnelles des salariés, comme par exemple, rendez-vous chez le médecin ou l'avocat, etc. L'employeur se réserve le droit de demander une preuve justifiant l'absence du salarié.	
Avantages par rapport à la CTF Il s'agit d'un congé non rémunéré pour affaires personnelles ou familiales du salarié.	
Source AMF Canada Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 (FTQ)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007	N° de la convention 049783

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

Libellé <u>Art 10.01</u> La personne salariée bénéficie de six (6) jours de congé de maladie par année et de deux (2) jours de congé pour affaires personnelles accordés en fonction de l'efficacité du service, sur avis de cinq (5) jours, si possible, au supérieur immédiat. Les jours non utilisés sont monnayables à 100 % au terme de l'année. Le calcul des jours de maladie est basé sur une semaine de cinq (5) jours.	
Avantages par rapport à la CTF Les jours de congé pour raisons personnelles sont rémunérés et peuvent être utilisés pour des obligations familiales.	
Source Ville de Port-Cartier Syndicat national des employés de la ville de Port-Cartier (CSN)	
Durée du 1 ^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2007	N° de la convention 059899

1.4 Congé pour des raisons personnelles (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente No.2</u> Pour des raisons personnelles, la salariée peut prendre des congés en autant que justifiés et autorisés par l'Employeur. Voici la liste des congés pouvant être autorisés : <ul style="list-style-type: none">- visite d'un spécialiste pour la salariée et ses dépendants; de plus lorsqu'il s'agit du père ou de la mère, le congé est accordé si la présence de la salariée est nécessaire;- maladie grave du conjoint, père, mère ou enfant;- prolongement de vacances abrégées dues au décès de personnes touchées selon la lettre d'entente sur les congés sociaux;- prolongement des congés sociaux;- recherche d'un emploi;- recherche d'un logement à l'extérieur;- congé pour se présenter en Cour quand elle est l'une des parties en cause.	
S'il arrive qu'une salariée obtienne un congé sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et la salariée doit réintégrer immédiatement son travail.	
Dans le cas de maladie de l'enfant ou de la visite d'un spécialiste pour elle-même ou son enfant, la salariée peut utiliser les congés de maladie (article 21).	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition autorise les absences pour des raisons personnelles préétablies. Les circonstances énumérées sont assez diversifiées et permettent à la salariée de prendre soin des membres de sa famille et de s'absenter pour des raisons personnelles.	
Source Caisse populaire Desjardins de Hauterive Syndicats des salarié-e-s de la Caisse Populaire de Hauterive (CSN)	
Durée Du 6 octobre 2003 au 31 décembre 2005	N° de convention collective 060566

COMMENTAIRES

Ces différentes illustrations témoignent de l'importance de la flexibilité afin que les employés puissent s'absenter pour des raisons personnelles ou familiales. Selon une étude sur l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille⁷, les travailleurs qui ont l'opportunité de s'absenter pour des raisons personnelles présentent une propension moindre au regard de l'absentéisme, des retards, du stress et des accidents de travail. Il semble que les congés pour des raisons personnelles contribuent à la satisfaction au travail, au rendement, à l'implication et à l'identification des employés dans leur milieu de travail. Par le fait même, ce type de congés influence positivement le climat de travail, la productivité et tend à réduire le nombre de griefs⁸.

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

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

1.5 Choix de la période du congé annuel

Libellé <u>Art. 13.10</u> Les désirs d'un salarié, son statut marital, le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire et la durée de ses services seront pris en considération en déterminant le moment où il prendra ses vacances; toutefois, afin de maintenir l'efficacité des opérations, la compagnie se réserve le droit de déterminer les dates de vacances de tous les salariés. Si la compagnie peut se dispenser des services d'un salarié, à la demande de celui-ci, elle lui accordera une semaine additionnelle de vacances sans solde et la section 15.06 s'appliquera.	
Avantages par rapport à la CTF Le fait d'avoir un conjoint ou des enfants peut favoriser un employé lors du choix de ses vacances.	
Source Noranda inc. Mine Matagami Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6131 (FTQ)	
Durée Du 18 novembre 2004 au 17 novembre 2008	N° de convention collective 028381

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

COMMENTAIRES

Il est intéressant de noter que le statut ou la situation familiale du salarié sont utilisés, dans certaines conventions collectives, comme critère lors du choix de la période de congé annuel.

1.6 Crédits de congés de maladie

Libellé <u>Art. 11.11.1</u> Entre le premier (1 ^{er}) décembre d'une année et le trente (30) novembre de l'année subséquente, pour chaque mois de service, l'Employeur crédite au salarié, sauf au salarié à temps partiel, trois quarts (3/4) de jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. (...)	
<u>Art. 11.11.4</u> Le congé de maladie peut être utilisé pour la maladie du salarié ou d'une autre personne habitant sous le même toit que celui-ci.	
Avantages par rapport à la CTF La disposition élargit la possibilité d'utilisation des crédits de congé de maladie à des proches vivant sous le même toit (ex.: conjoint, enfant) et qui peuvent être malades.	
Source La Ville de Gaspé Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Gaspé (CSN)	
Durée Du 29 avril 2003 au 31 décembre 2007	N° de la convention 056812

