



PORTRAIT STATISTIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR ANALYSÉES AU QUÉBEC

ÉDITION PME

2019

+11,00.00

Équipe d'analyse

Kevin Bédard
Annick Deschamps
Bernard Pelletier
Patrick Poulin

Collaborateurs

Frédérique Bédard
Mélanie Bérubé
Alain Fiset
Madeleine Gagné
Sophie Gauthier

Recherche et rédaction

Jacques Simard

Supervision

Bernard Pelletier

Présentation et mise en page

Annie Beaulieu

Le présent document peut également être consulté en ligne.

Vous le trouverez à

https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/bilans_statistiques_annuels/portrait_statistique_des_conventions_collectives_analysees_au_quebec.html

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN (PDF) 978-2-550-85456-2

Présentation de l'analyse des conventions collectives

Cette édition spéciale porte sur l'analyse des conventions collectives des petites et moyennes entreprises (PME) du secteur privé. Il s'agit d'entreprises comptant 100 salariés et moins.

Ce portrait statistique se concentre sur une sélection de variables significatives. Le sous-échantillon, extrait du Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec, est composé des conventions collectives en vigueur¹ au 15 mars 2019, dénombant 5 260 conventions et 171 594 salariés.

Faits saillants

- Près de 70 % des salariés oeuvrent dans le secteur tertiaire.
- Les congés accordés pour les activités syndicales sont sans solde dans 65,72 % des conventions.
- L'attribution des promotions et des postes vacants s'effectue selon l'ancienneté et à condition que les qualifications soient suffisantes pour 70 % des salariés dans autant de conventions.
- 41,69 % des salariés dans 36,41 % des conventions bénéficient d'une réduction du temps de travail en guise d'avantage pour les salariés âgés.
- 90 % des salariés profitent d'au moins quatre semaines de vacances après un certain nombre d'années de service.
- Le régime de retraite est défrayé par les deux parties (employeur/salarié) dans plus de 60 % des conventions.

1. Une convention en vigueur n'a pas atteint sa date d'expiration, ou n'est pas expirée depuis plus de 3 ans si elle n'a pas été renouvelée. De plus, le syndicat doit être accrédité.

Table des matières

Présentation de l'analyse des conventions collectives	3
Titre des sections	7
SECTION A	8
Affiliation syndicale.....	9
Taille de l'entreprise.....	10
Grands secteurs de l'économie.....	11
Durée des conventions collectives	12
Divisions économiques	13
Type d'ententes	14
SECTION B	15
Existence et caractère d'un comité conjoint sur les relations du travail.....	16
Dispositions relatives à la sous-traitance.....	17
Existence et caractère d'un comité conjoint sur la sous-traitance.....	18
Rémunération du congé accordé pour participer à des activités syndicales.....	19
Rémunération lors d'un congé accordé pour la négociation de la convention collective	20
SECTION C	21
Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'équité salariale.....	22
Durée de la période de probation pour acquérir le statut d'employé régulier (ou permanent). 23	
L'ancienneté lors d'une promotion ou d'une mutation hors de l'unité de négociation.....	25
Importance de l'ancienneté dans l'attribution des promotions et des postes vacants.....	26
Importance de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied	27
Ancienneté privilégiée.....	28
Politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés.....	29
SECTION D	30
Garantie du travail ou salaire assuré.....	31
Priorité d'engagement des salariés à statut particulier	32
Salaire en vigueur en cas d'affectation temporaire	33
Indemnité de cessation d'emploi – Période de service donnant droit à l'indemnité	34
SECTION E	35
Rémunération des heures supplémentaires sous forme de congés	36

SECTION F.....	37
Nombre de mois de service requis pour avoir droit à 2 semaines de congé annuel payé.....	38
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 3 semaines de congé annuel payé	39
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 4 semaines de congé annuel payé	40
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 5 semaines de congé annuel payé	41
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 6 semaines de congé annuel payé	43
Nombre maximum de semaines de congé annuel payé.....	45
Nombre de jours fériés et mobiles.....	46
Nombre de jours fériés	47
Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié.....	48
Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié.....	49
Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié.....	50
Congé payé en cas de divorce du salarié.....	51
Existence et caractère d'un comité conjoint traitant de la conciliation travail-famille	52
SECTION G.....	53
Mode d'acquisition et nombre de congés de maladie	54
Accumulation maximale des congés de maladie.....	55
Durée du délai de carence avant de bénéficier de l'assurance salaire	57
Relation entre les congés de maladie et l'assurance salaire	58
Contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire	59
Période maximale au cours de laquelle l'assurance salaire peut être versée.....	61
Montant maximum de l'assurance salaire	63
Formule de prestation de l'assurance invalidité de longue durée.....	65
Existence ou non d'un programme d'aide aux employés (PAE).....	66
SECTION H.....	67
Nature du régime de retraite.....	68
Contribution de l'employeur au régime collectif d'assurance vie.....	69
Montant maximum d'assurance vie offert par le régime de base.....	70
SECTION I	72
Durée de la période régulière de repas	73
Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT).....	74
Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'organisation du travail.....	75

SECTION J	76
L'équipement de sécurité du salarié.....	77
Uniforme de travail – coût d'achat.....	78
Uniforme de travail – coût d'entretien.....	79
Existence de traitements différenciés pour certaines conditions de travail	80

Titre des sections

- Section A :** Identité
- Section B :** Présence du syndicat comme institution dans l'entreprise
- Section C :** L'emploi – mouvement de personnel, protection et contenu de l'emploi
- Section D :** Pratiques salariales et sécurité du revenu
- Section E :** Rémunération compensatoire et avantages financiers
- Section F :** Rémunération du temps non travaillé : congé annuel, jours fériés payés et congés autorisés pour raisons personnelles
- Section G :** Protection du revenu en cas de maladie
- Section H :** Régimes collectifs de retraite, d'assurance vie et d'assurance maladie complémentaire
- Section I :** Périodes de travail, de repos et de repas
- Section J :** Conditions de travail diverses

