

**Les dispositions de conventions collectives
et la conciliation travail-famille
de 1980 à 1998**

Julie Thériault
Direction de la recherche et de l'évaluation

Le 2 avril 2002

Table des matières

INTRODUCTION	1
MÉTHODOLOGIE	2
PREMIÈRE SÉRIE CHRONOLOGIQUE	3
DEUXIÈME SÉRIE CHRONOLOGIQUE	3
DIFFÉRENCES ENTRE LES DEUX SÉRIES.....	4
LES DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON L'ANNÉE DE SIGNATURE DE CONVENTIONS COLLECTIVES, DE 1980 À 1998	5
LA SÉRIE CHRONOLOGIQUE DE 1980 À 1996.....	5
<i>Un regard sur les taux d'incidence moyens par an</i>	5
<i>Un regard sur les taux d'incidence moyens par disposition</i>	6
LA SÉRIE CHRONOLOGIQUE DE 1997 ET 1998	7
<i>Un regard sur les taux d'incidence moyens par disposition</i>	7
LES DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, DE 1980 À 1996	8
UN REGARD GÉNÉRAL SUR LES DISPOSITIONS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE 1980 À 1996.....	9
UNE ANALYSE DESCRIPTIVE DES SECTEURS.....	9
UNE COMPARAISON ENTRE LES SECTEURS À FORTE REPRÉSENTATION FÉMININE ET MASCULINE.....	11
UN PARALLÈLE ENTRE LES RÉSULTATS OBTENUS ET CERTAINES RECHERCHES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	12
CONCLUSION	13
BIBLIOGRAPHIE	15
ANNEXES	16

Liste des tableaux

Tableau 1,

TAUX D'INCIDENCE (%) DE DISPOSITIONS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON L'ANNÉE DE SIGNATURE POUR LA PÉRIODE 1980 À 1996	17
TAUX D'INCIDENCE (%) DE DISPOSITIONS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON L'ANNÉE DE SIGNATURE POUR LA PÉRIODE 1997 À 1998	18
TAUX D'INCIDENCE (%) DE DISPOSITIONS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (CUMULATIF DE 1980 À 1996).....	19
TAUX D'INCIDENCE (%) DE DISPOSITION DANS LES SECTEURS À FORTE REPRÉSENTATION FÉMININE (CUMULATIF DE 1980 À 1996).....	20
TAUX D'INCIDENCE (%) DE DISPOSITION DANS LES SECTEURS À FORTE REPRÉSENTATION MASCULINE (CUMULATIF DE 1980 À 1996).....	21

Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille

INTRODUCTION

La conciliation travail-famille constitue une préoccupation grandissante dans les entreprises, plus particulièrement chez les salariés. En 1999, une enquête du Conference Board du Canada (McBride-King et Bachman, 1999) révélait que 46,2 % des travailleurs interrogés trouvaient difficile ou très difficile de concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales. Dans une autre enquête réalisée par le même organisme, les employeurs interrogés évaluent que 25 % des problèmes de ressources humaines tels que l'absentéisme, le retard, le mauvais rendement et la baisse de productivité sont attribuables aux difficultés qu'ont les employés de concilier le travail et la famille (cité dans « La Boîte à outils aide les employeurs à relever le défi travail-famille » in *Familles et Santé*, vol. 1, mars 1999). Une enquête de Santé Québec évalue le coût de l'absentéisme au travail à 440 millions de dollars annuellement (cité dans « S'éduquer santé : le défi des gestionnaires » in *Réussir*, vol 7, n° 1, mars 2000). Le Comité de la santé mentale du Québec (Vézina et al, 1992) estime que le tiers des problèmes qui occasionnent ces débours pourrait être évité, notamment en permettant aux travailleurs de modifier certains aspects de l'organisation de leur travail afin de réduire leur stress.

De nombreuses transformations ont marqué, au cours des dernières décennies, les milieux de travail et les familles. À titre d'exemples, pensons aux changements technologiques, à la mondialisation, à la croissance du travail atypique, à la hausse du nombre de familles monoparentales et à l'augmentation du nombre de familles à double revenu. Ces changements ont eu un impact sur la capacité des salariés à concilier leurs obligations professionnelles et personnelles.

L'objectif de ce document est de présenter de l'information sur les dispositions de conventions collectives permettant de créer un contexte pouvant faciliter la conciliation travail-famille. Il s'inscrit dans la foulée de deux études réalisées par Richard Beaupré¹ et Yves Turcot² du ministère du Travail. Dans ce document, l'ensemble des dispositions de conventions collectives qui peuvent, de près ou de loin, favoriser la conciliation des exigences professionnelles et les responsabilités personnelles ou familiales ont été retenues. L'étude reprend le postulat à l'effet que les dispositions retenues, pour fins d'analyse, permettent de créer un climat qui peut avoir un impact positif sur la conciliation travail-famille.

-
- 1 Richard Beaupré, « La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives », *Le marché du travail*, février 1989, vol. 10, n° 2, pp. : 72-89.
 - 2 Yves Turcot, La conciliation du travail et des responsabilités familiales et la présence de dispositions dans les conventions collectives, 1995, document non publié.

Ce document vise aussi à effectuer une mise à jour de certains résultats de ces études. Tout comme dans ces dernières, les dispositions retenues concernent les congés, les régimes d'assurances collectives, les horaires de travail, la présence d'une garderie sur les lieux de travail et l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel.

Les études de Richard Beaupré et Yves Turcot visaient à établir un lien entre la présence de certaines dispositions dans les conventions collectives et la conciliation du travail et des responsabilités familiales. Toutefois, comme le soulignait Richard Beaupré en 1989, en regard des conventions collectives de travail, il faut bien se rappeler que l'objectif premier de la négociation collective consiste à assurer de meilleures conditions de travail de même qu'une rémunération appropriée aux employés, tout en respectant les contraintes financières de l'employeur. Il n'est donc pas possible de mesurer l'effet direct de la présence d'une disposition particulière dans une convention collective sur la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, le lien entre une disposition précise et la conciliation travail-famille n'étant pas toujours évident. De façon plus réaliste, l'étude cherche plutôt à déterminer si certaines dispositions de conventions collectives, prises séparément ou ensemble, peuvent créer un contexte favorable à la conciliation des responsabilités professionnelles, d'une part, et des responsabilités personnelles et familiales, d'autre part.