Libellé <u>Art. 28.01</u> a) Tout salarié ayant complété un (1) an de service au 31 décembre de chaque année a droit à soixante-douze (72) heures de congés mobiles et/ou de maladie au prorata des heures travaillées au cours de l'année précédente, dont 8 heures seront réservées à un congé de maladie seulement. b) Le salarié utilise ses congés mobiles entre le 1 ^{er} janvier et la dernière semaine complète de l'année suivante, en avisant le commis ressources humaines pour le mercredi de la semaine qui précède la prise dudit congé. Le coordonnateur ne peut refuser ce congé si le besoin des opérations le permet, dans le cas contraire la raison écrite sera remise au salarié et au Syndicat.	
Avantages par rapport à la CTF L'usage possible des crédits de congé de maladie sous forme d'un congé mobile introduit une souplesse au regard de la CTF.	
Source Agropur Coopérative Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Teamsters, local 1999 (FTQ)	
Durée Du 22 juin 2004 au 31 janvier 2011	N° de la convention 070821

1.6 Crédits de congés de maladie (suite)

Libellé <u>Art. 17.01</u> a) Le salarié a droit à des congés de maladie dont le nombre varie selon son ancienneté; ces crédits de maladie sont renouvelables le 1 ^{er} janvier de chaque année. [...]	
<u>Art. 17.02</u> Ces crédits de maladie sont accordés selon les modalités suivantes : a) Le salarié nouvellement embauché a droit, après l'expiration de sa période d'essai, à un crédit de trois (3) jours s'il a été embauché neuf (9) mois ou plus avant le 1 ^{er} janvier qui suit, deux (2) jours s'il a été embauché six (6) mois ou plus avant le 1 ^{er} janvier qui suit et un (1) jour s'il a été embauché trois (3) mois ou plus avant le 1 ^{er} janvier qui suit. b) Le 1 ^{er} janvier de chaque année, des crédits de maladie sont versés au compte de chaque salarié selon l'échelle suivante : <input type="checkbox"/> Moins de deux (2) ans d'ancienneté : 5 jours <input type="checkbox"/> Après deux (2) ans d'ancienneté : 6 jours <input type="checkbox"/> Après trois (3) ans d'ancienneté : 7 jours <input type="checkbox"/> Après quatre (4) ans d'ancienneté : 8 jours <input type="checkbox"/> Après cinq (5) ans d'ancienneté : 9 jours <input type="checkbox"/> Après sept (7) ans d'ancienneté : 10 jours <input type="checkbox"/> Après huit (8) ans d'ancienneté : 11 jours <input type="checkbox"/> Après neuf (9) ans d'ancienneté : 12 jours <input type="checkbox"/> Après dix (10) ans d'ancienneté : 13 jours Un salarié peut toutefois transformer la moitié de ses crédits de maladie en journées de congé personnel jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) journées (...)	
Avantages par rapport à la CTF Une partie des congés de maladie peuvent être utilisés pour des raisons personnelles et familiales.	
Source Métro Richelieu Inc. Newton Syndicat des travailleurs et travailleuses d'épiciers unis Métro-Richelieu Newton Québec (CSN)	
Durée Du 14 juillet 2004 au 31 mars 2009	N° de la convention 138909

1.6 Crédits de congés de maladie (suite)

Libellé <u>Art. 14.1</u> Au début de chaque année, sept (7) jours de congés-maladie sont portés au crédit de l'employé. Lorsque celui-ci s'absente pour cause de maladie ou accident, il a droit au paiement des jours ouvrables où il est absent et ce paiement est puisé à même sa banque de sept (7) jours, et ce, jusqu'à ce que le régime d'assurance-salaire s'applique. <u>Art. 14.2</u> Lorsqu'il doit s'absenter pour cause de maladie ou accident d'un membre de sa famille ou pour subir des examens ou des traitements pour raisons de santé pour lui-même ou un membre de sa famille, il pourra puiser à même cette banque de sept (7) jours de congés-maladie ou accident. <u>Art. 14.4</u> a) À la fin de l'année, les jours de congés-maladie non utilisés sont convertis en vacances de l'année qui suit et sont alors assujettis aux règles régissant les vacances annuelles. En conséquence, le solde des congés-maladie non utilisés n'est pas monnayable à la fin de l'année. <u>Art. 14.9</u> a) Tout employé peut utiliser ses congés-maladie à titre de congés à des fins personnelles (donc, pour une raison autre que maladie ou accident), et ce, sur permission formelle de son supérieur immédiat. En pareil cas, l'employé doit présenter, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, son formulaire de « congés-maladie » en y indiquant la mention « congé personnel ». Ce délai peut être moindre avec l'accord du supérieur immédiat. Tel congé doit être autorisé préalablement et est alors considéré, au sens des présentes, comme l'équivalent d'un jour de vacances.	
Avantages par rapport à la CTF Les jours de congés de maladie peuvent être utilisés de diverses façons, soit pour la maladie dans la famille ou pour des raisons personnelles et ils seront transformés en jours de vacances à la fin de l'année.	
Source Ville de Granby Syndicat des fonctionnaires municipaux de Granby (CSD)	
Durée Du 10 octobre 2004 au 31 décembre 2009	N° de la convention 034678

COMMENTAIRES

Dans l'ensemble de ces exemples, les parties ont négocié une certaine flexibilité dans l'utilisation de la banque de congés de maladie, permettant la prise de ces congés lors de maladie dans la famille, pour des raisons personnelles et prévoyant même leur transformation en jours de vacances.