SECTION A

Affiliation syndicale

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Centrale des syndicats démocratiques	8 721	5,08 %	305	5,80 %
Centrale des syndicats du Québec	3 994	2,33 %	147	2,79 %
Confédération des syndicats nationaux	40 577	23,65 %	1 362	25,89 %
Congrès du travail du Canada	315	0,18 %	11	0,21 %
Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles	443	0,26 %	17	0,32 %
Fédération canadienne du travail	1 014	0,59 %	44	0,84 %
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	101 126	58,93 %	2 824	53,69 %
Indépendant	15 404	8,98 %	550	10,46 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La majorité des travailleurs syndiqués, près de 59 %, sont représentés par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Le deuxième syndicat représentant le plus de salariés est la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui rassemble un peu moins de 24 % d'entre eux.

Taille de l'entreprise

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
0 à 19 salariés	19 803	11,54 %	2 042	38,82 %
20 à 49 salariés	60 803	35,43 %	1 925	36,60 %
50 à 99 salariés	83 088	48,42 %	1 214	23,08 %
100 salariés	7 900	4,60 %	79	1,50 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Plus des trois quarts des conventions déposées concernent des entreprises de moins de 50 salariés.

Grands secteurs de l'économie

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Secteur primaire	3 456	2,01 %	113	2,15 %
Secteur secondaire	48 323	28,16 %	1 300	24,71 %
Secteur tertiaire	119 815	69,82 %	3 847	73,14 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le secteur de l'économie regroupant le plus grand nombre de conventions collectives est sans équivoque le secteur tertiaire, lequel représente 69,82 % des salariés et 73,14 % des conventions. Il est suivi par le secteur secondaire qui rassemble 28,16 % des salariés et 24,71 % des conventions. Le secteur primaire compte seulement 2,01 % des salariés et 2,15 % des conventions.

Durée des conventions collectives

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
0 à 12 mois	2 205	1,29 %	82	1,56 %
13 à 24 mois	17 621	10,27 %	659	12,53 %
25 à 36 mois	33 265	19,39 %	1 187	22,57 %
37 à 48 mois	22 409	13,06 %	676	12,85 %
49 à 60 mois	42 087	24,53 %	1 342	25,51 %
61 à 72 mois	24 113	14,05 %	622	11,83 %
73 à 84 mois	25 655	14,95 %	584	11,10 %
85 à 96 mois	2 546	1,48 %	60	1,14 %
97 à 108 mois	456	0,27 %	12	0,23 %
109 à 120 mois	950	0,55 %	23	0,44 %
121 mois et plus	287	0,17 %	13	0,25 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Près de la moitié des conventions se retrouvent dans les durées de 25 à 36 mois (22,57 %) et de 49 à 60 mois (25,51 %).

Divisions économiques

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Agriculture et services relatifs à l'agriculture	745	0,43 %	22	0,42 %
Autres services	10 939	6,37 %	579	11,01 %
Commerces de détail	37 747	22,00 %	923	17,55 %
Commerces de gros	9 925	5,78 %	345	6,56 %
Communications et autres services publics	2 112	1,23 %	74	1,41 %
Construction	372	0,22 %	31	0,59 %
Exploitation forestière et services forestiers	1 527	0,89 %	44	0,84 %
Hébergement et restauration	9 554	5,57 %	280	5,32 %
Industries manufacturières	47 951	27,94 %	1 269	24,13 %
Intermédiaires financiers et assurances	3 212	1,87 %	96	1,83 %
Mines, carrières et puits de pétrole	1 134	0,66 %	46	0,87 %
Pêche et piégeage	50	0,03 %	1	0,02 %
Services aux entreprises	3 092	1,80 %	134	2,55 %
Services de santé et services sociaux	29 698	17,31 %	943	17,93 %
Services d'enseignement	4 633	2,70 %	120	2,28 %
Services gouvernementaux	106	0,06 %	7	0,13 %
Services immobiliers et agences d'assurances	1 496	0,87 %	74	1,41 %
Transport et entreposage	7 301	4,25 %	272	5,17 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Trois divisions économiques se démarquent par l'importance du nombre de salariés impliqués : l'industrie manufacturière, le commerce de détail et les services de santé et services sociaux. L'industrie manufacturière regroupe près de 28 % des salariés dans 1 269 conventions. Le commerce de détail compte 22 % des salariés dans 923 conventions. Enfin, le secteur de la santé et les services sociaux dénombrent 17,31 % des salariés dans 943 conventions.

Type d'ententes

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Première convention collective	14 982	8,73 %	562	10,68 %
Renouvellement de convention collective	151 968	88,56 %	4 570	86,88 %
Entente modifiant la durée de la convention	3 206	1,87 %	93	1,77 %
Sentence de différend (renouvellement)	112	0,07 %	2	0,04 %
Sentence de différend (1^{ère} convention)	1 326	0,77 %	33	0,63 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Dans seulement 35 cas, le contenu des conventions ont été décidées par un tiers (arbitre de différend)

SECTION B

Existence et caractère d'un comité conjoint sur les relations du travail

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	61 933	36,09 %	2 090	39,73 %
Aucune précision sur le caractère du comité	10 074	5,87 %	281	5,34 %
Comité conjoint décisionnel	12 364	7,21 %	407	7,74 %
Comité conjoint consultatif	87 223	50,83 %	2 482	47,19 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le comité conjoint sur les relations du travail est un mécanisme de concertation permettant aux parties de discuter de toutes questions se rapportant aux conditions de travail. Il s'agit du comité le plus souvent mentionné dans les conventions collectives. Cela s'explique par son champ de compétences étendu : l'expression « relations du travail » englobant plusieurs facettes du monde du travail.

