

Les politiques relatives aux salariés âgés et les programmes d'aide aux employés dans les conventions collectives

Par
Mélanie Laflamme

Direction des données sur le travail
Direction générale des politiques et de la recherche
Ministère du Travail
Juillet 2003

Introduction

De nos jours, les milieux de travail sont de plus en plus exigeants, ce qui peut occasionner des problèmes de stress se répercutant sur la satisfaction des salariés au travail¹. Face à cette situation, des employés peuvent même aller jusqu'à quitter leur emploi, entraînant ainsi plusieurs problèmes dans les entreprises, comme un roulement de personnel à la hausse et des coûts de main-d'œuvre plus élevés liés à la perte d'employés expérimentés ainsi qu'aux dépenses de recrutement et de formation des nouveaux arrivants. Un autre phénomène, celui du vieillissement plus prononcé de la main-d'œuvre², peut également provoquer des effets négatifs si les organisations choisissent de ne pas en gérer les conséquences.

Comme ces problèmes se font persistants, il a paru opportun de vérifier si les entreprises et les syndicats prévoient des clauses dans les conventions collectives afin de prévenir ces nouveaux phénomènes de société ou d'en amoindrir les conséquences néfastes. Au surplus, il est aisé de constater que la littérature toute récente sur les conventions collectives conclues au Québec reste à peu près silencieuse sur ces questions³.

Les deux volets sur lesquels nous allons nous attarder plus particulièrement sont les politiques s'adressant aux salariés plus âgés et les programmes d'aide aux employés (PAE).

Univers de référence

C'est à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail et, depuis le 25 novembre 2002, à la Commission des relations du travail que nous avons constitué l'univers de référence. Pour cette étude, nous avons retenu les conventions collectives qui venaient à expiration au mois de mai 1998⁴ ou après mai 1998 et qui sont de dernière génération, c'est-à-dire celles qui sont actuellement en vigueur. Au total, 11 286 conventions ont ainsi été dénombrées. À partir de cet ensemble, nous avons conservé, bien évidemment, seulement celles qui ont fait l'objet d'une analyse, c'est-à-dire les conventions qui régissent, dans le secteur privé, 50 salariés et plus tandis que celles du secteur public ont toutes été examinées, nonobstant le nombre de

-
1. Charles-Henri AMHERDT, *Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille!*, Forum sur la conciliation du travail avec la famille « Familiarisons-nous! », 13 mars 2003, p. 11-17.
 2. Cela a notamment conduit le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) à se pencher sur ce phénomène et à suggérer divers moyens d'action – moyens ayant fait l'objet d'un consensus patronal-syndical – de nature à faciliter la rétention de la main-d'œuvre vieillissante. Voir à ce sujet : Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, Montréal, 2002, 19 pages.
 3. Voir à ce sujet : Gérard HÉBERT *et al.*, *La convention collective au Québec*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur Itée, 2003, 410 pages.
 4. La date exacte d'extraction des données est le 21 mai 2003. Nous précisons ce jour, puisque les données peuvent être modifiées quotidiennement. Nous avons utilisé un bassin de conventions collectives de cinq ans, afin d'avoir un nombre substantiel de conventions analysées, étant donné qu'un retard dans leur analyse s'est accumulé au fil des ans.

salariés. Plus précisément, ces dernières englobent les conventions du secteur parapublic, des organismes gouvernementaux et des sociétés d'État (secteur péripublic), de la fonction publique provinciale ainsi que celles du secteur municipal. Nous sommes ainsi parvenus à un total de 1 969 conventions collectives⁵.

Politiques particulières pour les salariés âgés

Le système d'analyse de conventions collectives comprend diverses possibilités de codification qui font état de la teneur des dispositions éventuelles d'une convention s'appliquant aux salariés âgés. Ces dispositions ont trait, entre autres, à un allègement des tâches au travail, à une banque de congés spéciaux ou à une réduction du temps de travail des salariés⁶. Elles servent à améliorer les conditions de travail des salariés et à maintenir en emploi cette main-d'œuvre vieillissante qui peut être riche en expertise⁷.

Pour notre étude, nous prenons ainsi en compte, en plus de ces trois politiques, les possibilités suivantes : soit que la convention collective manque de précision en cette matière, soit qu'elle traite de plus d'un de ces trois éléments ou encore qu'elle fasse état d'une autre mesure facilitante.