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

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

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

Libellé <u>Art.18</u> Tout salarié, qui normalement présent à son travail, bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants et pour la durée ci-dessous indiquée : 18.04 Hospitalisation a) À l'occasion de l'hospitalisation urgente du conjoint du salarié ou de son enfant : un (1) jour ouvrable. b) À l'occasion d'une intervention chirurgicale du conjoint, du salarié ou de son enfant subie à l'hôpital: un (1) jour ouvrable.	
Avantages par rapport à la CTF Ce congé avec traitement offre la possibilité à un employé de quitter les lieux de travail pour aller rejoindre un membre de sa famille. Il accroît la marge de manœuvre d'un salarié pour réagir au caractère parfois imprévu d'une hospitalisation.	
Source Québec Linge Co. Syndicat des travailleurs de buanderies (CSN)	
Durée Du 31 octobre 2003 au 30 avril 2008	N° de convention collective 117705

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

Libellé <u>Art.24.02.1</u> Un congé de compassion est accordé au salarié s'il a pour but de lui permettre de prendre soin de son enfant ou de l'enfant du conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents, atteint d'une maladie grave.	
<u>Art.24.02.2</u> Le salarié peut se prévaloir des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi du gouvernement du Canada de même que de toute loi applicable du gouvernement du Québec.	
<u>Art.24.02.3</u> Après épuisement des bénéfices prévus aux régimes gouvernementaux applicables, l'employeur verse au salarié, sous forme d'avance de fonds, à chaque période de paie, 50 % de son salaire régulier pendant 16 semaines consécutives.	
<u>Art.24.02.4</u> Au retour du salarié, l'employeur prélève sur chaque paie un montant correspondant à 25 % du salaire régulier de ce dernier jusqu'au remboursement complet de l'avance de fonds décrite au paragraphe précédent et des sommes dues en vertu de l'article 24.02.7 [sommes liées au paiement du régime de retraite et de l'assurance collective pendant l'absence.].	
Avantages par rapport à la CTF Le congé peut être utilisé pour des raisons familiales, avec une rémunération selon la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> et selon certaines dispositions de la convention collective.	
Source Ville de Val-d'Or Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 128 (FTQ)	
Durée 1 ^{er} décembre 2002 au 30 novembre 2006	N° de la convention 030544

COMMENTAIRES

La première disposition fait état d'une politique particulièrement novatrice dans le domaine de la conciliation travail-famille à l'aide de l'ajout d'un fonds collectif à participation mixte. Il est à noter que cette organisation s'est méritée un prix ISO Familles en 2001 pour la variété de ses mesures et de ses programmes visant à faciliter la conciliation travail-famille. La seconde, quant à elle, est très spécifique et accorde un congé rémunéré lors de l'hospitalisation de membres de la famille immédiate (conjoint ou enfant) ou lors d'intervention chirurgicale sur ces mêmes personnes ou sur le salarié.

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

1.8 Congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires

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

COMMENTAIRES

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

1.9 Ligne de conduite de l'entreprise liée à divers types de congé

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

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

COMMENTAIRES

La première disposition permet aux salariés de mieux planifier certains événements liés à des absences du travail. De plus, le congé accordé peut être fractionné.

Quant à la seconde, la LNT prévoit déjà certains congés applicables lors de l'adoption d'un enfant, tel le congé de 52 semaines sans salaire (article 81.10 et suivants). La particularité de ce dernier exemple réside dans l'ajout de la seconde circonstance (report des vacances) pour un employé qui voudrait bénéficier d'un revenu.

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

2.1 Garde d'enfants

Libellé <u>Annexe M</u> Les parties conviennent de créer un comité paritaire dont le mandat consistera à analyser les besoins du personnel en matière de garde d'enfants, évaluer la pertinence d'établir un système de garderie en milieu de travail au SPCUM ou recourir à d'autres alternatives. Les conclusions et recommandations seront soumises aux parties afin d'y donner suite s'il y a lieu. Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective, la présente annexe fait partie intégrante de la convention collective.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet une ouverture quant à l'implantation éventuelle d'une garderie en milieu de travail. Cette opportunité donne aux parents la possibilité de faire garder leurs enfants à proximité du lieu de travail, ce qui ajoute à leur tranquillité d'esprit.	
Source Ville de Montréal Fraternité des policiers et policières de Montréal inc. (Indépendant-local)	
Durée Du 1 ^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006	N° de la convention 050229

2.1 Garde d'enfants (suite)

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

COMMENTAIRES

À ce jour, la création du comité de garderie présentée dans la première illustration n'a cependant pas mené à l'implantation d'une garderie en milieu de travail.

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

9. Supra à la note 7, 1994a.

l'entreprise et leur niveau de satisfaction au travail¹⁰. Dans certains cas, la présence d'une garderie en milieu de travail peut même attirer de nouveaux employés, simplifier le retour au travail des employé(e)s après un congé de maternité ou un congé parental, voire accorder la possibilité aux mères de poursuivre l'allaitement de leur bébé¹¹. De plus, le fait de permettre aux employés d'une entreprise de faire garder leurs enfants sur les lieux même du travail ou à proximité, peut avoir pour effet de les sécuriser et de diminuer le stress des parents¹².

