

## Résultats d'une étude de conventions collectives

Félix Quinet

Volume 19, Number 1, January 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021375ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021375ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Quinet, F. (1964). Résultats d'une étude de conventions collectives. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(1), 97-106.

<https://doi.org/10.7202/1021375ar>

Article abstract

Il y a deux ans, je présentais dans cette revue un article concernant la préparation d'un code d'analyse de conventions collectives de travail. L'an passé, il m'était donné, dans un second article, d'exposer et d'illustrer à l'aide d'exemples concrets la façon dont le code était utilisé à la Section des Conventions collectives du ministère fédéral du Travail, pour préparer une étude de conventions collectives en vigueur dans l'industrie manufacturière du Canada (1962).

De fait, ce n'est que récemment que l'on s'est éveillé à la *persistance* d'un chômage qui devient inquiétant dans les structures sociales actuelles (ce qui implique qu'il ne le serait pas dans d'autres) et qui a été amorcé par les innovations des années '45 à '60 et qui dure depuis 1957, aux Etats-Unis et ailleurs.

Même aujourd'hui les économistes sont beaucoup plus préoccupés par la croissance économique qui menace de devenir leur « religion » des années '60 que par le phénomène de chômage permanent. On n'a qu'à regarder l'importance que l'on donne à l'un et à l'autre dans la littérature courante pour s'en rendre compte.

Ce sont toutes ces raisons qui me portent à croire que la formation des travailleurs ou la politique de plein-emploi sont insuffisantes ou illusoire comme moyens de nous sortir d'une situation où le progrès économique qui se traduit dans une augmentation du PNB s'accompagne d'un chômage croissant, bloquant ainsi le progrès social.

Ce sont toutes ces raisons qui me portent à croire que le progrès social dépend beaucoup plus de la rapidité avec laquelle on facilitera à la population l'acceptation de nouvelles relations sociales que la rapidité avec laquelle on formulera de nouvelles politiques économiques sans se préoccuper de la ré-adaptation sociale.

## RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Félix Quinet

Il y a deux ans, je présentais dans cette revue un article concernant la préparation d'un code d'analyse de conventions collectives de travail. L'an passé, il m'était donné, dans un second article, d'exposer et d'illustrer à l'aide d'exemples concrets la façon dont le code était utilisé à la Section des Conventions collectives du ministère fédéral du Travail, pour préparer une étude de conventions collectives en vigueur dans l'industrie manufacturière du Canada (1962).

L'étude en question est maintenant terminée. Le ministère fédéral du Travail en a publié les résultats, résultats qui ont déjà suscité un vif et très large intérêt dans les milieux du travail, du patronat ainsi que dans les milieux administratifs. L'envergure de l'étude ainsi que les méthodes qui ont été suivies pour la préparer ont été exposées dans ma communication précédente. Il suffira de rappeler ici que l'analyse, dans sa version finale, englobe un total de 361 établissements et de 274,660 travailleurs « hors bureau » de l'industrie manufacturière du

QUINET, Félix, M.A., Direction de l'Économique et des Recherches Ministère du Travail du Canada. Chargé de cours en relations industrielles à l'Université d'Ottawa.

**Canada.** Précisons ici que ce dernier chiffre représente environ la moitié de tous les travailleurs « hors bureau » qui, dans ce secteur de l'industrie canadienne, sont visés par des conventions collectives de travail.

## 1 — PREPARATION DE L'ETUDE

Les résultats de l'étude sont présentés dans 64 tableaux, chaque tableau correspondant à un secteur d'analyse de notre code. (La liste complète de ces tableaux figure en annexe). Les 64 tableaux ont eux-mêmes été groupés en dix tableaux principaux. Chacun des neuf premiers tableaux principaux contient des données statistiques se rapportant à des clauses qui appartiennent toutes à un domaine précis visé par la convention collective de travail. (Exemple: le tableau principal no 2 se rapporte au domaine de l'ancienneté). Quant au dixième tableau principal, il englobe des « clauses diverses » qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pu être groupées sous un titre précis.

Pour ce qui est de l'étude elle-même, il est bon de souligner ici qu'elle est le produit d'un long et souvent difficile travail de recherches: en fait, la préparation du travail repose sur la classification et l'interprétation d'un total de près de 12,000 clauses de conventions collectives. Ajoutons que ce chiffre ne comprend que les clauses dont la fréquence a été effectivement indiquée dans les tableaux. Il a fallu lire, analyser, interpréter, et parfois longuement discuter le contenu de milliers d'autres clauses avant de constater que ces dernières, pour des raisons diverses mais toujours jugées importantes, ne se prêtaient pas au traitement rigoureux de la statistique.