Le document se compose de quatre parties. La première traite des éléments méthodologiques. La seconde porte sur la présentation des résultats selon l'année de signature des conventions collectives, de 1980 à 1998. La troisième aborde les résultats, sous l'angle des secteurs d'activité économique de 1980 à 1996. Enfin, la quatrième partie soulève la question de l'aménagement flexible du travail.

Des taux d'incidence moyens sont introduits dans le document. Ceux-ci consistent en une moyenne des taux d'incidence soit pour une disposition spécifique, soit pour une année précise ou pour un secteur d'activité économique particulier.

Le taux d'incidence moyen **par an** offre un portrait de la présence de **l'ensemble des dispositions à l'intérieur d'une même année**. Quant au taux d'incidence moyen **par secteur** d'activité, il permet d'obtenir une vision globale de **la présence des dispositions dans un secteur d'activité**. Le taux d'incidence moyen **par disposition** propose, pour sa part, un portrait global de la présence d'une disposition précise sur un ensemble d'années.

MÉTHODOLOGIE

Il est possible d'évaluer la présence de certaines dispositions de conventions collectives ainsi que leur répartition entre différents secteurs d'activité économique grâce à l'exploitation de systèmes que gère le ministère du Travail, soit le système d'analyse des conventions collectives et le système de gestion des relations du travail. La

recherche se propose donc de relever la présence de dispositions de conventions collectives qui peuvent créer un contexte propice à la conciliation travail-famille ainsi que la répartition de ces mêmes dispositions entre différents secteurs d'activité économique.

Deux séries chronologiques sont utilisées. La première concerne la période de 1980 à 1996. La seconde aborde la période de 1997 et 1998. Dans ce dernier cas, il est à noter qu'environ 28 % des conventions collectives signées en 1997 et 1998 sont encore en vigueur.

Première série chronologique

La première série chronologique traite des conventions collectives archivées sur le système d'analyse des conventions collectives. Elle couvre la période de 1980 à 1996. Le choix de cette période tient compte du fait que les années antérieures à 1980 correspondent à une phase d'implantation du système d'analyse des conventions collectives et que les conventions collectives signées après 1996 le sont à partir d'un nouveau manuel de codification.

Par ailleurs, depuis la mi-juin 1986, le ministère du Travail procède à un échantillonnage des conventions collectives dans le cas des conventions couvrant 50 salariés et moins. Ceci permet d'expliquer la baisse du nombre de conventions collectives analysées à partir de 1986.

Cinq grands thèmes sont retenus pour l'analyse des conventions collectives de cette série. Ceux-ci regroupent douze dispositions :

- Congés : maternité, maladie, parental, sabbatique et naissance ou adoption;
- Régimes d'assurance collective : assurance-vie, assurance mort accidentelle et régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie;
- Horaires de travail : semaine comprimée de travail et horaire flexible;
- Garderie sur les lieux de travail;
- Application de la convention collective aux salariés à temps partiel.

Deuxième série chronologique

La seconde série porte sur les conventions collectives archivées sur le système de gestion des relations du travail. Les données couvrent la période de 1997 à 1998.

L'analyse de cette série repose sur l'utilisation de cinq grandes catégories. Ces dernières rassemblent treize dispositions :

- Congés : maternité, maladie et paternité;

- Régimes d'assurance collective : assurance-vie et assurance maladie complémentaire;
- Horaires de travail : semaine comprimée de travail, semaine réduite de travail et horaire flexible;
- Conciliation travail-famille : existence d'un comité conjoint, existence d'une politique visant la mise sur pied d'un programme sur la conciliation travail-famille et responsabilité du programme;
- Application de la convention collective : aux salariés à temps partiel et aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires.

Différences entre les deux séries

Des différences d'ordre méthodologique existent entre les deux séries. Afin de tenir compte de l'évolution du contenu des conventions collectives, le processus d'analyse a été mis à jour et un nouveau manuel de codification est entré en vigueur en juillet 1999. Ce nouveau manuel a été appliqué à l'analyse de conventions collectives signées à partir de 1997.

À la suite de ce changement apporté au programme d'analyse, trois nouvelles variables spécifiquement reliées à la conciliation travail-famille sont apparues. Il s'agit de l'existence d'un comité conjoint sur la conciliation travail-famille, de l'existence d'une politique visant la mise sur pied d'un programme sur la conciliation travail-famille et de la responsabilité du programme. La semaine réduite de travail constitue aussi une nouvelle disposition recensée.

Certaines variables présentes dans l'ancien manuel ont été supprimées. C'est le cas du congé sabbatique, de l'assurance mort accidentelle, des régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie et de la présence d'une garderie sur les lieux de travail. Dans le cas du congé pour naissance ou adoption de la série 1980 à 1996, l'information se retrouve sous le congé de paternité dans la série de 1997 à 1998.

Pour ces raisons, les données ne peuvent pas être fusionnées en une seule série chronologique.

Les séries chronologiques ont donc été déterminées en fonction du manuel d'analyse utilisé. Ainsi, la première série s'étend sur la période de 1980 à 1996 et se base sur l'utilisation de l'ancien manuel de codification. Quant à la seconde série, elle couvre la période de 1997 à 1998 où les conventions collectives sont analysées à la lumière du nouveau manuel de codification.

Il est également possible que certaines erreurs se soient produites lors de l'attribution d'un code de secteur d'activité économique au moment du dépôt des conventions

collectives. Les résultats de l'analyse selon les secteurs d'activité économique doivent donc être interprétés avec prudence.

LES DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON L'ANNÉE DE SIGNATURE DE CONVENTIONS COLLECTIVES, DE 1980 À 1998

L'objectif de cette section de l'étude est de présenter les résultats obtenus, pour les deux séries, selon l'année de signature des conventions collectives ainsi que pour l'ensemble de la période. Pour y parvenir, deux types d'indicateurs sont utilisés. Le premier concerne les **taux d'incidence moyens par disposition**. Ceux-ci consistent en une moyenne, pour chaque disposition, de sa présence sur **un ensemble d'années de référence**. Les **taux d'incidence moyens par an** constituent le deuxième indicateur. Ces derniers s'obtiennent en faisant la moyenne de la présence de toutes les dispositions **à l'intérieur d'une même année**. On parlera alors indifféremment d'un taux d'incidence ou de présence.