Près de 40 % des conventions collectives en vigueur sont muettes quant à la présence d'un tel comité conjoint dans l'entreprise. Par ailleurs, près de 51 % des salariés disposent d'un comité ayant un caractère consultatif, tandis que 7,2 % bénéficient d'un comité décisionnel. Dans 5,34 % des conventions collectives, le caractère du comité n'est pas déterminé.

Dispositions relatives à la sous-traitance

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	61 805	36,02 %	1 766	33,57 %
Sous-traitance prohibée en tout temps	3 827	2,23 %	127	2,41 %
Sous-traitance possible à la condition d'appliquer toute la convention	272	0,16 %	11	0,21 %
Sous-traitance possible si l'on applique les taux de salaire négociés et s'il n'y a pas de mise à pied	599	0,35 %	26	0,49 %
Sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied	20 192	11,77 %	572	10,87 %
Sous-traitance possible sans restriction	3 736	2,18 %	88	1,67 %
Sous-traitance possible sans mise à pied et sans réduire les heures de travail	16 342	9,52 %	533	10,13 %
Sous-traitance possible sans mise à pied et qu'elle nécessite de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe	21 041	12,26 %	693	13,17 %
Sous-traitance possible si la nature des travaux nécessite de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe	10 622	6,19 %	342	6,50 %
Autre disposition	33 158	19,32 %	1 102	20,95 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le tiers des conventions (33,57 %) ne contient aucune clause sur la sous-traitance. Un autre tiers des conventions (34,17 %) permettent la sous-traitance si elle n'occasionne pas de mise à pied, seule ou avec d'autres dispositions : seule dans 10,87 % des conventions, pas de mise à pied et nécessité de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe à 13,17 % et pas de mise à pied ni de réduction des heures de travail dans 10,13 % des conventions. La mise à pied comprend tous les mouvements de main-d'œuvre. La catégorie « autre disposition » signifie majoritairement une multitude de dispositions.

Existence et caractère d'un comité conjoint sur la sous-traitance

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	165 865	96,66 %	5 126	97,45 %
Aucune précision sur le caractère du comité	307	0,18 %	6	0,11 %
Comité conjoint décisionnel	107	0,06 %	4	0,08 %
Comité conjoint consultatif	5 315	3,10 %	124	2,36 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le comité conjoint sur la sous-traitance est un mécanisme de concertation permettant aux parties de discuter de toutes questions relatives à la sous-traitance dans l'entreprise.

Dans la majorité des conventions collectives, soit plus de 97 %, il n'y a aucune disposition quant à l'existence d'un comité sur la sous-traitance. Parmi les 134 conventions où ce type de comité est prévu, 124 d'entre elles prévoient un comité conjoint ayant un rôle de consultation.

Rémunération du congé accordé pour participer à des activités syndicales

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition sur le congé	6 977	4,07 %	282	5,36 %
Aucune précision quant à la rémunération du congé	2 433	1,42 %	128	2,43 %
Congé défrayé par l'employeur	1 242	0,72 %	51	0,97 %
Congé non défrayé par l'employeur	118 786	69,23 %	3 457	65,72 %
Congé défrayé ou non par l'employeur selon l'activité syndicale	7 300	4,25 %	215	4,09 %
Congé partiellement défrayé par l'employeur	34 679	20,21 %	1 123	21,35 %
Autre disposition	177	0,10 %	4	0,08 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Presque 70 % des salariés ne perçoivent pas de rémunération de la part de l'employeur lors des congés accordés pour participer aux activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise. Dans ces cas, la rémunération du salarié provient du syndicat. En comparaison, 20,21 % des salariés disposent d'un nombre limité de congés payés par l'employeur et moins de 1 % des salariés bénéficient de congés défrayés en entier par l'employeur.

Rémunération lors d'un congé accordé pour la négociation de la convention collective

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition sur le congé	14 016	8,17 %	567	10,78 %
Aucune précision quant à la rémunération du congé	7 022	4,09 %	261	4,96 %
Congé défrayé par l'employeur	115 127	67,09 %	3 268	62,13 %
Congé non défrayé par l'employeur	8 641	5,04 %	291	5,53 %
Congé partiellement défrayé par l'employeur	26 741	15,58 %	871	16,56 %
Autre disposition	47	0,03 %	2	0,04 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le temps accordé aux membres du syndicat pour la préparation de la négociation de la convention collective n'est pas considéré.

Dans 62,13 % des conventions collectives, il est établi que l'employeur rémunère les membres du syndicat participant à la négociation. Dans 16,56 % des conventions collectives, le congé accordé est partiellement défrayé par l'employeur; il peut y avoir une limite quant au nombre d'heures rémunérées ou encore certains salariés libérés sont rémunérés par l'employeur et les autres par le syndicat. Quelques conventions collectives, 5,53 %, prévoient des congés non défrayés par l'employeur.

SECTION C

Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'équité salariale

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	167 111	97,39 %	5 139	97,70 %
Aucune précision sur le caractère du comité	310	0,18 %	9	0,17 %
Comité conjoint décisionnel	3 217	1,87 %	89	1,69 %
Comité conjoint consultatif	956	0,56 %	23	0,44 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le comité conjoint sur l'équité salariale est très peu présent dans les conventions collectives en vigueur. On ne le retrouve que dans 2,3 % de celles-ci. Lorsqu'il est présent, il est majoritairement décisionnel.