### Exclusion de certaines clauses

Par exemple, une patiente analyse de très nombreuses clauses de conventions collectives traitant du problème de l'évaluation des tâches, a révélé qu'à quelques exceptions près, (il s'agit notamment ici de clauses se rapportant à des plans « Co-operative Wage Study »), ces clauses n'étaient pas suffisamment claires ou explicites pour permettre de distinguer celles qui prévoyaient une évaluation des tâches sans participation syndicale effective, de celles qui prévoyaient une évaluation des tâches reposant sur une étude de tâches menée conjointement par l'organisation syndicale et la direction de l'entreprise.

**Autre exemple.** Lorsque l'on a commencé la préparation de l'étude, on s'était fermement proposé d'analyser les clauses se rapportant directement et spécifiquement à ce qu'il est convenu d'appeler les « transformations technologiques ». Quelques clauses du genre furent d'ailleurs recueillies par les analystes. Mais on finit par découvrir que très peu de conventions collectives contenaient des dispositions en question, c'est-à-dire des clauses qui faisaient ouvertement allusion aux problèmes soulevés par les transformations technologiques. Si l'on s'en était donc tenu à des dispositions du genre (par exemple à des articles visant la constitution de comités patronaux-ouvriers qui examineraient les effets possibles de changements technologiques dans une usine ou une compagnie donnée), l'étude aurait indiqué un pourcentage très faible d'établissements industriels visés par des articles se rapportant aux « transformations technologiques ». Présenter de tels renseignements

(\*) Les remarques présentées ici sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement les vues du ministère du Travail du Canada.

aurait naturellement provoqué certaines réactions. Certaines conclusions auraient été tirées: ces conclusions, auraient-elle été réalistes? On peut en douter.

En effet, une analyse plus poussée de conventions collectives donna à penser que le problème des transformations technologiques était à la fois trop vaste et trop complexe pour pouvoir être examiné avec réalisme sur la base des **seules conventions collectives**: Il semble en effet que les transformations technologiques peuvent, en fait, donner naissance à de nombreux articles de conventions collectives, articles qui ne feront pas tous nécessairement allusion aux problèmes qui sont leur raison d'être.

Il peut s'agir ici d'avis prolongés de mise-à-pied dont les travailleurs pourront bénéficier en cas de « changements dans les méthodes de production » (expression aussi vaste que vague qui, dans un contrat, peut très bien se rapporter aux changements technologiques, mais peut, dans un autre contrat, ne s'y rapporter aucunement). Il peut également s'agir de dispositions spéciales visant le maintien en emploi des travailleurs âgés, dispositions qui peuvent résulter directement de transformations technologiques tout en n'y faisant aucune allusion.

### Limites d'une étude basée sur des textes

Les exemples signalés ci-dessus appellent une remarque d'ordre fondamental: c'est qu'une étude de conventions collectives basée uniquement sur des documents ne peut sonder toutes les situations en profondeur.

Ainsi, il est fort possible que dans certains cas, l'absence de disposition **écrite** (et par conséquent l'absence de disposition codifiable) relative à telle ou telle question ne veuille aucunement dire que le problème dont on ne traite pas dans la convention collective ait été « oublié » par les parties négociantes: il est en effet fort possible que tel ou tel problème soit l'objet d'une entente **verbale** entre la direction et l'organisation syndicale. Au cours de la préparation de la présente étude, certaine convention importante avait étonné par sa maigreur: cette convention ne contenait, par exemple, aucune disposition relative au taux majoré payé pour du temps supplémentaire. C'est alors qu'un coup de téléphone à la source révéla que le taux payé pour du travail supplémentaire faisait l'objet d'une entente verbale entre la compagnie et le syndicat. Evidemment, il ne faudrait pas généraliser la portée de la remarque qui vient d'être faite, mais elle montre assez bien qu'une convention collective ne contient pas nécessairement l'inventaire complet de tous les accords ouvriers-patronaux dans une unité de négociation donnée.