D'entrée de jeu, il s'avère intéressant de présenter des exemples pour chacune des politiques relatives aux salariés âgés :

1) Exemple d'allègement ou de réorganisation des tâches :

*Crown Cork & Seal Inc., Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6643, FTQ.
Signature : 1999-09-03; début :1999-02-22;
expiration : 2002-02-17.*

Article 12.9) : « On accordera la préférence aux employés âgés ou atteints d'une incapacité partielle, qui auront fourni de longs et loyaux services à l'emploi de la compagnie, pour le travail facile qu'ils seront capables d'accomplir. On paiera à ces employés le taux établi pour le travail qu'ils accompliront.

5. Source : Système d'information « Gestion des relations de travail » (GRT), ministère du Travail, 21 mai 2003.
6. Manuel de codification, analyse des conventions collectives, ministère du Travail, juillet 1999, révisé juin 2001.
7. Martine D'AMOURS, « Sortie anticipée ou maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans : vers le développement d'une perspective sectorielle », *La gestion des âges. Face à face avec un nouveau profil de main-d'œuvre , rapport du LVII^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2002, 236 pages, p. 5-18.

« Si le fait d'affecter ces employés à un travail plus facile porte atteinte au statut d'ancienneté d'autres employés au sein d'une unité d'ancienneté, l'assignation ne doit se faire qu'avec l'approbation du comité du syndicat local. »

2) Exemple de banque de congés spéciaux :

Ville de St-Eustache, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 928, FTQ.

Signature : 2002-11-12; début : 2002-12-10;

expiration : 2006-02-28.

Lettre d'entente #1 : « Tout employé ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans et qui continue à travailler, se voit verser dix (10) heures par mois dans sa banque de maladie. »

3) Exemple de réduction du temps de travail :

Provigo distribution inc., division Québec/secteur gros, Syndicat des travailleurs et travailleuses de Provigo, entrepôt, épicerie, Québec, CSN.

Signature : 1997-08-14; début : 1997-08-14;

expiration : 2003-03-31.

Article 21.18 : « Tout salarié qui a cinquante (50) ans ou plus peut travailler quatre (4) jours par semaine. Dans un tel cas, c'est l'âge qui est le facteur déterminant. »

4) Exemple de la codification « aucune précision » :

Corporation municipale du village de Deauville, Syndicat des travailleurs(euses) de la municipalité de Deauville, CSN.

Signature : 2001-02-06; début : 1999-01-01;

expiration 2003-12-31.

Article 24.04 : « Il est loisible à l'employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de travail différentes de celles qui apparaissent aux présentes pour les salarié(es) souffrant ou affectés par une déficience physique ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. »

5) Exemple de la codification « autre disposition » :

Ville de Matane, Syndicat des employés municipaux de Matane, Indépendant.

Signature : 2001-01-29; début : 2001-01-29;

expiration : 2004-12-31.

Article 17.01 : « Il est loisible à la Ville de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés qui souffrent de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre la Ville, l'employé et le Syndicat. »

Présentation des résultats

Tableau 1

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés en fonction des politiques particulières destinées aux salariés âgés, dans les secteurs privé et public

Politiques salariés âgés Secteur	Allègement ou réorganisation des tâches N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Banque de congés spéciaux N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Réduction du temps de travail N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Aucune précision N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Autre disposition N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Total N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
Privé	22 (4 184)	3 (703)	153 (16 593)	5 (1 243)	38 (10 338)	221 (33 061)
Public	8 (1 379)	1 (19)	6 (324)	7 (743)	40 (3 471)	62 (5 936)
Total	30 (5 563)	4 (722)	159 (16 917)	12 (1 986)	78 (13 809)	283 (38 997)

Au regard des 1 969 conventions collectives de notre univers de référence, 283 (14,4 %) contiennent des dispositions qui visent les salariés âgés de manière particulière. De ce nombre, 221 (78,1 %) proviennent du secteur privé et elles régissent 33 061 salariés ou 84,8 % de notre population de référence.

Dans le secteur privé, c'est la politique de réduction du temps de travail qui est davantage privilégiée par les parties signataires, puisqu'elle est présente dans 153 conventions (69,2 %) et qu'elle s'applique à la moitié des salariés. Au

second rang, on retrouve la catégorie « autre disposition » avec un total de 38 conventions (17,2 %), regroupant 10 338 salariés (31,3 %).