Durée de la période de probation pour acquérir le statut d'employé régulier (ou permanent)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	1 022	0,60 %	46	0,87 %
Total - Heures	87 855	51,20 %	2 357	44,81 %
• 0 à 100 heures	136	0,08 %	3	0,06 %
• 101 à 200 heures	733	0,43 %	22	0,42 %
• 201 à 300 heures	3 956	2,31 %	114	2,17 %
• 301 à 400 heures	18 189	10,60 %	405	7,70 %
• 401 à 500 heures	29 614	17,26 %	718	13,65 %
• 501 à 600 heures	9 353	5,45 %	264	5,02 %
• 601 à 700 heures	8 408	4,90 %	274	5,21 %
• 701 heures et plus	17 466	10,18 %	557	10,59 %
Total – Jours ouvrables	34 846	20,31 %	1 269	24,18 %
• 0 à 50 jours ouvrables	6 015	3,51 %	199	3,78 %
• 51 à 100 jours ouvrables	23 739	13,83 %	853	16,27 %
• 101 à 150 jours ouvrables	4 382	2,55 %	183	3,48 %
• 151 à 200 jours ouvrables	516	0,30 %	24	0,46 %
• 201 jours ouvrables et plus	194	0,11 %	10	0,19 %
Total – Jours de calendrier	2 964	1,73 %	143	2,72 %
• 0 à 50 jours de calendrier	79	0,05 %	5	0,10 %
• 51 à 100 jours de calendrier	1 600	0,93 %	64	1,22 %
• 101 à 150 jours de calendrier	1 218	0,71 %	69	1,31 %
• 151 jours de calendrier et plus	67	0,04 %	5	0,10 %
Total – Semaines	496	0,29 %	15	0,29 %
• 9 semaines	15	0,01 %	1	0,02 %
• 10 semaines	80	0,05 %	1	0,02 %
• 12 semaines	84	0,05 %	2	0,04 %
• 13 semaines	57	0,03 %	2	0,04 %
• 18 semaines	15	0,01 %	1	0,02 %
• 21 semaines	80	0,05 %	1	0,02 %
• 26 semaines	135	0,08 %	5	0,10 %
• 28 semaines	27	0,02 %	1	0,02 %
• 35 semaines	3	0,00 %	1	0,02 %

Durée de la période de probation pour acquérir le statut d'employé régulier (ou permanent) - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Total – Mois	6 604	3,85 %	292	5,55 %
• 2 mois	149	0,09 %	3	0,06 %
• 3 mois	1 665	0,97 %	79	1,50 %
• 4 mois	117	0,07 %	7	0,13 %
• 5 mois	340	0,20 %	10	0,19 %
• 6 mois	2 896	1,69 %	130	2,47 %
• 8 mois	101	0,06 %	4	0,08 %
• 9 mois	77	0,04 %	5	0,10 %
• 10 mois	7	0,00 %	2	0,04 %
• 12 mois	880	0,51 %	38	0,72 %
• 18 mois	32	0,02 %	2	0,04 %
• 24 mois	340	0,20 %	12	0,23 %
Minimum de temps à l'intérieur d'une période définie	11 824	6,89 %	380	7,22 %
Varie selon les catégories de salariés	14 629	8,53 %	426	8,10 %
Autre disposition	11 354	6,62 %	332	6,31 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La période de probation est la période pendant laquelle le salarié est à l'essai.

Au regard des conventions collectives en vigueur, on constate que la majorité des salariés, soit 51,20 %, sont soumis à une période de probation calculée en heures. La deuxième modalité de calcul la plus courante est celle des jours ouvrables; elle touche 20,31 % des salariés.

L'ancienneté lors d'une promotion ou d'une mutation hors de l'unité de négociation

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	36 471	21,25 %	1 298	24,68 %
Cumul entier de l'ancienneté sans limites de temps	1 510	0,88 %	46	0,87 %
Cumul entier de l'ancienneté pendant une période déterminée, indéterminé par la suite	36 026	20,99 %	904	17,19 %
Cumul entier pendant une période donnée et après maintien illimité	5 211	3,04 %	158	3,00 %
Maintien sans limites de temps	2 304	1,34 %	66	1,25 %
Maintien de l'ancienneté pendant une période déterminée	8 800	5,13 %	261	4,96 %
Perte de l'ancienneté après une période déterminée	80 270	46,78 %	2 495	47,43 %
Autre disposition	1 002	0,58 %	32	0,61 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Près de la moitié des salariés visés, soit 46,78 %, perdent leur ancienneté après une période donnée suivant une nomination à un poste hors de l'unité de négociation. L'ancienneté s'accumule pendant une période définie pour 21 % des salariés. Moins de 1 % des salariés peuvent cumuler de l'ancienneté sans limite de temps.

Importance de l'ancienneté dans l'attribution des promotions et des postes vacants

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	9 054	5,28 %	384	7,30 %
Ancienneté seulement	5 719	3,33 %	177	3,37 %
Ancienneté prime à la condition que les qualifications soient suffisantes	120 111	70,00 %	3 719	70,70 %
Ancienneté prime lorsque les qualifications sont équivalentes	12 973	7,56 %	444	8,44 %
Ancienneté est un facteur parmi d'autres	2 166	1,26 %	68	1,29 %
Autre disposition	21 571	12,57 %	468	8,90 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Lors de la nomination à une promotion ou de l'attribution d'un poste vacant, l'ancienneté s'avère un critère prédominant dans la plupart des conventions collectives. Dans 70,7 % de celles-ci, le poste est octroyé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté à la condition de détenir les qualifications nécessaires.

La catégorie « autre disposition » comprend, entre autres, les cas où les critères diffèrent selon la catégorie d'emploi.