Ceci dit, l'étude a, je crois, le grand mérite de mettre à jour certaines tendances fondamentales qu'a suivies la négociation collective dans des établissements importants de l'industrie manufacturière. Il est aussi bon de souligner qu'une étude systématique de clauses de conventions collectives présente un intérêt certain, non seulement parce qu'elle fournit des renseignements statistiques sur un vaste ensemble de conditions de travail, mais aussi parce qu'elle indique la façon dont de nombreuses entreprises et organisations syndicales réagissent face à certains problèmes économiques et sociaux de l'heure.

On passera maintenant aux résultats les plus saillants de l'étude. Faute de temps, on sera forcé de se limiter aux résultats portant sur certaines des dispositions-clés de la convention collective.

## II — COMMENTAIRES STATISTIQUES

### Sécurité syndicale

Dans le domaine de la **sécurité syndicale**, on note que si un peu moins de la moitié des travailleurs couverts par l'étude ne sont pas visés par des conventions collectives contenant quelque disposition stipulant l'adhésion au syndicat comme condition d'emploi, neuf travailleurs sur dix sont couverts par des conventions collectives contenant quelque disposition prévoyant la retenue des cotisations syndicales. On note également que la moitié des travailleurs sont dans des établissements où la convention collective contient un article prévoyant quelque forme de retenue syndicale **obligatoire**. A une époque où les organisations syndicales font face à des problèmes de plus en plus techniques et de plus en plus complexes, problèmes dont l'analyse et la solution nécessitent souvent de longs et coûteux travaux de recherche, la fréquence des clauses de retenue des cotisations (en autant que ces dernières garantissent les ressources des organisations syndicales) n'est peut-être pas sans acquiescer une signification nouvelle.

### Ancienneté

En ce qui concerne les clauses d'**ancienneté**, on remarque que la presque totalité des établissements sont visés par une convention collective indiquant que l'ancienneté fournit un certain degré de protection au travailleur qui est exposé à une mise-à-pied. Au cours d'une période où les transformations technologiques et autres facteurs mettent en jeu la sécurité de l'emploi, la fréquence de ces clauses retient particulièrement l'attention. On note également que dans les cas de mise-à-pied, les dispositions les plus fréquentes (dans la moitié des établissements visés par l'enquête) sont celles qui stipulent que « le travailleur le plus ancien est maintenu en emploi à condition que ces connaissances (ou aptitudes), eu égard à l'emploi disponible soient **suffisantes** »; par contre, dans les cas d'avancement (promotions), on note que les dispositions les plus fréquentes (dans la moitié des établissements également) sont celles qui stipulent que le travailleur le plus ancien obtiendra la promotion quand ses aptitudes à exécuter le travail sont **égales** (équivalentes, etc.) à celles de travailleurs moins anciens que lui. On a donc très nettement l'impression que le facteur « aptitude » a plus ou moins de poids suivant que l'on est en présence d'un avancement ou d'une mise-à-pied. <sup>1</sup>

### Durée du travail

Pour ce qui est de la **durée du travail**, il est à noter qu'environ 80 p. 100 des établissements visés par l'enquête sont couverts par des conventions collectives stipulant la journée de huit heures et la semaine de quarante heures. L'étude révèle que deux établissements seulement sont visés par des conventions stipulant une journée de travail de moins de huit heures. L'étude indique qu'un établissement seulement connaît une semaine de travail de moins de quarante heures.

(1) A titre d'exemples, voici deux clauses traitant de l'ancienneté. La première repose, à notre sens, sur le principe de l'**aptitude suffisante** tandis que la seconde repose sur le principe de l'**aptitude égale**. Exemple 1: « In the event of reduction of staff and rehiring of employees seniority shall apply, provided the employee with the greater amount of seniority can satisfactorily perform the job he is assigned to, or can learn the job within a reasonable time... » Exemple 2: « In cases of promotions, ..., the skills, ability, and efficiency of the employees shall be the governing factor and where these things are equal, seniority shall be the governing factor ».