Dans le secteur public, on constate surtout que plus d'une politique s'applique aux salariés âgés ou encore que l'on fait référence à une autre politique que celles présentées dans la grille de codification. On dénombre, en effet, dans la catégorie « autre disposition », 40 conventions (64,5 %), régissant 3 471 salariés (58,5 %). Vient ensuite l'allègement ou la réorganisation des tâches, avec 8 conventions (12,9 %), touchant 1 379 salariés (23,2 %).

Tableau 2A

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon l'affiliation syndicale dans le secteur privé

Politiques salariés âgés	Allègement ou réorganisation des tâches N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Banque de congés spéciaux N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Réduction du temps de travail N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Aucune précision N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Autre disposition N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Total N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
CSD	3 (602)	--	5 (1 079)	--	1 (245)	9 (1 926)
CSN	7 (1 894)	--	24 (3 510)	3 (913)	3 (706)	37 (7 023)
CTC	--	--	1 (66)	--	--	1 (66)
FCT	--	--	1 (103)	--	1 (50)	2 (153)
FTQ	11 (1 379)	3 (703)	119 (10 817)	1 (50)	25 (8 032)	159 (20 981)
Ind. loc.	--	--	3 (1 018)	--	5 (724)	8 (1 742)
Ind. nat.	1 (309)	--	--	1 (280)	2 (564)	4 (1 153)
Ind. pro.	--	--	--	--	1 (17)	1 (17)
Total	22 (4 184)	3 (703)	153 (16 593)	5 (1 243)	38 (10 338)	221 (33 061)

Les données du tableau 2A démontrent que, dans le secteur privé, près de 72 % (71,9 %) des conventions collectives (159) contenant des dispositions sur les salariés âgés ont été conclues par la FTQ. Elles visent un total de 20 981 salariés (63,5 %). À titre comparatif, au regard de l'ensemble des conventions collectives actuellement en vigueur dans le secteur privé, 55 % des conventions ont été conclues par la FTQ et elles régissent les conditions de travail de 62,3 % des salariés.

8. L'annexe de cette étude donne la liste des sigles syndicaux en usage.

Tableau 2B

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon l'affiliation syndicale dans le secteur public

Politiques salariés âgés	Allègement ou réorganisation des tâches N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Banque de congés spéciaux N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Réduction du temps de travail N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Aucune précision N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Autre disposition N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Total N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
Affiliation syndicale						
CSD	1 (479)	--	--	1 (26)	1 (83)	3 (588)
CSN	2 (118)	--	2 (110)	3 (43)	10 (490)	17 (761)
CSQ	--	--	1 (76)	--	--	1 (76)
FTQ	3 (570)	--	1 (42)	2 (424)	15 (1 246)	21 (2 282)
Ind. loc.	2 (212)	--	2 (96)	--	8 (1 309)	12 (1 617)
Ind. nat.	--	--	--		1 (36)	1 (36)
Ind. pro.	--	1 (19)	--	1 (250)	5 (307)	7 (576)
Total	8 (1 379)	1 (19)	6 (324)	7 (743)	40 (3 471)	62 (5 936)

Contrairement au secteur privé, le secteur public offre plus rarement une politique contractuelle de réduction du temps de travail, en l'occurrence dans seulement 9,7 % des conventions collectives (6), et c'est plutôt la codification « autre disposition », avec 64,5 % (40), qui est la plus fréquente. Par ailleurs, on observe que le plus grand nombre de conventions collectives concernant les salariés âgés est concentré à la FTQ, mais avec seulement 21 conventions (33,9 %) qui touchent 2 282 salariés (38,4 %). Si nous établissons de nouveau un parallèle avec la totalité des conventions collectives actuellement en vigueur, mais cette fois dans le secteur public, on note que la FTQ est une partie signataire dans 25,9 % des cas, régissant 19,6 % des salariés; ces répartitions sont donc inférieures à celles recensées dans la présente étude.

Fait à noter, au sein de la catégorie « autre disposition », le plus grand nombre de salariés touchés (1 309 salariés ou 37,7 %) est représenté par des syndicats non affiliés, au niveau local, à l'une des quatre centrales usuellement reconnues.