Cette section du document se compose de deux grandes divisions. La première partie présente les résultats concernant la première série de données, de 1980 à 1996. La seconde partie porte sur la série de 1997 à 1998. À cet effet, deux tableaux seront utilisés, soit les tableaux 1 et 2 qui sont en annexe.

La série chronologique de 1980 à 1996

Le [tableau 1](#) porte sur les taux d'incidence des dispositions dans les conventions collectives pour la période de 1980 à 1996. Les données sont présentées selon l'année de signature des conventions collectives. Ce tableau permet d'observer la fréquence relative d'apparition des dispositions tout au long de cette période.

Les caractères gras et en italique sont utilisés, dans cette partie, afin d'accélérer le repérage des informations importantes et de faciliter la lecture du document.

Un regard sur les taux d'incidence moyens par an

En observant les taux d'incidence moyens par an sur la période de 1980 à 1996, il est possible de constater quelques tendances générales. Rappelons que ces taux consistent en une moyenne des taux d'incidence de toutes les dispositions à l'intérieur d'une année.

D'une manière générale, les valeurs maximales pour les dispositions se situent majoritairement entre 1992 et 1996. Quant aux valeurs minimales, elles se concentrent plus particulièrement entre 1980 et 1986.

Un examen du premier tableau permet aussi de constater que les taux d'incidence pour chaque disposition en 1996 sont supérieurs à ceux de 1980, sauf pour la disposition **garderie sur les lieux de travail** où la progression est nulle.

Quant aux taux d'incidence moyens **par an**, ils révèlent que l'année 1981 se caractérise par le plus faible taux d'incidence moyen avec 23,6 %. Pour sa part, le taux le plus élevé se rencontre en 1992 avec 39,3 %. Depuis cette date, les taux d'incidence moyens par an montrent un plafonnement quant à la présence des dispositions dans les conventions collectives.

Le **congé parental** et l'**application de la convention collective aux salariés à temps partiel** connaissent la plus forte progression avec plus de 30 % d'écart entre leur valeur de 1980 et celle de 1996. Les dispositions relatives à l'**assurance-vie**, l'**assurance mort accidentelle** et aux **régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie** ont une croissance faible avec une augmentation variant entre 2 et 4 %.

Un regard sur les taux d'incidence moyens par disposition

Les taux d'incidence moyens par disposition consistent, rappelons-le, en une moyenne, pour chaque disposition, de sa présence sur un ensemble d'années de référence.

Dans cette série, quatre groupes de dispositions peuvent être observées en fonction des taux d'incidence moyens par disposition. Il s'agit des groupes ayant un taux d'incidence élevé, modéré, faible et marginal. Ces résultats sont obtenus à partir des conventions analysées pour la période de 1980 à 1996. Au total, ce sont 25 261 d'entre elles qui ont été analysées durant cette période. Le nombre de conventions collectives varie, sur une base annuelle, entre 594 (en 1994) et 2797 (en 1984).

En ce qui concerne le groupe ayant un taux d'incidence **élevé**, il est composé des dispositions relatives au congé pour naissance ou adoption, au congé de maternité, au congé de maladie, à l'assurance-vie ainsi qu'à l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel. Les taux de présence pour ce groupe sont supérieurs à 50 %.

Quant au groupe ayant un taux d'incidence **modéré**, il est formé des dispositions concernant l'assurance mort accidentelle, le congé parental et la semaine comprimée de travail. Les taux de présence pour ces dispositions varient entre 19 et 22 %.

Pour sa part, le groupe ayant un taux d'incidence **faible** se compose des clauses relatives au congé sabbatique, à l'horaire flexible ainsi qu'aux régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie. Ces dispositions ont un taux de présence oscillant entre 4 et 9 %.

Seule la disposition portant sur l'existence d'une garderie sur les lieux de travail se retrouve dans le groupe ayant un taux d'incidence **marginal**. Son taux de présence est inférieur à 1 %.

La série chronologique de 1997 et 1998

La seconde série chronologique couvre les années 1997 et 1998. Les données disponibles pour l'année 1998 sont incomplètes. De plus, la série se caractérise par la mise en place d'un nouveau manuel de codification des conventions collectives.

Ainsi, certaines variables ont été introduites dans l'analyse des conventions collectives. C'est le cas de la semaine réduite de travail, de l'existence d'un comité conjoint sur la conciliation travail-famille, de l'existence d'une politique visant la mise sur pied d'un programme sur la conciliation travail-famille et de la responsabilité du programme.

D'autres variables sont quant à elles disparues de cette analyse des conventions collectives. C'est le cas du congé sabbatique, de l'assurance mort accidentelle, des régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie et de la garderie sur les lieux de travail.

Il importe de considérer que la seconde série ne couvre que deux années, en raison d'un retard dans la codification des conventions collectives. Cette situation fait en sorte que la présentation des résultats sera plus significative en procédant sous l'angle des taux d'incidence moyens par disposition.

Un regard sur les taux d'incidence moyens par disposition

Pour la période de 1997 et 1998, il est également possible de réunir les dispositions en quatre groupes selon leur taux d'incidence moyen. Il s'agit des groupes ayant un taux d'incidence moyen élevé, modéré, faible et marginal. Les résultats proviennent d'un total de 756 conventions collectives. Bien que les données disponibles pour 1998 soient incomplètes, ces deux années ont été ajoutées afin de compléter la série de 1980 à 1996 et d'offrir une vision plus contemporaine avec des conventions en vigueur.

Le [tableau 2](#) porte sur les taux d'incidence moyens par disposition de conventions collectives pour la période de 1997 et 1998. Il offre un portrait des dispositions présentes pour la période d'observation.

Pour ce qui est du groupe ayant un taux d'incidence **élevé**, il se compose des éléments concernant le congé de paternité, le congé de maternité, l'assurance-vie, les régimes d'assurance maladie complémentaire et le congé de maladie. Les taux de présence sont supérieurs à 59 %.