### Temps supplémentaire

En ce qui concerne les **majorations du salaire pour heures de travail effectives**, l'analyse indique que le taux normal majoré de moitié est, de loin, la disposition la plus fréquente pour les heures supplémentaires en sus de la journée de travail, les heures supplémentaires en sus de la semaine de travail, le travail exécuté le samedi ou le sixième jour (normalement chômé). Toutefois, près du quart des établissements sont couverts par des conventions collectives stipulant que pour les heures supplémentaires en sus de la journée de travail, le taux payé est le « taux normal majoré de moitié suivi de taux plus élevé ». Par ailleurs, la disposition la plus fréquente concernant le travail exécuté le dimanche ou le septième jour (normalement chômé) stipule le « taux doublé ». Enfin, pour du travail exécuté les jours de congés rémunérés la clause de loin la plus fréquente stipule le taux normal majoré de moitié en sus de la rémunération du congé, quoique le nombre d'établissements payant le taux doublé en sus de la rémunération de congé ne soit pas négligeable — trente-deux établissements.

### Congés rémunérés

Dans le domaine des **rémunérations de temps chômé**, on note que dans tous les établissements les travailleurs obtiennent un certain nombre de jours de congés rémunérés par an. Près de la moitié des établissements accordent huit congés payés par année, alors qu'un peu plus du quart en accordent neuf. On note aussi qu'un certain nombre d'établissements (11 p. 100 du total) ont dans leurs conventions collectives des clauses prévoyant plus que le taux régulier de rémunération de congé pour un ou plusieurs jours supplémentaires, sans accorder le temps libre en compensation de ces jours. (Par exemple, une convention collective accordera cinq congés payés par an, mais versera au travailleur le salaire de six jours sans toutefois accorder effectivement le sixième jour de congé.) Près de la moitié des établissements ont des clauses relatives aux congés payés tombant le dimanche (normalement chômé), et dans quatre établissements sur dix un jour ouvrable chômé et rémunéré est accordé au lieu du congé rémunéré tombant le dimanche. Près du tiers des établissements ont également des clauses relatives aux congés payés tombant le samedi (ordinairement chômé) et dans ce cas, environ deux établissements sur dix accordent aussi un jour ouvrable chômé et rémunéré au lieu du congé tombant le samedi.

### Vacances payées

La première constatation que l'on fait ici c'est que la quasi-totalité des établissements sont couverts par des conventions collectives qui accordent des vacances payées<sup>2</sup>. Dans tous ces établissements, il existe des dispositions accordant **plus d'une semaine payée par an**.

**Vacances payées — deux semaines** : Dans trois établissements sur dix, on accorde deux semaines de vacances payées après trois ans de service, et, dans la même proportion d'établissements, après cinq ans de service. Par ailleurs, dans plus du tiers des établissements couverts par l'étude, on accorde des vacances payées de deux semaines après moins de trois années de service.

---

(2) Les conventions collectives prévoyant des vacances « selon la loi » ont été classifiées d'après les dispositions de la législation pertinente. Toutefois, une convention collective qui est en vigueur dans une province ayant une législation concernant les vacances payées, mais qui n'y fait aucune allusion, est classifiée comme n'ayant pas de disposition concernant les vacances payées.

**Vacances payées — trois semaines:** Neuf établissements sur dix ont des dispositions accordant trois semaines de vacances payées par an. Le tiers de ces établissements accordent trois semaines de vacances payées après dix ans de service, et quatre établissements sur dix les accordent après quinze ans de service. Un établissement sur dix les donne après cinq ans ou moins de cinq ans de service.

**Vacances payées — quatre semaines:** 45 p. 100 des établissements ne contiennent pas de dispositions accordant quatre semaines de vacances payées, mais un peu plus de quatre établissements sur dix les accordent après vingt-cinq ans de service. Un établissement sur dix accorde quatre semaines de vacances payées après moins de vingt-cinq années de service.

En ce qui concerne les **griefs et l'arbitrage**, tous les établissements visés par l'étude ont une clause relative à la procédure d'examen des griefs, et tous les établissements sauf un en ont une en matière d'arbitrage qui, dans neuf établissements sur dix, vise les seuls différends découlant de l'application, de la violation ou de l'interprétation de la convention collective.

### **Clauses spéciales concernant les travailleuses et les travailleurs âgés**

L'étude révèle qu'une très faible proportion d'établissements ont des **clauses spéciales concernant les travailleuses**. Ce n'est qu'environ dans un établissement sur dix que la convention collective contient une clause « à travail égal, salaire égal », contient une clause relative au congé de maternité, et fait mention d'un groupe distinct d'ancienneté pour les travailleuses. Par contre, les **travailleurs âgés et/ou handicapés** sont plus fréquemment l'objet de clauses spéciales que les travailleuses: sur dix travailleurs couverts par l'étude, plus de trois sont visés par une convention collective contenant une clause précise relative à l'emploi des travailleurs âgés et/ou handicapés. Il est permis de penser ici que le nombre de telles dispositions a augmenté sensiblement au cours des dernières années.