Importance de l'ancienneté dans l'ordre des mises à pied

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	21 517	12,54 %	788	14,98 %
Ancienneté seulement	105 747	61,63 %	2 919	55,49 %
Ancienneté prime à la condition que les qualifications soient suffisantes	41 023	23,91 %	1 442	27,41 %
Ancienneté prime lorsque les qualifications sont équivalentes	1 510	0,88 %	60	1,14 %
Ancienneté est un facteur parmi d'autres	703	0,41 %	21	0,40 %
Autre disposition	1 094	0,64 %	30	0,57 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Dans 55,49 % des conventions, l'ancienneté est l'unique facteur pour déterminer l'ordre des mises à pied, c'est-à-dire que le salarié ayant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied. Cette disposition touche 61,63 % des salariés. Par ailleurs, pour près de 24 % des salariés, l'ancienneté est prépondérante si les salariés restants détiennent les qualifications nécessaires.

Ancienneté privilégiée

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	133 501	77,80 %	4 222	80,27 %
Ancienneté privilégiée accordée aux délégués syndicaux	35 104	20,46 %	952	18,10 %
Ancienneté privilégiée accordée à certains salariés dont les fonctions sont essentielles aux opérations	1 500	0,87 %	42	0,80 %
Ancienneté privilégiée accordée aux délégués syndicaux et à certains salariés dont les fonctions sont essentielles aux opérations	1 414	0,82 %	39	0,74 %
Autre disposition	75	0,04 %	5	0,10 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

L'ancienneté privilégiée, ou ancienneté préférentielle est une protection contre la mise à pied s'appliquant à certains salariés clés ou délégués syndicaux de l'entreprise. On leur accorde ainsi une ancienneté fictive supérieure à leur ancienneté réelle et à celle détenue par le salarié le plus ancien.

La majorité des conventions collectives (80,27 %) ne contient pas de clause à cet effet. Toutefois, lorsque la convention octroie une ancienneté privilégiée, elle l'attribue la plupart des cas aux délégués syndicaux.

Politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	91 199	53,15 %	3 079	58,54 %
Allègement et/ou réorganisation des tâches	1 958	1,14 %	71	1,35 %
Banque de congés spéciaux	163	0,09 %	4	0,08 %
Réduction du temps de travail	71 546	41,69 %	1 915	36,41 %
Aucune précision	443	0,26 %	11	0,21 %
Autre disposition	6 285	3,66 %	180	3,42 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La réduction du temps de travail est sans conteste la mesure la plus courante des politiques s'appliquant aux salariés âgés, elle se retrouve dans 36,41 % des conventions concernant 41,69 % des salariés. La catégorie « autre disposition » inclut notamment les cours de préparation à la retraite, des conditions de travail et de salaire différentes ou encore les situations où plus d'une disposition s'applique.

SECTION D

Garantie du travail ou salaire assuré

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	129 332	75,37 %	3 949	75,08 %
Garantie horaire	13	0,01 %	2	0,04 %
Garantie journalière	399	0,23 %	15	0,29 %
Garantie hebdomadaire	5 001	2,91 %	202	3,84 %
Garantie mensuelle	22	0,01 %	1	0,02 %
Garantie annuelle	2 511	1,46 %	86	1,63 %
Garantie conditionnelle à un nombre d'heures effectivement travaillées	149	0,09 %	7	0,13 %
Aucune garantie	32 689	19,05 %	956	18,17 %
Autre disposition	1 478	0,86 %	42	0,80 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La garantie de travail, ou salaire assuré est une protection du revenu pendant une période déterminée. Il s'agit d'une disposition très peu présente dans les conventions : 75,08 % n'en font aucunement mention. Lorsque l'employeur propose une garantie, elle est généralement sur une base hebdomadaire.

Priorité d'engagement des salariés à statut particulier

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	133 814	77,98 %	4 262	81,03 %
Disposition	37 780	22,02 %	998	18,97 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Près de 19 % des conventions collectives en vigueur prévoient une priorité d'engagement aux salariés à statut particulier (temps partiel, occasionnel, surnuméraire, etc.) pour un poste régulier.

Salaire en vigueur en cas d'affectation temporaire

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	50 253	29,29 %	1 915	36,41 %
Salaire de la nouvelle fonction, lorsque supérieure à la fonction habituelle du salarié	53 310	31,07 %	1 615	30,70 %
Salaire de la fonction habituelle du salarié	6 648	3,87 %	232	4,41 %
Salaire de la nouvelle fonction en toute circonstance	750	0,44 %	23	0,44 %
Salaire de la nouvelle fonction après une période déterminée	28 603	16,67 %	830	15,78 %
Varie selon le poste auquel le salarié est affecté	1 491	0,87 %	46	0,87 %
Varie selon les catégories d'emploi	4 853	2,83 %	80	1,52 %
Prime minimale de remplacement	10 541	6,14 %	231	4,39 %
Autre disposition	15 145	8,83 %	288	5,48 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Près du tiers des salariés (31,07 %) bénéficient du salaire de la fonction la mieux rémunérée en cas d'affectation temporaire. De plus, 16,67 % des salariés en profitent également, mais après une période de temps précisée.

Indemnité de cessation d'emploi – Période de service donnant droit à l'indemnité

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	128 540	74,91 %	3 772	71,71 %
Aucune précision quant à la période	15 657	9,12 %	595	11,31 %
Égale à la période de probation	4 730	2,76 %	176	3,35 %
Moins d'un an de service	1 402	0,82 %	39	0,74 %
Une année de service	2 554	1,49 %	78	1,48 %
Plus d'un an de service	5 537	3,23 %	143	2,72 %
Aucune période minimale	7 099	4,14 %	252	4,79 %
Autre disposition	6 075	3,54 %	205	3,90 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

L'indemnité de cessation d'emploi réfère à une somme versée par l'employeur au salarié lors de la rupture du lien d'emploi. Il ne s'agit pas ici de l'indemnité compensatoire du préavis prévue à la Loi sur les normes du travail. La plupart des conventions collectives (71,71 %) n'offrent pas d'indemnité de cessation d'emploi. Quand les conventions prévoient une telle indemnité (28,29 % des cas), la période de service nécessaire pour son obtention n'est généralement pas indiquée (11,31 % des conventions) ou il n'y a aucune période minimale (4,79 %).