Quant au groupe ayant un taux d'incidence **modéré**, il réunit les dispositions relatives à l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel, d'une part, et aux remplaçants, aux occasionnels ou aux surnuméraires, d'autre part. Les taux de présence de ces clauses se situent entre 35 et 42 %.

En ce qui a trait au groupe ayant un taux d'incidence **faible**, il est composé des clauses relatives à la semaine comprimée de travail, à l'horaire flexible et à la semaine réduite de travail. Les taux de présence de ces dispositions varient entre 3 et 18 %.

Le groupe ayant un taux d'incidence **marginal** est formé des dispositions traitant de l'existence d'un comité conjoint sur la conciliation travail-famille, de l'existence d'une politique visant à mettre en place un programme sur la conciliation travail-famille et de la responsabilité de ce programme. Ces dispositions ont des taux de présence ne dépassant pas 1 %.

LES DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, DE 1980 À 1996.

Cette partie du document cherche à décrire la présence des dispositions de conventions collectives en fonction des différents secteurs d'activité économique étudiés. L'analyse se fonde sur les données portant sur la période de 1980 à 1996.

Dans cette section, des taux d'incidence moyens par secteur d'activité économique sont utilisés. Ces derniers consistent en une moyenne, sur une base sectorielle, de la présence de toutes les dispositions. En ce qui concerne la série de 1997 et 1998, le faible nombre de conventions collectives analysées explique le fait que les données sectorielles ne sont pas présentées.

De plus, à l'intérieur de la série couvrant la période de 1980 à 1996, le secteur de la chasse et de la pêche ne sera pas retenu. Cette décision se fonde sur le faible nombre de conventions collectives signées et analysées dans ce secteur.

Trois sections composent cette partie du document. Dans un premier temps, les résultats d'ensemble pour la série de 1980 à 1996 y sont exposés. Ensuite, une analyse descriptive des secteurs sera faite. Enfin, une comparaison sera faite entre les secteurs à forte représentation féminine et les secteurs à forte représentation masculine.

Les caractères gras et en italique sont utilisés, dans cette partie, afin d'accélérer le repérage des informations importantes et de faciliter la lecture du document.

Un regard général sur les dispositions selon les secteurs d'activité économique de 1980 à 1996

Le [tableau 3](#) permet d'observer la présence des dispositions de conventions collectives selon les différents secteurs d'activité économique étudiés. Les chiffres sont basés sur des taux cumulatifs pour la période de 1980 à 1996.

Dans cette section, les résultats sont présentés en fonction des taux d'incidence moyens par secteur d'activité économique. En examinant ces taux, il est possible de distinguer trois groupes de secteurs selon le degré de présence des dispositions. Il s'agit des groupes ayant un taux moyen d'incidence élevé, modéré et faible.

Le groupe ayant un taux d'incidence **élevé** rassemble les secteurs des finances, assurances et affaires immobilières, des services, de l'administration publique et du commerce. Les taux d'incidence se situent entre 32 et 41 %. D'ailleurs, le taux le plus élevé appartient au secteur des finances, assurances et affaires immobilières avec 40,08 %.

Quant au groupe ayant un taux d'incidence **modéré**, il se compose des secteurs des transports et des communications, de l'agriculture, des mines, carrières et puits de pétrole, ainsi que de l'industrie manufacturière. Ces secteurs ont un taux variant entre 22 et 28 %.

En ce qui concerne le groupe ayant un taux d'incidence **faible**, il est formé des secteurs de la sylviculture et du bâtiment et des travaux publics. Les taux sectoriels oscillent entre 10 et 19 %. À l'intérieur de ce groupe, le secteur du bâtiment et des travaux publics obtient le taux d'incidence moyen le plus faible avec 10,65 %.

Une analyse descriptive des secteurs

Cette partie du document présente une analyse descriptive sommaire pour chacun des secteurs d'activité économique étudiés. Cette dernière permet d'illustrer les différences sectorielles quant à la présence et à la répartition des dispositions.

Dans le secteur de ***l'administration publique***, les dispositions relatives au congé pour naissance ou adoption de même qu'au congé de maladie sont les plus populaires. Leurs taux de présence sont respectivement de 90,9 et 90,1 %. Les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie constituent la disposition la moins présente avec un taux de 2%. La disposition relative à la garderie sur les lieux de travail y est absente.

La disposition la plus présente dans le secteur de ***l'agriculture*** est le congé pour naissance ou adoption. Elle obtient un taux de présence de 84,1 %. Le congé sabbatique et la semaine de travail comprimée sont les dispositions les moins populaires avec des taux respectifs de 1,2 et 2,4 %. Les dispositions relatives à l'horaire flexible et la garderie sur les lieux de travail ont un taux de présence nul.

Dans le secteur du **bâtiment et des travaux publics**, le congé pour naissance ou adoption ainsi que l'assurance-vie sont les dispositions les plus présentes. Elles ont des taux de présence respectifs de 39,7 et de 34,8 %. Les dispositions relatives au congé parental avec 0,5 %, au congé sabbatique avec 1,1 % et à l'horaire flexible avec 1,1 % sont les plus faiblement présentes. Les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie et la garderie sur les lieux de travail sont des dispositions absentes dans ce secteur.

Pour le secteur du **commerce**, les dispositions relatives au congé pour naissance ou adoption, avec 88,4 %, et au congé de maladie, avec 82,7 %, sont les plus présentes. À l'opposé, la garderie sur les lieux de travail, le congé sabbatique et l'horaire flexible sont les plus faiblement présentes avec des taux de 1,5 % et moins.

La disposition la plus présente dans le secteur des **finances, assurances et affaires immobilières** est le congé pour naissance ou adoption, avec 93,1 % comme taux d'incidence. La disposition relative à la garderie sur les lieux de travail constitue, pour sa part, celle étant la moins présente, avec un taux de 0,1 %.

Du côté du secteur des **industries manufacturières**, c'est le congé pour naissance ou adoption qui est la disposition la plus présente. Elle obtient un taux d'incidence de 57,6 %. La disposition la plus faiblement présente est, encore une fois, la présence d'une garderie sur les lieux de travail avec un taux de 0,1 %.