### **Durée des conventions collectives**

On terminera ces commentaires statistiques en signalant que près de trois établissements sur dix étaient visés par une convention collective d'une durée de moins de quinze mois, tandis que dans quatre établissements sur dix, la durée de la convention se situait entre 21 et 26 mois. Les conventions durant 33 mois ou plus couvraient 26 p. 100 des établissements.

### **Clauses diverses**

Très peu d'établissements (6 p. 100 du total) avaient une clause concernant le réexamen des salaires pendant la durée de la convention. La même remarque s'applique aux clauses prévoyant un boni de vie chère, limitant le droit des employeurs à distribuer du travail à l'extérieur (*contracting out*), interdisant aux travailleurs le cumul d'emplois (*moonlighting*). La moitié des établissements avaient une clause prévoyant un avis de mise-à-pied. Enfin, on trouve des indemnités de fin d'emploi et/ou des régimes de prestations supplémentaires de chômage dans 18 p. 100 des établissements employant 25 p. 100 des travailleurs couverts par l'enquête.

Avant de conclure, il serait bon de souligner qu'il a été impossible de classer les clauses des conventions collectives en tenant toujours compte de certaines conditions qui pouvaient entourer leur application. On songe, par exemple, aux **indemnités de présence** qui, dans certains contrats, sont **automatiquement** versées au travailleur qui se présente à l'heure normale (sans avoir été au préalable averti qu'il ne devrait pas se présenter) et qui, à son arrivée, ne trouve pas de travail à accomplir ou ne reçoit pas un travail qui suffise à le tenir occupé pendant toute sa journée de travail régulière. Dans d'autres contrats, cette indemnité de présence est payée au travailleur à la condition qu'il accepte de faire le travail qu'on pourrait lui assigner, travail qui peut ou ne peut pas être similaire à celui qu'il accomplit habituellement. On comprendra que dans une étude d'une envergure aussi vaste et d'une portée aussi générale que celle-ci, il eût été pratiquement impossible de tenir compte de toutes ces variables. L'analyse des clauses d'« indemnités de présence » ne porte donc pas sur les conditions signalées plus haut. (Cet exemple n'en est d'ailleurs qu'un parmi de très nombreux autres!) Ce n'est qu'au moyen d'études limitées à une clause précise de la convention collective que l'on pourra capter toutes ces éventualités.

### III — CONCLUSION

Les résultats que l'on a énumérés plus haut jettent une lumière utile sur les tendances générales suivies par la négociation collective au cours des dernières années. Mais ils ont une seconde utilité: c'est qu'ils ne manquent pas de susciter une légitime curiosité chez ceux qui sont orientés vers la recherche. Les chercheurs voudront sans doute connaître d'une façon détaillée la manière dont telle clause est non seulement rédigée, mais aussi administrée. Par exemple: ils voudront connaître comment, dans tel contrat, est administrée la clause d'ancienneté stipulant qu'à aptitudes égales, c'est le travailleur le plus ancien qui obtiendra la promotion; ils voudront aussi savoir si, dans un autre contrat, une clause formulée dans les mêmes termes est administrée ou appliquée de la même manière. D'un point de vue plus général, ils désireront peut-être étudier quelle est, dans une certaine région ou industrie, la portée des clauses d'ancienneté, dans des domaines tels que la mobilité des travailleurs, la sécurité de l'emploi ou l'utilisation de la main-d'œuvre.

Derrière telle ou telle clause traitant de l'emploi des travailleurs âgés, les chercheurs voudront découvrir quelle est l'attitude respective de la direction de l'entreprise et de l'organisation syndicale à l'égard des travailleurs âgés; ils seront même tentés d'étudier de près des cas qui se sont effectivement présentés. Ils voudront aller sur les lieux mêmes du travail. Lorsque les chercheurs liront dans un contrat une clause stipulant que les travailleurs reçoivent leur salaire régulier pendant les heures qu'ils consacrent à l'étude de techniques nouvelles dans des institutions de standing reconnu, ces chercheurs voudront étudier la façon dont la clause en question est mise en application...