SECTION E

Rémunération des heures supplémentaires sous forme de congés

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	74 534	43,44 %	2 274	43,23 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés	27 020	15,75 %	959	18,23 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés, avec restriction quant au nombre d'heures rémunérées en congé	50 758	29,58 %	1 472	27,98 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés, avec restriction durant le temps où le congé est pris	1 762	1,03 %	78	1,48 %
Rémunération des heures supplémentaires en espèces seulement	10 012	5,83 %	189	3,59 %
Autre disposition	7 508	4,38 %	288	5,48 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Certaines conventions permettent aux salariés de choisir le mode de compensation des heures supplémentaires effectuées, que ce soit en espèces ou en congés. Selon les données recueillies dans les conventions collectives en vigueur, 15,75 % des salariés ont cette possibilité sans restriction. Pour leur part, 29,58 % des salariés peuvent choisir le mode, mais avec un maximum d'heures cumulables. La catégorie « autre disposition » comprend les cas où la compensation se fait seulement en congés, par exemple.

SECTION F

Nombre de mois de service requis pour avoir droit à 2 semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	25 718	14,99 %	1 028	19,54 %
Aucune précision quant à la période requise	53	0,03 %	2	0,04 %
Total - Identique pour tous	140 139	81,67 %	4 051	77,02 %
• 1 mois	36	0,02 %	3	0,06 %
• 2 mois	15	0,01 %	1	0,02 %
• 6 mois	117	0,07 %	5	0,10 %
• 8 mois	6	0,00 %	2	0,04 %
• 10 mois	2 205	1,29 %	65	1,24 %
• 12 mois	137 667	80,23 %	3 973	75,53 %
• 13 mois	13	0,01 %	1	0,02 %
• 24 mois	80	0,05 %	1	0,02 %
Tous les employés y ont droit	4 105	2,39 %	132	2,51 %
Varie selon les catégories d'emploi	301	0,18 %	8	0,15 %
Varie au cours de la durée de la convention	141	0,08 %	3	0,06 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	813	0,47 %	24	0,46 %
Autre disposition	324	0,19 %	12	0,23 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La Loi sur les normes du travail établit qu'un travailleur ayant un an de service continu a droit à une période de congé annuel de deux semaines.

Ainsi, la vaste majorité des conventions collectives prévoit la même norme.

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 3 semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	16 885	9,84 %	657	12,49 %
Aucune précision quant à la période requise	30	0,02 %	1	0,02 %
Total - Identique pour tous	150 482	87,70 %	4 479	85,15 %
• 1 an	8 128	4,74 %	352	6,69 %
• 2 ans	2 424	1,41 %	108	2,05 %
• 3 ans	33 643	19,61 %	1 113	21,16 %
• 4 ans	36 812	21,45 %	949	18,04 %
• 5 ans	68 961	40,19 %	1 932	36,73 %
• 6 ans	290	0,17 %	13	0,25 %
• 7 ans	3	0,00 %	1	0,02 %
• 8 ans	186	0,11 %	9	0,17 %
• 10 ans	35	0,02 %	2	0,04 %
Tous les employés y ont droit	747	0,44 %	25	0,48 %
Varie selon les catégories d'emploi	488	0,28 %	13	0,25 %
Varie au cours de la durée de la convention	1 209	0,70 %	35	0,67 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	852	0,50 %	29	0,55 %
Autre disposition	901	0,53 %	21	0,40 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la période de service continue nécessaire pour bénéficier de trois semaines de congé annuel a été abaissée de 5 à 3 ans (Loi sur les normes du travail). Avec le temps, les conventions collectives intégreront cette nouvelle règle.

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 4 semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	15 621	9,10 %	569	10,82 %
Aucune précision quant à la période requise	91	0,05 %	2	0,04 %
Total - Identique pour tous	150 859	87,92 %	4 529	86,10 %
• 1 an	5 948	3,47 %	248	4,71 %
• 2 ans	900	0,52 %	34	0,65 %
• 3 ans	1 166	0,68 %	66	1,25 %
• 4 ans	845	0,49 %	41	0,78 %
• 5 ans	18 552	10,81 %	700	13,31 %
• 6 ans	1 704	0,99 %	57	1,08 %
• 7 ans	4 205	2,45 %	127	2,41 %
• 8 ans	22 987	13,40 %	568	10,80 %
• 9 ans	20 286	11,82 %	452	8,59 %
• 10 ans	60 448	35,23 %	1 818	34,56 %
• 11 ans	2 108	1,23 %	58	1,10 %
• 12 ans	4 925	2,87 %	147	2,79 %
• 13 ans	1 018	0,59 %	28	0,53 %
• 14 ans	738	0,43 %	13	0,25 %
• 15 ans	4 241	2,47 %	145	2,76 %
• 16 ans	38	0,02 %	3	0,06 %
• 17 ans	75	0,04 %	1	0,02 %
• 18 ans	90	0,05 %	3	0,06 %
• 20 ans	554	0,32 %	18	0,34 %
• 25 ans	9	0,01 %	1	0,02 %
• 30 ans	22	0,01 %	1	0,02 %
Tous les employés y ont droit	708	0,41 %	40	0,76 %
Varie selon les catégories d'emploi	651	0,38 %	13	0,25 %
Varie au cours de la durée de la convention	2 077	1,21 %	55	1,05 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	934	0,54 %	35	0,67 %
Autre disposition	653	0,38 %	17	0,32 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Presque la totalité des salariés ont la possibilité d'obtenir quatre semaines de congé annuel. Chez 35,23 % de ceux-ci, 10 ans de service sont exigés.