Dans le secteur des **mines, carrières et puits de pétrole**, l'assurance-vie est la disposition la plus populaire avec un taux de présence de 84 %. La disposition relative à l'horaire flexible obtient le taux le plus faible avec 1 %, tandis que celle portant sur la présence d'une garderie sur les lieux de travail y est totalement absente.

Dans le secteur des **services**, le congé de maternité recueille le taux de présence le plus fort avec 83,2 %. La disposition la moins populaire correspond à la garderie sur les lieux de travail avec un taux d'incidence de 0,8 %.

La disposition relative à l'assurance-vie est la plus présente dans le secteur de la **sylviculture**. Elle a un taux d'incidence de 73,8 %. Le taux de présence le plus faible appartient à la disposition relative au congé sabbatique avec 0,5 %. Aucune disposition ne traite des garderies sur les lieux de travail.

Avec des taux supérieurs à 60 %, les dispositions relatives au congé de maladie, au congé pour naissance ou adoption ainsi qu'à l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel sont les plus présentes dans le secteur des **transports et des communications**. L'horaire flexible, avec 2,1 %, et les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie, avec 2,6 %, obtiennent les taux de présence les plus faibles. Encore ici, les conventions sont muettes au regard de la présence d'une garderie sur les lieux de travail.

Une comparaison entre les secteurs à forte représentation féminine et masculine

Afin de compléter cette analyse sectorielle, la comparaison entre les secteurs à forte représentation féminine et ceux à forte représentation masculine, esquissée par Turcot en 1995, a été poursuivie.

Les secteurs à forte représentation féminine sont regroupés au [tableau 4.1](#). Ils comprennent les secteurs des transports et des communications, des services, des finances, assurances et affaires immobilières, du commerce ainsi que celui de l'administration publique. Les secteurs à forte représentation masculine sont rassemblés dans le [tableau 4.2](#). Ils incluent les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, des mines, carrières et puits de pétrole, des industries manufacturières de même que du bâtiment et des travaux publics.

Cette comparaison permet de mettre en lumière les dispositions les plus et les moins populaires dans les secteurs à forte représentation féminine ou masculine. Des taux d'incidence moyens par disposition pour chaque type de secteur sont présentés dans les tableaux [4.1](#) et [4.2](#). Ces derniers consistent en une moyenne de la présence d'une même disposition pour un ensemble de secteurs. Dans un premier temps, ces taux ont été calculés en regroupant les secteurs compris dans les secteurs à forte représentation féminine. Dans un deuxième temps, ce même type de calcul a été appliqué aux secteurs à forte représentation masculine.

Un premier regard sur ces deux tableaux permet de constater que les dispositions pouvant créer un contexte favorable à la conciliation travail-famille ont des taux d'incidence moyens plus élevés dans les secteurs à forte représentation féminine, à l'exception des dispositions relatives à l'assurance mort accidentelle, dont la différence avec les secteurs à forte représentation masculine est de -14,1 %, aux régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie, dont la différence est de -0,7 %, et à la semaine comprimée de travail, dont la différence est de -0,4 %.

En observant de près les secteurs à forte représentation féminine, le congé pour naissance et adoption, le congé de maladie, l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel, le congé de maternité et l'assurance-vie sont les dispositions les plus présentes dans ces secteurs. Les taux d'incidence moyens varient entre 57 et 84 %. Du côté des secteurs à forte représentation masculine, l'assurance-vie ainsi que le congé pour naissance ou adoption constituent les dispositions les plus présentes. Ces dispositions ont des taux d'incidence moyens se situant entre 51 et 55 %.

Parmi les dispositions les plus faiblement présentes, on retrouve sensiblement les mêmes clauses, mais dans un ordre différent et avec des taux d'incidence moyens plus faibles dans les secteurs à forte représentation masculine. Ainsi, au sein des secteurs à forte représentation féminine, on retrouve le congé sabbatique, l'horaire flexible et les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie. Les taux d'incidence moyens varient entre 4 et 9 %. Du côté des secteurs à forte représentation masculine, les

dispositions les moins présentes sont les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie, le congé parental, le congé sabbatique ainsi que l'horaire flexible. Les taux d'incidence moyens oscillent entre 0,9 et 4,8 %. Pour sa part, la disposition relative à la garderie sur les lieux de travail est présente de façon marginale aussi bien dans les secteurs à forte représentation féminine que dans les secteurs à forte représentation masculine.

UN PARALLÈLE ENTRE LES RÉSULTATS OBTENUS ET CERTAINES RECHERCHES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Depuis une dizaine d'années, plusieurs recherches ont été effectuées sur la problématique de la conciliation travail-famille. Parmi les plus récentes, plusieurs s'entendent sur l'importance de la flexibilité et de la souplesse dans le travail pour aider les travailleurs à concilier leurs obligations professionnelles et personnelles.

Selon les conclusions de Duxbury, Higgins et Johnson (1999), Evans (2001) ainsi que Duxbury et Higgins (2001), les problèmes de conciliation travail-famille pourraient être réduits en redonnant du contrôle aux travailleurs sur l'organisation de leur travail, leurs heures de travail et leur lieu de travail. Ces études font aussi ressortir les modalités du travail flexible comme une voie de solution à privilégier.

D'autres recherches identifient l'organisation du travail comme étant un facteur qui ajoute au stress vécu par les employés. Cet aspect ressort, entre autres, d'une conférence prononcée par Diane-Gabrielle Tremblay en 1999 et d'une recherche menée par le « Families and Work Institute » (2001).

Dans la présente analyse, certaines dispositions de conventions collectives peuvent être reliées à des modalités de travail flexibles. Il s'agit de la semaine comprimée de travail, de l'horaire flexible et la semaine réduite de travail. Il importe toutefois de conserver à l'esprit que ces dispositions peuvent servir d'autres objectifs que la conciliation travail-famille.

Les résultats démontrent que les dispositions concernées sont peu populaires dans les conventions collectives. En examinant le [tableau 3](#), il est même possible de constater qu'elles sont absentes dans certains secteurs d'activité économique. Cette situation contraste avec ce que les recherches citées privilégient comme étant une voie de solution, soit l'aménagement flexible du travail.