En un mot, l'un des grands mérites d'une étude statistique de conventions collectives c'est que si elle ne peut — loin de là — fournir une réponse à toutes les questions, elle ne manque pas d'en susciter. Elle stimule donc le travail de recherche et le canalise, c'est-à-dire facilite la solution à des problèmes qui se présentent dans le domaine des relations du travail.

En relations industrielles, comme en d'autres domaines des sciences sociales, les travaux statistiques sont indispensables; mais ils n'acquièrent leur pleine valeur que s'ils sont poussés plus loin.

**Liste des tableaux présentés dans l'étude analytique de conventions collectives  
en vigueur dans l'industrie manufacturière du Canada (1962)**

List of Tables Appearing in the Analytical Study of Collective Agreements  
in Force in Canadian Manufacturing Industries (1962)

**Tableau 1**

Sécurité syndicale  
Adhésion au syndicat  
Retenue des cotisations  
Embauchage préférentiel

**Tableau 2**

Ancienneté  
Avancement suivant l'ancienneté  
Mise-à-pied suivant l'ancienneté  
Conservation de droits d'ancienneté durant  
période de mise-à-pied  
Traitement préférentiel accordé aux diri-  
geants syndicaux en cas de mise-à-pied  
Ancienneté en cas de permutation hors  
du groupe de négociation

**Tableau 3**

Durée du travail  
Durée journalière  
Durée hebdomadaire  
Semaine de travail (jours)

**Tableau 4**

Salaire majoré pour heures de travail effec-  
tives  
Salaire majoré pour heures supplémentaires  
en sus de la journée de travail  
Salaire majoré pour heures supplémentaires  
en sus de la semaine de travail  
Salaire majoré le samedi ou le sixième  
jour (normalement chômé)  
Salaire majoré le dimanche ou le septième  
jour (normalement chômé)  
Salaire majoré pour travail les jours de  
congés rémunérés  
Salaire majoré pour travail régulier le  
samedi  
Salaire majoré pour travail régulier le  
dimanche  
Prime de poste — Deuxième poste  
Prime de poste — Troisième poste

**Tableau 5**

Rémunération de temps chômé  
Congés payés  
Clause relative aux congés payés tombant  
le samedi (ordinairement chômé)  
Clause relative aux congés payés tombant

**Table 1**

Union Security  
Membership  
Check-Off  
Preferential Hiring

**Table 2**

Seniority  
Seniority on Promotion  
Seniority on Lay-Off  
Retention of Seniority during Term of  
Lay-Off  
Preferential Treatment for Union Officials  
in Case of Lay-Off  
Seniority on Transfer out of Bargaining  
Unit

**Table 3**

Hours of Work  
Daily Hours  
Weekly Hours  
Work Week (Days)

**Table 4**

Premium Pay for Time Worked  
  
Overtime Premium Rates after Daily  
Hours  
Overtime Premium Rates after Weekly  
Hours  
Overtime Premium Rates on Saturday or  
Sixth Day (Not Normally Worked)  
Overtime Premium Rates on Sunday or  
Seventh Day (Not Normally Worked)  
Premium Rates for Work on Paid Holidays  
  
Premium Pay for Regularly Scheduled  
Work on Saturday  
Premium Pay for Regularly Scheduled  
Work on Sunday  
Shift Premium — Second Shift  
Shift Premium — Third Shift

**Table 5**

Pay for Time Not Worked  
Paid Holidays  
Provision Concerning Paid Holiday Falling  
on Saturday (Not normally Worked)  
Provision Concerning Paid Holiday Falling

le dimanche (ordinairement chômé)  
 Clause relative aux congés payés tombant le jour habituellement chômé (autre que le samedi et le dimanche)  
 Clause relative aux congés payés tombant durant la période des vacances  
 Vacances payées — En général  
 Vacances payées — Deux semaines  
 Vacances payées — Trois semaines  
 Vacances payées — Quatre semaines  
 Vacances payées — Cinq semaines  
 Périodes de repos  
 Périodes rémunérées pour les repas  
 Temps rémunéré pour la toilette  
 Congés de maladie rémunérés  
 Congé rémunéré à l'occasion d'un décès dans la famille  
 Congé rémunéré aux jurés et/ou témoins devant une cour de justice

**Tableau 6**

Garanties de rémunération  
 Indemnité de présence  
 Indemnité de rappel  
 Allocation de déplacement en cas de rap-  
 pel  
 Emploi ou salaire garanti