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 5 semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	48 912	28,50 %	1 548	29,43 %
Aucune précision quant à la période requise	61	0,04 %	1	0,02 %
Total - Identique pour tous	116 127	67,68 %	3 525	67,02 %
• 1 an	147	0,09 %	15	0,29 %
• 2 ans	41	0,02 %	3	0,06 %
• 3 ans	76	0,04 %	6	0,11 %
• 4 ans	157	0,09 %	6	0,11 %
• 5 ans	779	0,45 %	43	0,82 %
• 6 ans	366	0,21 %	15	0,29 %
• 7 ans	184	0,11 %	10	0,19 %
• 8 ans	320	0,19 %	15	0,29 %
• 9 ans	97	0,06 %	9	0,17 %
• 10 ans	4 021	2,34 %	178	3,38 %
• 11 ans	506	0,29 %	18	0,34 %
• 12 ans	2 471	1,44 %	78	1,48 %
• 13 ans	915	0,53 %	24	0,46 %
• 14 ans	2 303	1,34 %	85	1,62 %
• 15 ans	29 005	16,90 %	953	18,12 %
• 16 ans	14 476	8,44 %	300	5,70 %
• 17 ans	8 430	4,91 %	198	3,76 %
• 18 ans	13 684	7,97 %	407	7,74 %
• 19 ans	3 231	1,88 %	104	1,98 %
• 20 ans	25 584	14,91 %	763	14,51 %
• 21 ans	719	0,42 %	27	0,51 %
• 22 ans	703	0,41 %	24	0,46 %
• 23 ans	612	0,36 %	21	0,40 %
• 24 ans	595	0,35 %	24	0,46 %
• 25 ans	5 531	3,22 %	168	3,19 %
• 26 ans	144	0,08 %	3	0,06 %
• 27 ans	70	0,04 %	1	0,02 %
• 30 ans	960	0,56 %	27	0,51 %

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 5 semaines de congé annuel payé - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Tous les employés y ont droit	9	0,01 %	3	0,06 %
Varie selon les catégories d'emploi	528	0,31 %	12	0,23 %
Varie au cours de la durée de la convention	2 217	1,29 %	49	0,93 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	941	0,55 %	39	0,74 %
Autre disposition	2 799	1,63 %	83	1,58 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Plus des deux tiers des salariés profitent d'un congé annuel d'une durée de cinq semaines. Dans 18,12 % des conventions, c'est à partir de 15 ans de service continu que les salariés y ont droit, tandis que dans 14,51 % des cas, 20 ans de service sont requis.

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 6 semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	139 025	81,02 %	4 167	79,22 %
Aucune précision quant à la période requise	15	0,01 %	1	0,02 %
Total - Identique pour tous	29 719	17,32 %	995	18,92 %
• 1 an	237	0,14 %	5	0,10 %
• 2 ans	14	0,01 %	3	0,06 %
• 4 ans	11	0,01 %	2	0,04 %
• 5 ans	63	0,04 %	8	0,15 %
• 6 ans	23	0,01 %	3	0,06 %
• 7 ans	10	0,01 %	1	0,02 %
• 8 ans	40	0,02 %	2	0,04 %
• 9 ans	24	0,01 %	3	0,06 %
• 10 ans	409	0,24 %	24	0,46 %
• 11 ans	13	0,01 %	1	0,02 %
• 12 ans	288	0,17 %	8	0,15 %
• 13 ans	15	0,01 %	1	0,02 %
• 14 ans	54	0,03 %	6	0,11 %
• 15 ans	657	0,38 %	37	0,70 %
• 16 ans	260	0,15 %	8	0,15 %
• 17 ans	98	0,06 %	3	0,06 %
• 18 ans	362	0,21 %	13	0,25 %
• 19 ans	235	0,14 %	7	0,13 %
• 20 ans	4 264	2,48 %	186	3,54 %
• 21 ans	424	0,25 %	15	0,29 %
• 22 ans	1 889	1,10 %	38	0,72 %
• 23 ans	2 093	1,22 %	54	1,03 %
• 24 ans	1 008	0,59 %	39	0,74 %
• 25 ans	8 788	5,12 %	257	4,89 %
• 26 ans	644	0,38 %	25	0,48 %
• 27 ans	211	0,12 %	4	0,08 %
• 28 ans	554	0,32 %	17	0,32 %

Nombre d'années de service requis pour avoir droit à 6 semaines de congé annuel payé - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
• 29 ans	709	0,41 %	16	0,30 %
• 30 ans	5 001	2,91 %	170	3,23 %
• 31 ans	37	0,02 %	1	0,02 %
• 32 ans	434	0,25 %	6	0,11 %
• 33 ans	111	0,06 %	10	0,19 %
• 35 ans	632	0,37 %	19	0,36 %
• 38 ans	45	0,03 %	2	0,04 %
• 40 ans	62	0,04 %	1	0,02 %
Tous les employés y ont droit	50	0,03 %	4	0,08 %
Varie selon les catégories d'emploi	302	0,18 %	8	0,15 %
Varie au cours de la durée de la convention	1 448	0,84 %	48	0,91 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	632	0,37 %	26	0,49 %
Autre disposition	403	0,23 %	11	0,21 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Peu de salariés ont la possibilité d'accumuler six semaines de congé annuel.

Le nombre d'années de service requis demandé se situe majoritairement entre 20 et 30 ans.