Tableau 3A

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon la taille des unités de négociation dans le secteur privé

Politiques salariés âgés	Allègement ou réorganisation des tâches N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Banque de congés spéciaux N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Réduction du temps de travail N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Aucune précision N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Autre disposition N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Total N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
50 à 99 salariés	8 (517)	1 (60)	98 (6 731)	2 (130)	12 (657)	121 (8095)
100 à 199 salariés	10 (1 434)	--	41 (5 334)	--	9 (1 112)	60 (7 880)
200 à 499 salariés	3 (1 039)	2 (643)	13 (3 728)	3 (1 113)	12 (3 766)	33 (10 289)
500 à 999 salariés	--	--	1 (800)	--	4 (2 403)	5 (3 203)
1 000 à 4 999 salariés	1 (1 194)	--	--	--	1 (2 400)	2 (3 594)
Total	22 (4 184)	3 (703)	153 (16 593)	5 (1 243)	38 (10 338)	221 (33 061)

Les données du tableau 3A font état de la répartition des conventions collectives et des salariés du secteur privé en fonction de la taille des unités de négociation. Elles indiquent qu'une majorité de conventions (121 ou 54,8 %) contenant des dispositions à l'égard des salariés âgés ont été négociées par des syndicats dont la taille varie entre 50 et 99 salariés. Pour ce qui est des unités de 200 à 499 salariés, bien que seulement 33 conventions (14,9 %) y sont classées, elles regroupent néanmoins la plus forte proportion de salariés (10 289 salariés ou 31,1 %). Pour fins de comparaison avec l'ensemble des conventions collectives actuellement en vigueur dans le secteur privé, on peut mentionner que 19,3 % d'entre elles sont regroupées au sein des unités de négociation de 50 à 99 salariés, visant 17,8 % des salariés.

Une lecture des données du tableau révèle également que la politique la plus « populaire » pour ces trois tailles d'unités est la réduction du temps de travail.

Tableau 3B

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon la taille des unités de négociation dans le secteur public

Politiques salariés âgés	Allègement ou réorganisation des tâches N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Banque de congés spéciaux N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Réduction du temps de travail N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Aucune précision N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Autre disposition N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	Total N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
1 à 19 salariés	1 (3)	1 (19)	1 (3)	2 (16)	2 (28)	7 (69)
20 à 49 salariés	--	--	1 (42)	2 (53)	10 (304)	13 (399)
50 à 99 salariés	4 (244)	--	4 (279)	--	18 (1 353)	26 (1 876)
100 à 199 salariés	1 (153)	--	--	1 (175)	8 (1 136)	10 (1 464)
200 à 499 salariés	1 (479)	--	--	2 (499)	2 (650)	5 (1 628)
500 à 999 salariés	1 (500)	--	--	--	--	1 (500)
Total	8 (1 379)	1 (19)	6 (324)	7 (743)	40 (3 471)	62 (5 936)

Dans le secteur public, la fréquence la plus élevée se situe dans la catégorie de 50 à 99 salariés (26 ou 41,9 %); ces conventions collectives assujettissent 1 876 salariés (31,6 %). Par rapport à la totalité des conventions collectives actuellement en vigueur dans le secteur public, 11,4 % proviennent des unités de négociation de 50 à 99 salariés, visant 4 % des salariés, soit des proportions inférieures à celles qu'on observe dans le cadre de la présente étude.

Par ailleurs, bien que le nombre de conventions rattachées aux unités de 100 à 199 salariés et de 200 à 499 salariés soit peu élevé, c'est-à-dire respectivement 10 (16,1 %) et 5 conventions (8,1 %), elles touchent néanmoins un grand nombre de salariés, soit 1 464 (24,7 %) et 1 628 (27,4 %).

De plus, on note que c'est la variable « autre disposition » qui se répercute le plus souvent dans les quatre tailles d'unités énumérées précédemment, mais avec une plus forte concentration dans les unités de négociation de 50 à 99 salariés (18 conventions et 1 353 salariés).

Programmes d'aide aux employés

Un programme d'aide aux employés peut se définir comme étant l'ensemble des actions prises par une organisation pour apporter de l'aide et du soutien aux employés aux prises avec des problèmes personnels susceptibles de compromettre leur santé, leur équilibre psychologique ou leur rendement au travail⁹. Les problèmes habituellement couverts par les programmes d'aide aux employés sont d'ordre psychologique, professionnel, familial, financier et traumatique¹⁰.

Voici trois exemples d'articles que l'on trouve dans les conventions collectives au sujet des programmes d'aide aux employés :

Exemple 1 :

Produits forestiers Donohue inc, Division pâtes et papier, secteur Baie-Comeau, section locale 375 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (S.C.E.P.), FTQ.

Signature : 1998-12-23; début : 1998-05-01;

expiration : 2004-04-30.