Les dispositions reliées à l'aménagement flexible du travail ont un taux d'incidence faible. Pour la période de 1980 à 1996, la semaine comprimée de travail présente un taux d'incidence de 19,20 % et l'horaire flexible, un taux de 5,62 %. Pour la seule année 1997, la semaine comprimée de travail obtient un taux d'incidence de 14,50 %, la semaine réduite de travail un taux de 1,9 % et l'horaire flexible un taux de 4,8 %. Quant aux valeurs maximales pour ces dispositions, elles ont été enregistrées en 1992 alors

que le contexte économique n'était pas des plus favorables aux entreprises. Il est donc plausible de considérer que l'utilisation de ces dispositions permet d'atteindre d'autres fins que la conciliation travail-famille. Par ailleurs, les résultats pour la période de 1980 à 1996 révèlent que l'horaire flexible est davantage présent dans les secteurs à prépondérance féminine.

CONCLUSION

L'objectif principal de cette étude était de sensibiliser le lecteur à la présence de dispositions dans les conventions collectives qui peuvent créer un contexte propice à la conciliation travail-famille. Les résultats de cette étude offrent un portrait de certains moyens dont les salariés se dotent, par le biais de la négociation collective, pour faciliter l'équilibre entre les responsabilités découlant du travail et celles reliées à la famille et à la vie personnelle. Cependant, il faut être conscient que l'absence de dispositions ne signifie pas automatiquement que l'avantage n'est pas offert par l'entreprise. Un certain nombre de mesures visant à favoriser la conciliation travail-famille ne sont pas conventionnées. Par conséquent, ces informations échappent aux systèmes que gère le ministère du Travail.

Les données utilisées proviennent de deux systèmes gérés par le ministère du Travail, soit le système d'analyse des conventions collectives et le système de gestion des relations du travail. Rappelons que l'hypothèse à l'effet que les dispositions étudiées peuvent créer un contexte où la conciliation travail-famille est facilitée a été posée dès le départ.

La présentation des résultats s'est faite en trois temps. Tout d'abord, ceux-ci ont été exposés selon l'année de signature des conventions collectives pour la série de 1980 à 1996 et celle de 1997 et 1998. Ensuite, ils l'ont été selon les secteurs d'activité économique. Enfin, un parallèle a été tracé entre les principales conclusions de certaines recherches récentes sur la conciliation travail-famille et les résultats de cette étude.

À partir des données de la série couvrant la période de 1980 à 1996, il a été possible de constater que le congé de maternité et le congé pour naissance ou adoption sont les plus populaires. À l'opposé, le congé sabbatique, l'horaire flexible ainsi que les régimes facultatifs ou supplémentaires d'assurance-vie constituent les dispositions les moins populaires pour cette période d'observation. Quant à la garderie sur les lieux de travail, sa présence semble très marginale.

En ce qui concerne la série de 1997 et 1998, les données pour l'année 1998 sont partielles. L'analyse des plus récentes conventions collectives suggère que le congé de maternité et le congé de paternité constituent les dispositions les plus populaires. La semaine comprimée de travail, l'horaire flexible et la semaine réduite de travail forment le groupe de dispositions les moins populaires. De leur côté, les dispositions relatives à

l'existence d'un comité conjoint sur la conciliation travail-famille, à l'existence d'une politique visant à mettre sur pied un programme sur la conciliation travail-famille et à la responsabilité du programme sont présentes de manière marginale.

L'examen des résultats sous l'angle des secteurs d'activité économique a permis de constater que les secteurs où les dispositions sont les plus fortement présentes sont les secteurs des finances, assurances et des affaires immobilières, des services, de l'administration publique et du commerce, tous des secteurs où la main-d'œuvre féminine est importante. À l'inverse, les secteurs ayant les taux d'incidence les plus faibles sont ceux de la sylviculture, ainsi que du bâtiment et des travaux publics, où la main-d'œuvre est principalement masculine. Lorsqu'on a comparé de façon plus détaillée les secteurs à forte représentation féminine aux secteurs à forte représentation masculine, on a également constaté que pour la majorité des dispositions, les secteurs à forte représentation féminine affichaient des taux d'incidence moyens plus élevés.

Enfin, certaines dispositions analysées dans le cadre de la présente étude peuvent être reliées à l'aménagement flexible du travail. Il s'agit de l'horaire flexible, de la semaine comprimée de travail ainsi que de la semaine réduite de travail. De récentes recherches sur la conciliation travail-famille privilégient la flexibilité dans l'organisation du travail comme solution à envisager afin de réduire les problèmes que vivent les employés à cet égard. Les résultats présentés dans cette analyse tendent à démontrer que de telles dispositions sont peu populaires dans les conventions étudiées, voire même absentes dans certains secteurs d'activité économique.

Cette étude a permis de mettre à jour certains résultats d'études précédentes réalisées par le ministère du Travail et de tracer un portrait général de l'évolution de la présence des dispositions des conventions collectives qui peuvent faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Afin de fournir un portrait plus exhaustif de la situation, il y aurait lieu de compléter la présente analyse par un examen plus approfondi, dans les conventions collectives actuellement en vigueur, des dispositions qui sont plus étroitement liées à la conciliation travail-famille. Ainsi, une analyse de contenu de ces dispositions permettrait à la fois de repérer des dispositions originales et de vérifier si leur présence constitue un bénéfice conventionné réel par rapport aux normes légales en la matière.