10. Supra à la note 8, 2001.

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

12. Québec (Province), « Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail : plan d'action », Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001, p. 20.

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

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

COMMENTAIRES

Cette initiative témoigne d'une mesure efficace dont l'entreprise s'est dotée pour diminuer le niveau de stress des employés lorsque survient une impossibilité de se présenter au travail. Cette disposition contribue à les aider à concilier le travail et la vie personnelle. Une telle amélioration demeure peu coûteuse à implanter et peu exigeante quant à sa gestion quotidienne¹³.

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

2.3 Mesures d'accommodement pour les femmes enceintes

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

COMMENTAIRES

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

2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail, du temps supplémentaire ou des mouvements de personnel

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

2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail, du temps supplémentaire ou des mouvements de personnel (suite)

Libellé <u>Art. 14.10</u> Tout travail supplémentaire est fait sur une base volontaire et doit être offert aussi équitablement que possible aux salariés dans l'occupation concernée auquel ce travail est normalement dévolu. Les heures supplémentaires refusées par un salarié seront comptées comme si elles avaient été effectuées mais uniquement pour la répartition des heures supplémentaires. Advenant le cas où il n'y aurait pas un nombre suffisant de volontaires pour exécuter le travail, les salariés, en ordre inverse d'ancienneté, peuvent être requis de l'exécuter. Cependant, malgré le deuxième paragraphe, un salarié peut refuser d'exécuter le travail supplémentaire si sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de son état de santé, de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.	
Avantages par rapport à la CTF Ce libellé donne le droit à un salarié de refuser d'accomplir du temps supplémentaire, lorsque ce dernier a des obligations familiales à remplir. Il importe de préciser que la notion de famille s'applique au sens large du terme car elle inclut les frères et sœurs et même, les grands-parents.	
Source Technimeca international, une division de Technimeca international corp. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada)	
Durée Du 3 mai 2004 au 2 mai 2007	N° de la convention 172759

2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail, du temps supplémentaire ou des mouvements de personnel (suite)

Libellé <u>Art. 11.02</u> a) L'employeur convient de restreindre le plus possible le travail supplémentaire. Toutefois, lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible et le syndicat s'engage à collaborer. b) Le salarié qui désire effectuer du travail supplémentaire, devra inscrire son nom sur l'avis affiché sur le tableau prévu à cet effet au plus tard le jeudi de la semaine précédente. c) Le salarié qui inscrit son nom est obligé d'accepter d'effectuer du temps supplémentaire. d) Lorsque du travail supplémentaire est requis durant la semaine en cours, l'employeur procède par ordre d'ancienneté, parmi les salariés présents au travail qui ont inscrit leur nom sur l'avis d'affichage et qui font habituellement le même genre de travail. e) Si le nombre de salariés est alors insuffisant, l'employeur procède parmi les autres salariés, qui font habituellement le même genre de travail et qui sont disponibles sur les lieux de travail et ce, par ordre inverse d'ancienneté. f) Malgré les aliéas d) et e), l'employeur pourra exiger du salarié qui a déjà commencé un travail de le terminer après la fin de sa journée de travail s'il n'a pas besoin de plus de quatre-vingt-dix (90) minutes pour le compléter à moins que le salarié n'ait pris des engagements familiaux.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié de refuser d'effectuer du travail supplémentaire si ce dernier a pris des engagements familiaux.	
Source Matériaux de construction 2 plus 2 inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 502 (TUAC-FTQ)	
Durée Du 23 décembre 2004 au 30 novembre 2010	N° de la convention 153551

2.4 Prise en compte des obligations familiales lors de l'attribution des pièces de travail, du temps supplémentaire ou des mouvements de personnel (suite)

Libellé <u>Art. 18.01</u> a) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à compter de sa date d'embauchage. Dans le cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, à ancienneté égale et compétence égale, la charge familiale sera le facteur déterminant. Pour le futur, à compter du 1 ^{er} septembre 1975, advenant l'égalité de charge familiale, l'heure du poinçon servira à déterminer qui est le plus ancien. Malgré ce qui précède, si l'égalité persiste, un tirage au sort aura lieu en présence du délégué syndical.	
Avantages par rapport à la CTF Lors des mouvements de personnel, à ancienneté égale et compétence égale, c'est la charge familiale qui devient le facteur déterminant.	
Source Agropur, coopérative agro-alimentaire Syndicat des salariés en produits agricoles de Plessisville (CSD)	
Durée Du 1 ^{er} septembre 2003 au 31 août 2010	N° de la convention 070318

COMMENTAIRES

Par les trois premières dispositions, les parties signataires de la convention collective reconnaissent explicitement, dans certaines situations, la difficulté de concilier les obligations familiales avec les obligations professionnelles. À cette occasion, elles conviennent d'accorder au salarié la flexibilité requise pour favoriser cette conciliation. La dernière disposition est une mesure originale où lors des mouvements de personnel, c'est la charge familiale qui prévaut après l'ancienneté et la compétence.