Lettre d'entente : « La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance d'établir un milieu favorable afin de permettre aux employés de régler des problèmes de drogue, d'alcool, de jeu, de famille ou autres. À cette fin, la Compagnie reconnaît la présence des délégués sociaux de chacune des sections locales comme personnes-ressources au programme d'aide aux employés, ceux-ci pouvant agir à titre d'accompagnateurs dans la démarche de prise en main de l'employé avec l'aide de services internes ou externes à la Compagnie. »

Exemple 2 :

Reycan S.E.C., Syndicat des employés de bureau de Reycan S.E.C., CSD.

Signature : 1999-03-04; début : 1999-04-26;

expiration : 2003-04-27.

Annexe E : « 1. *Formation du comité* : Les parties conviennent de maintenir un comité visant le Programme d'aide aux employés composé de deux représentants de chacune des parties.

9. Voir la note 6.

10. Site Internet [www.paeconsultants.qc.ca].

2. *Fonctions et objectifs du comité :*

- élaborer et mettre en place un Programme d'aide aux employés en matière de toxicomanie;
- à cette fin, identifier les problèmes actuels;
- mettre en place une structure d'intervenants à l'intérieur de l'établissement;
- élaborer un programme de prévention;
- déléguer les intervenants aux différentes sessions de formation ou d'information;
- mettre en place un programme dans le but d'assurer un suivi aux personnes qui reviennent d'une cure. »

Exemple 3 :

Ispat Sidbec inc., Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6586, FTQ.

Signature : 2003-05-05; début : 2003-03-04;

expiration : 2009-01-31.

Lettre d'entente, p. 98 : « Le Comité de santé et de sécurité de l'établissement, en collaboration avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement, a établi un programme d'aide aux employés. Ledit programme d'aide prévoit entre autres les différents mécanismes d'intervention des services impliqués, des méthodes de dépistage et de contrôle ainsi que les traitements appropriés qui pourront être suggérés aux employés visés. »

Présentation des résultats

Tableau 4

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon l'affiliation syndicale dans les secteurs privé et public

Secteur Affiliation syndicale	Privé	Public	Total
	N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)	N ^{bre} de c. c. (N ^{bre} de salariés)
CSD	8 (1 240)	2 (230)	10 (1 470)
CSN	27 (6 817)	2 (540)	29 (7 357)
CSQ	--	1 (100)	1 (100)
CTC	2 (203)	--	2 (203)
FCT	4 (703)	--	4 (703)
FTQ	104 (23 130)	25 (24 838)	129 (47 968)
Ind. loc.	6 (1 924)	12 (9 302)	18 (11 226)
Ind. nat.	2 (394)	--	2 (394)
Ind. pro.	--	8 (2 691)	8 (2 691)
Total	153 (34 411)	50 (37 701)	203 (72 112)

Les données du tableau 4 révèlent qu'au regard des 1 969 conventions collectives de notre univers de référence, 203 (10,3 %) renferment des dispositions sur les programmes d'aide aux employés. Le plus grand nombre de conventions collectives se situe dans le secteur privé, avec 153 (75,4 %). Par contre, la répartition des salariés est relativement semblable dans les deux secteurs.

En ce qui a trait à l'incidence d'un programme d'aide au personnel selon l'affiliation syndicale, on remarque que la FTQ a conclu le plus grand nombre de conventions dans les deux secteurs, avec 104 conventions (68 %) visant 23 130 salariés (67,2 %) dans le secteur privé et 25 conventions (50 %) touchant 24 838 salariés (65,9 %) dans le secteur public.

À titre de rappel, en comparaison avec l'ensemble des conventions collectives actuellement en vigueur, 55 % des conventions du secteur privé ont été négociées par la FTQ et elles régissent 62,3 % des salariés. Dans le secteur

public, la FTQ a négocié 25,9 % des conventions qui touchent 19,6 % des salariés.

Au deuxième rang, dans le secteur privé, on retrouve la CSN avec 27 conventions (17,6 %), assujettissant 6 817 salariés (19,8 %), tandis que dans le secteur public, ce sont les syndicats indépendants, au niveau local, qui ont conclu 12 conventions (24 %), lesquelles regroupent 9 302 salariés (24,7 %).