BIBLIOGRAPHIE

- Association des cadres scolaires du Québec, « S'éduquer santé : le défi des gestionnaires » in *Réussir*, vol. 7, n° 1, mars 2000, 12 pages.
- Beaupré, Richard, « La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives », *Le marché du travail*, février 1989, vol. 10, n° 2, pages 72-89.
- Duxbury, Linda, Chris Higgins, *Work-Life Balance in the New Millennium : Where Are We? Where Do We Need To Go?*, Canadian Policy Research Networks Discussion Paper n° W | 12 octobre 2001, 80 pages.
- Duxbury, Linda, Chris Higgins et Karen L. Johnson, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, soumis à Santé Canada, juin 1999, 125 pages.
- Evans, John M, *Firm's Contribution to the Reconciliation Between Work And Family Life*, OCDE, février 2001, 60 pages.
- Galinsky, Ellen, Stacy S. Kim et James T. Bond, *Feeling Overworked :When Work Becomes Too Much*, Families and Work Institute, 2001, 9 pages.
- Institut Vanier de la famille, « La Boîte à outil aide les employeurs à relever le défi travail-famille » in *Familles et Santé*, vol.1, mars 1999, page 8.
- McBride-King, Judith et Kimberly Bachman, *Solutions pour les travailleurs écrasés par le stress*, Ottawa : The Conference Board du Canada, août 1999, 5 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, « Femme et emploi : nouveaux enjeux et défis pour concilier l'emploi et la famille » in Colloque sur la femme policière, *S'unir pour grandir ensemble, Les actes*, 1999, pages 22-37.
- Turcot, Yves, *La conciliation du travail et des responsabilités familiales et la présence de dispositions dans les conventions collectives*, 1995, document non publié, 19 pages.
- Vézina, Michel et autres, *Pour donner un sens au travail*, Le Comité de la santé mentale du Québec, Éditions Gaétan Morin, 1992, 179 pages.

ANNEXES

Tableau 1
Taux d'incidence (%) de dispositions dans les conventions collectives
selon l'année de signature pour la période 1980 à 1996

	1980 ¹	1981	1982	1983	1984	1985	1986 ²	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Taux d'incidence moyens par disposition
Congés																		
Maternité	47,8	48,3	53,0	51,7	51,7	53,9	59,1	67,9	63,2	68,7	73,5	68,6	74,5	73,7	73,7	72,5	74,8	63,33
Maladie	54,4	52,2	56,9	53,6	55,4	57,3	56,9	55,3	52,3	56,2	61,6	60,4	63,8	59,2	52,0	54,3	60,2	56,59
Parental	6,9	3,2	6,9	4,4	3,9	3,2	3,5	16,5	8,4	7,7	22,9	35,5	42,6	35,8	38,6	45,2	42,4	19,27
Sabatique	1,2	1,5	4,1	2,1	1,1	1,6	2,2	14,6	7,0	7,4	18,2	9,3	20,2	12,1	9,4	13,3	18,7	8,47
Naissance, adoption	60,9	62,2	65,3	66,2	66,9	67,8	71,3	71,7	72,8	79,2	78,6	81,8	87,1	82,8	83,5	88,4	88,8	75,02
Régimes d'assurance																		
Vie	51,0	49,5	49,5	47,4	50,6	49,1	52,3	60,5	58,4	57,3	60,3	61,5	59,5	62,5	59,9	55,9	57,1	55,43
Mort accidentelle	18,2	18,2	19,3	18,3	19,3	18,2	21,2	20,9	24,0	23,0	23,8	23,3	17,3	26,9	26,1	19,8	21,1	21,11
Facultatif, supplémentaire d'assurance-vie	3,5	2,2	2,0	1,9	2,3	2,3	1,7	10,3	6,4	2,8	5,8	5,3	4,3	8,0	8,9	5,2	7,1	4,71
Horaire de travail																		
Semaine comprimée de travail	13,3	12,8	11,2	9,8	12,1	14,3	19,7	21,5	22,9	23,1	24,1	20,9	27,2	22,2	22,4	25,6	23,3	19,20
Horaire flexible	3,5	3,2	1,9	1,5	2,0	2,3	3,2	7,0	6,0	5,1	12,4	5,7	12,5	7,4	5,2	6,9	9,7	5,62
Garderie sur les lieux de travail																		
Application aux salariés à temps partiel	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,5	0,2	0,4	0,3	0,6	0,6	0,1	0,2	0,3	0,7	0,2	0,27
	25,1	30,2	43,9	47,1	56,6	55,0	50,7	47,7	44,5	54,2	58,1	56,6	62,9	57,1	51,3	55,9	56,2	50,18
Conv. coll. signées (nb)	2532	2405	2539	2356	2821	2758	2535	2789	2766	2470	2724	2575	2427	2566	1960	1933	2201	
Conv. coll. analysées (nb)	2536	2405	2539	2353	2797	2676	1016	1048	1025	895	1107	1098	1053	851	594	610	658	
Pourcentage analysé	100,16	100,00	100,00	99,87	99,15	97,03	40,08	37,58	37,06	36,23	40,64	42,64	43,39	33,16	30,31	31,56	29,90	
Taux d'incidence moyens par an	23,8	23,6	26,2	25,4	26,8	27,1	28,5	32,8	30,5	32,1	36,7	35,8	39,3	37,3	35,9	37,0	38,3	

1 L'écart entre le nombre de conventions collectives analysées et le nombre de conventions collectives signées en 1980 peut s'expliquer par un manque de synchronisme entre le moment du dépôt et de l'analyse d'une convention collective, d'une part, et l'année de son entrée en vigueur, d'autre part.

2 Depuis la mi-juin 1986, le ministère du Travail procède à un échantillonnage des conventions collectives à analyser pour celles visant les 50 employés et moins.

Tableau 2
Taux d'incidence (%) de dispositions dans les conventions collectives
selon l'année de signature pour la période 1997 à 1998

2.1

Dispositions	1997	1998 ¹	Taux d'incidence moyens par disposition
Congés			
Maternité	73,4	81,1	77,25
Maladie	58,9	59,2	59,05
Paternité	90,1	94,8	92,45
Régimes d'assurance			
Vie	65,0	67,4	66,20
Maladie complémentaire	65,8	66,5	66,15
Application aux salariés			
à temps partiel	41,3	40,8	41,05
remplaçants, occasionnels ou surnuméraires	23,3	47,2	35,25
Conv. coll. signées (nb)	2037	1997	
Conv. coll. analysées (nb) ²	523	233	
Pourcentage analysé	25,68	11,67	
Taux d'incidence moyens par an pour ce groupe de dispositions	59,69	65,29	