3. CONGÉS POUR DES RAISONS FAMILIALES

3.1 Mariage ou décès d'un membre de la famille

Libellé <u>Art. 16.05</u> À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (...), l'Employeur peut faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister (...). Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir ce congé.	
Avantages par rapport à la CTF Ce libellé donne de la flexibilité dans l'usage du congé hebdomadaire pour permettre au salarié d'assister à un événement familial.	
Source Supermarché Crevier l'Assomption inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 (FTQ)	
Durée Du 17 janvier 2003 au 10 août 2006	N° de la convention 101642

Libellé <u>Art. 19.01</u> Tout salarié a droit à un congé, sans perte de salaire, dans les cas suivants : a) En cas de décès du conjoint, d'un enfant, père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : cinq (5) jours consécutifs. b) En cas du décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père ou de la grand-mère : deux (2) jours consécutifs. c) Lors de la naissance d'un enfant ou d'un enfant mort-né : cinq (5) jours dont deux sans perte de salaire. Dans tous les cas, pour être éligible, le salarié devra prévenir la corporation avant le début de la journée de travail, mais pas plus de deux (2) heures après le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité de le faire lui-même. Dans un tel cas, un membre de la famille pourra prévenir la corporation.	
Avantages par rapport à la CTF En cas de décès d'un membre de la famille ou lors de la naissance d'un enfant, plusieurs journées de congé sont accordées, sans perte de salaire.	
Source Corporation municipale de Notre-Dame du Nord Syndicat des employé-e-s municipaux de Notre-Dame du Nord (CSN)	
Durée Du 31 mai 2004 au 31 décembre 2008	N° de la convention 135947

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

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

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

Libellé <u>Art.17.05</u> En outre, l'Employeur accordera une permission d'absence sans salaire d'un maximum de trois (3) semaines à tout salarié pour lui permettre d'assister aux funérailles d'un de ses parents mentionnés aux sous-paragraphes 1 et 2 à la condition que lesdites funérailles aient lieu dans le pays d'origine et qu'il y assiste.	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition accorde aux travailleurs immigrants la possibilité de regagner leur pays d'origine lorsqu'un décès survient dans leur famille (conjoint, enfant, père, mère, grands-parents, frère ou sœur). Bien que non rémunéré, ce congé permet au salarié en deuil d'assister aux funérailles, tout en conservant son lien d'emploi.	
Source Fourrures Mudry Inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ)	
Durée Du 10 décembre 2004 au 30 septembre 2007	N° de convention collective 134247

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

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

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

COMMENTAIRES

La toute première disposition permet à l'employé, en déplaçant son congé hebdomadaire, d'éviter de perdre du traitement pour assister au mariage d'un membre de sa famille. La deuxième et la troisième illustrations bonifient, quant à la durée et la rémunération, les dispositions de LNT concernant les absences à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille (articles 80, 80.1 et 80.2). Enfin, les trois autres dispositions permettent à un employé de s'absenter, sans traitement, pour une période pouvant aller jusqu'à un mois, à l'occasion du décès d'un membre de sa famille.

3.2 Diverses cérémonies

Libellé

Art.8.04

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

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

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

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

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

Avantages par rapport à la CTF

Cette disposition permet au salarié de s'absenter, en bénéficiant d'un congé d'accommodation, lors d'événements particuliers. Lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille ou lors de congés pour des raisons personnelles, il peut s'absenter avec traitement en utilisant ses heures accumulées en crédit de maladie ou en heures supplémentaires.

Source

Ville de Montréal

Association des Pompiers de Montréal Inc. (Indépendant-local)

Durée

Du 1^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006

N° de la convention

025163

3.2 Diverses cérémonies (suite)

Libellé <u>Art. 17.1</u> Tout policier régi par la présente convention pourra s'absenter de son travail sans diminution de salaire, dans le cas suivant : f) Lors du baptême d'un enfant ou lors de la collation de grade collégial ou universitaire d'un fils, d'une fille ou du conjoint et de l'employé (le jour de l'événement).	
Avantages par rapport à la CTF Cette disposition permet au salarié d'assister à diverses cérémonies qui ont trait à des événements familiaux, sans perte de salaire.	
Source Ville de Gatineau Fraternité des policiers et policières de Gatineau inc.	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2006	N° de la convention 048769

COMMENTAIRES

La présence de ces mesures reflète clairement l'importance accordée à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. En permettant à la personne salariée d'assister à diverses cérémonies, sans perte de salaire, ceci a pour effet de créer un contexte favorable à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

3.3 Sinistre

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

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

COMMENTAIRES

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

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

Libellé <u>Art. 16.01</u> La salariée enceinte a droit, au cours de la grossesse, à deux (2) jours de congé payés entre le lundi et le vendredi afin de visiter son médecin ou une sage femme. Ces congés peuvent être pris en demi-journée et c'est la salariée qui en fixe les modalités en autant qu'elle avise l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.	
Avantages par rapport à la CTF Ce libellé permet à la salariée enceinte de prendre deux jours de congé payés, qui peuvent être pris en demi-journée, afin de visiter son médecin ou sa sage femme.	
Source Société des casinos du Québec inc. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)	
Durée Du 29 juin 2004 au 14 août 2007	N° de la convention 143347