**Tableau 7**

Griefs et arbitrage  
 Clause relative à la procédure d'examen des griefs  
 Examen de griefs en cas de congédiement  
 Rémunération du temps, consacré à l'exa-  
 men des griefs  
 Champ d'application de l'arbitrage  
 Nombre d'arbitres

**Tableau 8**

Clauses spéciales concernant les travailleuses  
 Salaire égal  
 Groupe distinct aux fins de l'ancienneté  
 Congé de maternité  
 Périodes de repos

**Tableau 9**

Travailleurs âgés et/ou handicapés  
 Travailleurs âgés et/ou handicapés  
 Travailleurs à la retraite

**Tableau 10**

Clauses diverses  
 Durée de la convention  
 Réexamen des salaires pendant la durée de la convention

on Sunday (Not Normally Worked)  
 Provision Concerning Paid Holiday Falling on Scheduled Day Off (Other than Saturday or Sunday)  
 Provision Concerning Paid Holiday Falling Within Vacation Period  
 Paid Vacations — General  
 Paid Vacations — Two Weeks  
 Paid Vacations — Three Weeks  
 Paid Vacations — Four Weeks  
 Paid Vacations — Five Weeks  
 Rest Periods  
 Paid Meal Periods  
 Paid Wash-Up Time  
 Sick Pay  
 Paid Leave on Death in Family  
 Paid Leave for Jury Duty/or Court Witness

**Table 6**

Pay Guarantees  
 Reporting Pay Guarantee  
 Call-In (Call-Back) Pay Guarantee  
 Travel Allowance on Call-In (Call-Back)  
 Guaranteed Employment on Earnings

**Table 7**

Grievances and Arbitration  
 Provision for Handling of Grievances  
 Grievance Procedure in Dismissal Cases  
 Compensation for Grievance Work  
 Scope of Arbitration  
 Number of Arbitrators

**Table 8**

Special Provisions for Women  
 Equal Pay  
 Separate Seniority Unit  
 Maternity Leave  
 Rest Periods

**Table 9**

Older and/or Handicapped Workers  
 Older and/or Handicapped Workers  
 Retired Workers

**Table 10**

Miscellaneous Provisions  
 Term of Agreement  
 Wage Reopeners

Boni de vie chère	Cost-of-Living Bonus
Fréquence des jours de paye	Frequency of Pay Days
Mode de paiement	Method of Payment
Repas payés	Paid Meals
Affichage des emplois	Job Posting
Congés non rémunérés — Affaires syndi- cales	Unpaid Leave of Absence for Union Business
Distribution de travail à l'extérieur	Contracting Out
Cumul d'emplois	Moonlighting
Arrêts de travail dans d'autres établisse- ments	Work Stoppages in Other Establishments
Avis de mise-à-pied	Notice of Lay-Off
Indemnité de fin d'emploi et prestations supplémentaires de chômage	Severance Pay and S.U.B.

## DROITS DE GÉRANCE

et

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

*Présentation* (Emile Gosselin). *Nature et importance des changements technologiques* (Jean-Paul Deschênes). *Propriété, responsabilité et droits de gérance* (Gérard Dion). *Efficacité, science, participation à la gestion et droits de gérance* (Roger Chartier). *Changements technologiques et négociations collectives* (Jean-Réal Cardin). *Arbitrabilité des griefs et changements technologiques* (Jean-Jacques Gagnon). *Négociabilité et arbitrabilité des changements technologiques* (Marius Bergeron). *Négociation et arbitrage dans le domaine des changements technologiques* (Marcel Pépin, W. Gordon Donnelly, Yvan Legoult, Jean Sirois). *Le syndicalisme ouvrier face aux changements technologiques* (Lewis A. Coser).

1 volume, 149 pages — Prix \$3.00

**LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

Case Postale 999

Québec 4

Tél.: 681-4631

### Les Presses de l'Université Laval

Le service de librairie des Presses de l'Université Laval est la seule librairie au Canada où l'on peut se procurer tous les ouvrages publiés soit en langue française ou en langue anglaise dans le domaine des relations industrielles.

On peut adresser ses commandes par la poste au casier postal 999, Québec 4, ou se rendre à l'une ou l'autre de ses succursales: 28, rue Ste-Famille, Québec; Pavillon des sciences, Cité universitaire, Ste-Foy.