Tableau 5

Répartition des conventions collectives (c. c.) et des salariés selon la taille des unités de négociation dans les secteurs privé et public

Politiques salariés âgés	Privé	Public	Total
Taille des unités de négociation	N^{bre} de c. c. (N^{bre} de salariés)	N^{bre} de c. c. (N^{bre} de salariés)	N^{bre} de c. c. (N^{bre} de salariés)
1 à 19 salariés		1 (12)	1 (12)
20 à 49 salariés		2 (57)	2 (57)
50 à 99 salariés	55 (3 595)	11 (771)	66 (4 366)
100 à 199 salariés	52 (6 851)	15 (2 001)	67 (8 852)
200 à 499 salariés	30 (8 888)	7 (2 224)	37 (11 112)
500 à 999 salariés	12 (7 958)	7 (4 484)	19 (12 442)
1 000 à 4 999 salariés	4 (7 119)	4 (8 702)	8 (15 821)
5 000 à 9 999 salariés	--	3 (19 450)	3 (19 450)
10 000 et +	--	--	--
Total	153 (34 411)	50 (37 701)	203 (72 112)

Les données du tableau 5 indiquent que 65,5 % des conventions (133) contenant des dispositions sur les programmes d'aide aux employés sont concentrées dans les catégories « 50 à 99 salariés » et « 100 à 199 salariés ». En ce qui concerne les salariés visés par des mesures d'aide, on observe tout naturellement que les nombres augmentent proportionnellement avec la taille de l'unité.

Pour ce qui est de la distinction entre le secteur privé et le secteur public, on constate que dans les deux secteurs, les plus fortes concentrations de conventions se situent dans les unités de 50 à 99 salariés et de 100 à 199 salariés. Cela représente, dans le secteur privé, 107 conventions (70 %) et, dans le secteur public, 26 conventions (52 %). Par contre, les plus fortes proportions de salariés se retrouvent, dans le secteur privé, dans la catégorie « 200 à 499 salariés » (8 888) et, dans le secteur public, dans l'intervalle compris entre 5 000 et 9 999 salariés (19 450).

En comparaison avec la totalité des conventions collectives actuellement en vigueur, 29,4 % sont rattachées, dans le secteur privé, à des unités syndicales dont la taille varie entre 50 et 199 salariés, comparativement à 19,7 % dans le secteur public pour la même taille.

Tendances

Les problèmes auxquels nous avons porté une attention particulière dans cette étude sont très actuels, car selon un récent sondage CEFRIO-Léger Marketing, la pénurie de main-d'œuvre est devenue la principale préoccupation des dirigeants des 500 plus grandes entreprises québécoises¹¹. C'est la raison pour laquelle, dans le contexte démographique actuel, les organisations attachent une plus grande importance à la rétention de la main-d'œuvre plus âgée ainsi qu'aux problèmes personnels des salariés.

Au cours des dix dernières années, on constate pourtant une stabilité relativement à la présence de dispositions concernant les PAE. Selon les données du ministère du Travail datées du 24 novembre 1992, seulement 246 des 3 238 conventions collectives alors analysées, soit 7,6 % d'entre elles, contenaient en effet une disposition ayant trait à l'alcoolisme et à d'autres toxicomanies, problèmes dont il est le plus souvent question dans les PAE. D'autres données tirées de la même source mais datées du 29 août 1994 révélaient que 256 des 2 860 conventions collectives analysées, soit 9 %, comportaient une disposition concernant l'alcoolisme et d'autres toxicomanies¹². Or, notre étude démontre que 10,3 % des conventions collectives contiennent une clause concernant les PAE. Nous pouvons donc en conclure que des changements apparaissent plutôt lentement dans les divers milieux de travail. Nous pouvons penser qu'il en sera ainsi au cours des prochaines années, à moins, bien sûr, que des programmes d'aide aux employés ne soient, en règle générale, établis en dehors du cadre usuel de la négociation collective. Cette situation est-elle appelée à se modifier dans le temps?

11. Michel AUDET, « Les entreprises québécoises devront changer radicalement la façon dont elles gèrent leurs ressources humaines », *La minute de l'emploi*, volume 6, n° 1, janvier 2003, p. 6-7.

12. André DESJARDINS, « Les programmes d'aide aux employés - résultats d'une enquête », *Le marché du travail*, volume 15, n° 10, octobre 1994, p.6-10.

Annexe

Liste des affiliations syndicales

CSD : Centrale des syndicats démocratiques

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CSQ : Centrale des syndicats du Québec

CTC : Congrès du travail du Canada

FCT : Fédération canadienne du travail

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Ind. loc. : Indépendant local

Ind. nat : Indépendant national

Ind. pro. : Indépendant provincial