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

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

Libellé <u>Art.13.16</u> La personne bénéficie d'une journée de congé payée pour avortement thérapeutique ou non et, à sa demande, de quatre (4) jours sans solde.	
Avantages par rapport à la CTF La personne salariée a droit à un congé spécifique lors d'un événement précis de la vie familiale ou personnelle.	
Source 9018-5794 Québec inc. Raison sociale : Villa Val-des-arbres Syndicat des employés de la Villa-des-Arbres (CSN)	
Durée Du 25 novembre 2003 au 31 octobre 2006	N° de la convention 154898

COMMENTAIRES

L'adoption de ces mesures indique à l'employée que l'entreprise la reconnaît dans tous ses rôles et l'appuie. En effet, la présence de ces dispositions témoigne d'une préoccupation à l'égard des besoins des employées lors de leur grossesse. Les deux premières illustrations offrent aux employées de préserver intacte leur banque de congés de maladie. Ces derniers peuvent ainsi être utilisés pour des raisons toutes autres que les visites chez le médecin durant la grossesse.

3.5 Congé de paternité ou d'adoption

Libellé <u>Art.18.09</u> Le salarié dont la conjointe accouche ou le (la) salarié(e) qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école et qui cumule un (1) an d'ancienneté au moment de l'événement et qui est déclaré éligible à des prestations en vertu du régime d'assurance-emploi reçoit : a) Pour deux (2) semaines, une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base. Si, au cours de cette période, le ou la salarié(e) reçoit des prestations d'assurance-emploi, l'indemnité prévue pour les dix (10) semaines suivantes s'applique pendant ces deux (2) semaines; b) Pour chacune des semaines pour lesquelles le ou la salarié(e) reçoit des prestations d'assurance-emploi, maximum dix (10) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base et sa prestation d'assurance-emploi (maximum 40 %). c) En remplacement des montants prévus en a) et b), le ou la salarié(e) peut choisir de prendre vingt (20) jours de congé additionnel à ses crédits de vacances. Ces congés doivent être utilisés au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant.	
Avantages par rapport à la CTF Ce libellé est beaucoup plus avantageux que la <i>Loi sur l'assurance emploi</i> en offrant 95 % du salaire hebdomadaire de base dès le début du congé de la personne salariée. Cette loi prévoit un délai de carence de deux semaines et par la suite, la personne reçoit une prestation d'assurance-emploi de 55 % des gains assurables. De plus, il est intéressant de constater que plusieurs choix de congé s'offrent à la personne salariée.	
Source Caisse populaire Desjardins de l'Envolée Syndicat des travailleuses et travailleurs de la caisse populaire Desjardins de l'Envolée (CSN)	
Durée Du 1 ^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006	N° de la convention 052761

4. FORMATION

4.1 Remboursement de certains frais

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

COMMENTAIRES

Selon une étude sur l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille¹⁴, le remboursement des frais de formation et de ceux reliés à la garde d'enfants contribue à l'identification des employés à leur milieu de travail, à leur satisfaction au travail et à leur productivité.

14. Supra, à la note 7, 1994a.

5. HORAIRES

5.1 Horaire d'été

Libellé

Lettre d'entente #8 : substituts-étudiants

Cette lettre d'entente a pour but de permettre à l'Employeur d'embaucher annuellement des substituts-étudiants pour la période estivale afin de permettre plus de semaines de vacances durant cette même période.

Le terme substitut-étudiant désigne une personne qui est aux études avec preuve de l'institution qu'elle fréquente et qui est requise pour travailler pour T.R. Offset inc. durant la saison estivale comme définie à l'article 15.08 c) des dispositions générales de la présente convention collective;

L'Employeur fera surtout appel aux enfants des employés du département de T.R Offset inc. pour remplir ces postes de substituts-étudiants;

Il est bien entendu que ces substituts-étudiants travailleront sur demande de l'Employeur ou le cas échéant, du Syndicat, seulement durant la période ci-haut mentionnée, pour remplacer un employé en congé hebdomadaire, en fin de semaine, congé avec ou sans solde, vacances, maladie et congé spéciaux;

Ils seront requis de travailler après que la liste de substituts réguliers aura été épuisée;

Le substitut-étudiant reçoit après la deuxième semaine de septembre l'indemnité de vacances à laquelle il a droit par la Loi sur les normes du travail. Il a également droit aux bénéfices de congés fériés prévus à la dite loi;

Les droits du substitut-étudiant se limitent au contenu de cette entente;

L'engagement de ces substituts-étudiants est annuel et ne confère aucun droit relatif à un emploi éventuel.

Avantages par rapport à la CTF

Dans cet exemple, l'employeur peut rendre accessible un plus grand nombre de semaines de vacances durant la période estivale grâce à l'embauche de substituts-étudiants. Les employés peuvent alors bénéficier d'une plus grande disponibilité pour leurs activités et responsabilités familiales.

Source

T.R. Offset Inc.