2.2

Dispositions	1997	1998 ¹	Taux d'incidence moyens par disposition
Conciliation travail-famille			
existence d'un comité conjoint	0,7	0	0,35
existence d'une politique	0,2	0,4	0,30
responsabilité du programme	0,2	0,4	0,30
Horaire de travail			
Semaine comprimée de travail	14,5	21,4	17,95
Horaire flexible	4,8	5,2	5,00
Semaine réduite de travail	1,9	4,8	3,35
Conv. coll. signées (nb)	2037	1997	
Conv. coll. analysées (nb) ²	415	229	
Pourcentage analysé	20,37	11,47	
Taux d'incidence moyens par an pour ce groupe de dispositions	3,72	5,37	

1 Il s'agit de données partielles qui apparaissent pour l'année 1998.

2 L'écart entre le nombre de conventions collectives analysées, à l'intérieur d'une même année, inscrit aux tableaux 2.1 et 2.2 s'explique par le fait qu'un certain nombre de conventions collectives entrées en vigueur en 1997 et en 1998 ont été analysées en fonction de l'ancien manuel de codification et qu'un certain nombre l'ont été en fonction du nouveau manuel.

Tableau 3
Taux d'incidence (%) de dispositions dans les conventions collectives
selon le secteur d'activité économique (cumulatif de 1980 à 1996)

Dispositions	Agriculture	Sylviculture	Chasse et pêche	Mines, carrières, puis de pétrole	Industries manufacturières	Bâtiment, travaux publics	Transport et communications	Commerce	Finances, assurances, affaires immobilières	Services	Administration publique
Congés											
Maternité	59,8	9,9	100,0	26,9	48,3	9,8	38,9	66,9	84,7	83,2	56,8
Maladie	59,8	14,9	33,3	18,6	29,4	12,5	60,9	82,7	87,4	76,4	90,1
Parental	3,7	1,0	0,0	4,8	6,8	0,5	8,1	7,2	12,6	36,5	12,3
Sabbatique	1,2	0,5	0,0	1,0	1,4	1,1	4,2	1,0	5,7	20,2	10,1
Naissance, adoption	84,1	25,7	33,3	50,3	57,6	39,7	68,7	88,4	93,1	77,4	90,9
Régimes d'assurance											
Vie	28,0	73,8	66,7	84,0	52,7	34,8	49,1	46,8	80,7	50,8	59,1
Mort accidentelle	8,5	39,4	66,7	66,7	27,4	7,1	17,2	12,9	4,9	8,0	23,4
Facultatif, supplémentaire	0,0	8,4	0,0	12,2	3,6	0,0	2,6	2,2	9,0	4,9	2,0
Horaire de travail											
Semaine comprimée de travail	2,4	31,7	0,0	19,2	17,1	9,8	12,0	14,5	6,3	9,8	35,2
Horaire flexible	0,0	1,2	0,0	1,0	1,4	1,1	2,1	1,5	13,5	11,6	8,7
Garderie sur les lieux de travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,8	0,0
Application aux salariés à temps partiel	61,0	21,3	100,0	23,4	21,0	11,4	65,8	67,7	82,9	75,3	64,3
Conventions collectives signées (nb)	151	584	26	466	15 963	345	2405	7788	1826	8600	4203
Conventions collectives analysées (nb)	82	404	3	312	10 749	184	1302	4397	844	4665	2319
Pourcentage analysé	54,30	69,18	11,54	66,95	67,34	53,33	54,14	56,46	46,22	54,24	55,17
Taux d'incidence moyens par secteur	25,71	18,98	33,3	25,68	22,23	10,65	27,47	32,66	40,08	37,91	37,74

Tableau 4.1
Taux d'incidence (%) de disposition dans les secteurs à forte représentation féminine
(cumulatif de 1980 à 1996)

Dispositions	Commerce	Finances, assurances, affaires immobilières	Administration publique	Transports et communications	Services	Taux d'incidence moyens par disposition pour ces secteurs
Congés						
Maternité	66,9	84,7	56,8	38,9	83,2	66,1
Maladie	82,7	87,4	90,1	60,9	76,4	79,5
Parental	7,2	12,6	12,3	8,1	36,5	15,3
Sabbatique	1,0	5,7	10,1	4,2	20,2	8,2
Naissance, adoption	88,4	93,1	90,9	68,7	77,4	83,7
Régimes d'assurance						
Vie	46,8	80,7	59,1	49,1	50,8	57,3
Mort accidentelle	12,9	4,9	23,4	17,2	8,0	13,3
Facultatif, supplémentaire	2,2	9,0	2,0	2,6	4,9	4,1
Horaire de travail						
Semaine comprimée de travail	14,5	6,3	35,2	12,0	9,8	15,6
Horaire flexible	1,5	13,5	8,7	2,1	11,6	7,5
Garderie sur les lieux de travail	0,1	0,1	0,0	0,0	0,8	0,2
Application aux salariés à temps partiel	67,7	82,9	64,3	65,8	75,3	71,2

Tableau 4.2

**Taux d'incidence (%) de disposition dans les secteurs à forte représentation masculine
(cumulatif de 1980 à 1996)**

Dispositions	Agriculture	Sylviculture	Mines, carrières, puis de pétrole	Industries manu-facturières	Bâtiment, travaux publics	Taux d'incidence moyens par disposition pour ces secteurs
Congés						
Maternité	59,8	9,9	26,9	48,3	9,8	30,9
Maladie	59,8	14,9	18,6	29,4	12,5	27,0
Parental	3,7	1,0	4,8	6,8	0,5	3,4
Sabbatique	1,2	0,5	1,0	1,4	1,1	1,0
Naissance, adoption	84,1	25,7	50,3	57,6	39,7	51,5
Régimes d'assurance						
Vie	28,0	73,8	84,0	52,7	34,8	54,7
Mort accidentelle	8,5	39,4	66,7	27,4	7,1	27,4
Facultatif, supplémentaire	0,0	8,4	12,2	3,6	0,0	4,8
Horaire de travail						
Semaine comprimée de travail	2,4	31,7	19,2	17,1	9,8	16,0
Horaire flexible	0,0	1,2	1,0	1,4	1,1	0,9
Garderie sur les lieux de travail	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,02
Application aux salariés à temps partiel	61,0	21,3	23,4	21,0	11,4	27,1