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 195 (FTQ)

Durée

Du 3 juin 2003 au 31 décembre 2005

N° de la convention

112540

5.2 Aménagement du temps de travail

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

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

<p>Libellé</p> <p><u>Art. 7.10 a)</u> Dans le but de permettre aux salariés (qui sont sujets à être appelés pour exécuter des travaux à l'extérieur) de planifier leurs moments libres avec leurs familles, la direction s'engage à donner un avis de travaux à exécuter :</p> <p style="padding-left: 40px;">Installation planifiée : 120 heures Cas urgent : 2 heures</p> <p>Dans le ou les cas où il y a accord entre le Syndicat et l'Employeur à l'effet qu'une installation planifiée doit nécessiter seize (16) heures ou plus, sans interruption, l'Employeur cédule un deuxième (2^e) salarié pour la dite installation. [...]</p> <p><u>Art. 7.10 f)</u> Le salarié peut revenir chez-lui à toutes les fins de semaine, s'il est à l'intérieur d'un rayon de 330 kilomètres de Sherbrooke. Il peut, à ce moment là, quitter les lieux du client plus tôt à 15h00 (3h p.m.) le vendredi et revenir le lundi suivant à l'heure où l'Employeur va lui demander.</p> <p><u>Art. 7.10 g)</u> Un salarié qui va à l'extérieur, mais sur le territoire de l'Amérique du Nord (Canada et USA), peut revenir après deux (2) semaines d'absence pour une fin de semaine, pour ses besoins familiaux et personnels, pourvu qu'il lui reste plus de soixante-dix (70) heures de travail sur le chantier pour le terminer.</p> <p><u>Art. 7.10 h)</u> Un salarié qui va à l'extérieur de l'Amérique du Nord (Canada et USA), peut revenir après trois (3) semaines d'absence pour soixante-douze (72) heures consécutives pour ses besoins familiaux et personnels, pourvu qu'il lui reste plus de soixante-dix (70) heures de travail sur le chantier pour le terminer.</p> <p><u>Art.7.10 i)</u> Un salarié qui travaille à l'extérieur a droit à une période de répit pour ses besoins familiaux et personnels après avoir terminé son contrat à l'extérieur dans la proportion de une semaine pour chaque mois passé à l'extérieur avant d'avoir à repartir sur un autre chantier, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur, à laquelle le représentant syndical du salarié peut assister.</p>	
<p>Avantages par rapport à la CTF</p> <p>Pour les employés qui doivent travailler à l'extérieur de leur région, ces dispositions permettent un aménagement du temps de travail et des déplacements de ces employés afin qu'ils puissent revenir dans leur famille à intervalles réguliers et y demeurer pour une période raisonnable. Cet article de la convention collective prévoit également une période de répit pour un employé entre deux affectations à l'extérieur de son lieu de travail habituel.</p>	
<p>Source</p> <p>AMF Canada Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 922 (FTQ)</p>	
<p>Durée</p> <p>Du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007</p>	<p>N° de convention collective</p> <p>049783</p>

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

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

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

Libellé <u>Lettre d'entente</u> Semaine réduite de travail-heures cumulées Attendu que le syndicat a fait une demande pour permettre aux salariés d'accumuler une banque de deux heures de travail par semaine afin de transférer ces heures en blocs de congé de temps accumulés tel que décrit au point 4 de la présente; Attendu qu'une telle politique favorisera la régularité d'emploi pour les salariés de la liste de rappel et devrait permettre de réduire l'absentéisme; Attendu que la convention collective prévoit des horaires de travail de quarante-deux (42) heures semaine pour différents groupes de salariés (38 ½ heures de travail si on exclut les périodes de repas). 1. (...) 2. Tous les salariés réguliers détenteurs de poste ainsi que les salariés de la liste de rappel détenteurs de poste d'entraînement à l'occupation qui sont cédulés sur une base régulière travaillant sur un horaire de 41 heures et plus (ci-après appelés salariés éligibles) peuvent, de façon volontaire, accumuler une banque de deux heures (2) de travail à taux régulier par semaine suivant les modalités ci-après prévues. (...)	
Avantages par rapport à la CTF Selon leur horaire et la durée de leur quart de travail, les salariés peuvent prendre ces heures accumulées et les utiliser en blocs de jours de congé, selon diverses modalités, après chaque période de 13 semaines au cours d'une année. Les salariés doivent toutefois s'engager à accumuler ces heures pour une période d'un an.	
Source Louisiana-Pacific, Division Québec, St-Michel-OSB Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de St-Michel-des-Saints (FTPF-CSN)	
Durée Du 11 août 2003 au 31 août 2007	N° de la convention 123273

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

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

5.2 Aménagement du temps de travail (suite)

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

COMMENTAIRES

L'aménagement du temps de travail peut prendre différentes configurations : la diminution des heures travaillées pour une période donnée, le partage d'un poste de travail, la rotation des fonctions dans l'organisation, une certaine flexibilité en ce qui a trait aux heures d'arrivée et de départ, l'augmentation du nombre d'heures quotidiennes et la diminution du nombre de jours par semaine (semaine comprimée), etc. Plusieurs études récentes démontrent que les entreprises et les salariés ont trouvé plusieurs avantages à l'implantation de ces mesures, dont l'amélioration du climat de travail, la diminution de l'absentéisme, l'augmentation de la productivité et la diminution du roulement de personnel.

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

CONCLUSION

Cette présente étude sur les dispositions portant spécifiquement sur la conciliation travail-famille contribue à la compréhension de cette problématique sociale et économique. À la lumière des exemples décrits dans ce texte, il est clair qu'un certain nombre de clauses de conventions collectives peuvent apporter des réponses, au moins partielles, à la problématique de la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, sans nécessairement se retrouver dans un chapitre précis des ententes négociées.

Par ailleurs, même si les priorités syndicales¹⁵ dans les négociations collectives au Canada concernent encore principalement l'accroissement des salaires ainsi que la protection des avantages sociaux, il n'en demeure pas moins que les préoccupations du monde du travail s'élargissent depuis quelques années. D'une part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, la rétention d'une main-d'œuvre vieillissante va nécessiter qu'on réaménage ses tâches et qu'on lui facilite l'accès à une retraite progressive. D'autre part, avec une nouvelle génération de jeunes travailleurs, surviennent des exigences parfois différentes de celles de leurs aînés. La situation des couples dont les deux conjoints occupent un emploi est devenue courante et les travailleurs ont besoin de plus de latitude pour arriver à harmoniser leurs responsabilités professionnelles, personnelles et familiales. Les deux générations ont des besoins bien spécifiques qui interpellent tant les parties patronales et syndicales que les pouvoirs publics. Malgré la taille restreinte de notre échantillon, les exemples rapportés ici illustrent que les parties à la table des négociations ont déjà commencé à trouver des réponses à ces nouvelles réalités.

Dans les conventions collectives, la conciliation travail-famille constitue très rarement une thématique particulière. En effet, c'est plutôt en tenant compte d'un éventail de dispositions qui poursuivent souvent plus d'un objectif que la problématique de la conciliation travail-famille peut être appréhendée et que des éléments de réponse peuvent être graduellement apportés et, par la suite, mis en œuvre. La solution aux problèmes soulevés par la conciliation travail-famille ne revêt donc pas un caractère unique. Elle peut emprunter plusieurs avenues, dont certaines se situent en dehors des conventions collectives, comme l'a démontré une enquête de la Direction des innovations en milieu de travail du ministère du Travail¹⁶.

Finalement, l'implantation des mesures de conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie au travail implique un changement dans les mentalités et dans les pratiques organisationnelles. Il ne fait aucun doute que pour un bon nombre d'années encore, la question du temps de travail, des temps sociaux et de l'ensemble des temps de la vie en est une qui va demeurer d'actualité.

15. KUMAR, Pradeep et Gregor MURRAY, « Priorités des négociations syndicales dans la nouvelle économie : résultats du sondage mené par DRHC en 2000 sur l'innovation et les changements au sein des syndicats au Canada », *Gazette du travail*, vol. 4, n° 4, Hull, hiver 2001, pp. 48 à 62.

16. MASCHINO, Dalil, Pierre GALIPEAU et Ginette POIRIER, *Conciliation travail-famille : Diffusion de cas pour le site Internet du ministère du Travail*, Direction des innovations en milieu de travail, Québec, Ministère du Travail, juin 2002, 87 p.

BIBLIOGRAPHIE

- ACALO, Comité temporaire sur la conciliation travail-vie personnelle, *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*, février 2002, 53 p.
- AMHERDT, Charles-Henri, « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », dans Ministère du Travail et ministère de la Famille et de l'Enfance, Cahier remis aux participants et participantes à l'occasion du Forum *Conciliation travail-famille, Familiarisons-nous!*, Québec, mars 2003, pp. 12-16.
- GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, T. WILS, V. HAINES, R. TROTTIER et M. SIMARD, *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*, Rapport de recherche, Montréal, École de relations industrielles (Université de Montréal), 1994a, 389 p.
- INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE, *La Boîte à outils travail/famille du gestionnaire*. Nepean (Canada): L'Institut Vanier de la famille, 1998, 19 p.
- KUMAR, Pradeep et Gregor MURRAY. « Priorités des négociations syndicales dans la nouvelle économie : Résultats du sondage mené par DRHC en 2000 sur l'innovation et les changements au sein des syndicats au Canada », *Gazette du travail*, vol. 4, n° 4, Hull, hiver 2001, pp. 48-62.
- MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, « Concilier travail et famille », *Gestion*, vol. 19, n° 2, mai 1994, pp. 62-63.
- MASCHINO, Dalil, Pierre GALIPEAU et Ginette POIRIER, *Conciliation travail-famille : Diffusion de cas pour le site Internet du ministère du Travail*, Direction des innovations en milieu de travail, Québec, Ministère du Travail, juin 2002, 87 p.
- PRONOVOST, Gilles, « Famille et travail : deux mondes à réconcilier », dans *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, hiver 2003, vol. 4, n° 1, pp. 1-2.
- QUÉBEC (province), Ministère de la Famille et de l'Enfance et ministère du Travail, *Synthèse du Forum sur la conciliation du travail avec la famille*, mars 2003, 19 p.
- QUÉBEC (province). Ministère du Travail et Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. *Un défi pour les milieux de travail, Concilier travail-famille : Plan d'action*, tenu à Montréal, le 15 novembre 2001, Québec, 43 p.
- THÉRIAULT, Julie. *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*, Québec, Ministère du Travail, avril 2002, 21 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE. « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle », *Loisir et société*, vol. 20, n° 1, sept. 1997, Québec : PUQ, pp. 107-159.