Nombre maximum de semaines de congé annuel payé

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	4 222	2,46 %	169	3,21 %
Total - Identique pour tous	157 601	91,85 %	4 800	91,25 %
• 1 semaine	68	0,04 %	3	0,06 %
• 2 semaines	236	0,14 %	13	0,25 %
• 3 semaines	5 673	3,31 %	211	4,01 %
• 4 semaines	33 509	19,53 %	989	18,80 %
• 5 semaines	86 372	50,34 %	2 519	47,89 %
• 5,5 semaines	25	0,01 %	1	0,02 %
• 6 semaines	28 058	16,35 %	920	17,49 %
• 7 semaines	2 598	1,51 %	107	2,03 %
• 8 semaines	357	0,21 %	19	0,36 %
• 9 semaines	652	0,38 %	15	0,29 %
• 10 semaines	49	0,03 %	2	0,04 %
• 14 semaines	4	0,00 %	1	0,02 %
Varie selon les catégories d'emploi	547	0,32 %	12	0,23 %
Varie au cours de la durée de la convention	1 652	0,96 %	40	0,76 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	1 548	0,90 %	58	1,10 %
Autre disposition	6 024	3,51 %	181	3,44 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La moitié des salariés atteignent un maximum de 5 semaines de vacances.

Nombre de jours fériés et mobiles

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	2 306	1,34 %	69	1,31 %
Nombre de jours précisé dans la convention	144 341	84,12 %	4 388	83,42 %
Varie selon les catégories d'emploi	1 549	0,90 %	42	0,80 %
Varie au cours de la durée de la convention	2 764	1,61 %	68	1,29 %
Varie selon l'ancienneté	3 294	1,92 %	75	1,43 %
Autre disposition	17 340	10,11 %	618	11,75 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La quasi-totalité des conventions désigne un nombre de jours fériés dans l'année.

Nombre de jours fériés

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	2 306	1,34 %	69	1,31 %
Total – Nombre de jours précisé dans la convention	144 341	84,12 %	4 388	83,43 %
• 0 à 5 jours	1 859	1,08 %	50	0,95 %
• 6 à 10 jours	76 241	44,43 %	2 010	38,22 %
• 11 à 15 jours	64 393	37,53 %	2 202	41,86 %
• 16 jours et plus	1 848	1,08 %	126	2,40 %
Total – Nombre de jours variant (1) selon les catégories d’emploi	1 549	0,90 %	42	0,80 %
• 0 à 5 jours	17	0,01 %	2	0,04 %
• 6 à 10 jours	734	0,43 %	21	0,40 %
• 11 à 15 jours	798	0,47 %	19	0,36 %
Total – Nombre de jours variant au cours de la durée de la convention	2 764	1,61 %	68	1,29 %
• 0 à 5 jours	208	0,12 %	4	0,08 %
• 6 à 10 jours	884	0,52 %	23	0,44 %
• 11 à 15 jours	1 546	0,90 %	38	0,72 %
• 16 jours et plus	126	0,07 %	3	0,06 %
Total – Nombre de jours variant selon l’ancienneté	3 294	1,92 %	75	1,43 %
• 8 jours	1 264	0,74 %	26	0,49 %
• 9 jours	717	0,42 %	17	0,32 %
• 10 jours	853	0,50 %	19	0,36 %
• 11 jours	177	0,10 %	6	0,11 %
• 12 jours	203	0,12 %	5	0,10 %
• 13 jours	68	0,04 %	1	0,02 %
• 19 jours	12	0,01 %	1	0,02 %
Autre disposition	17 340	10,11 %	618	11,75 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,01 %

La loi sur les normes du travail octroie sept jours fériés, auxquels il faut ajouter la Fête nationale. Les conventions collectives en vigueur prévoient de six à dix jours fériés dans 38,22 % des cas, s’appliquant à 44,43 % des salariés. Par ailleurs, près de 42 % des conventions (37,53 % des salariés) programment de onze à quinze jours fériés. À ces statistiques, il faut ajouter les quelques conventions qui indiquent un nombre de jours fériés variant selon divers facteurs.

Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé	1 234	0,72 %	42	0,80 %
Aucune précision quant à la durée	351	0,20 %	7	0,13 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	93 070	54,24 %	2 909	55,30 %
• 1 jour ouvrable	1 305	0,76 %	34	0,65 %
• 2 jours ouvrables	1 224	0,71 %	38	0,72 %
• 3 jours ouvrables	4 775	2,78 %	165	3,14 %
• 4 jours ouvrables	1 820	1,06 %	66	1,25 %
• 5 jours ouvrables	80 028	46,64 %	2 451	46,60 %
• 6 jours ouvrables	602	0,35 %	15	0,29 %
• 7 jours ouvrables	2 430	1,42 %	88	1,67 %
• 8 jours ouvrables	45	0,03 %	6	0,11 %
• 10 jours ouvrables	841	0,49 %	46	0,87 %
Total – Jour(s) de calendrier	68 256	39,78 %	1 984	37,72 %
• 1 jour de calendrier	93	0,05 %	4	0,08 %
• 2 jours de calendrier	155	0,09 %	4	0,08 %
• 3 jours de calendrier	2 623	1,53 %	95	1,81 %
• 4 jours de calendrier	1 788	1,04 %	59	1,12 %
• 5 jours de calendrier	53 162	30,98 %	1 501	28,54 %
• 6 jours de calendrier	1 164	0,68 %	25	0,48 %
• 7 jours de calendrier	8 283	4,83 %	265	5,04 %
• 8 jours de calendrier	202	0,12 %	8	0,15 %
• 10 jours de calendrier	561	0,33 %	15	0,29 %
• 13 jours de calendrier	70	0,04 %	1	0,02 %
• 14 jours de calendrier	155	0,09 %	7	0,13 %
Varie selon les liens de parenté	1 349	0,79 %	54	1,03 %
Autre disposition	7 334	4,27 %	264	5,02 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La norme la plus courante lors du décès du conjoint ou d'un enfant est de cinq jours de congé payé. Ces jours sont ouvrables dans 46,6 % des conventions et de calendrier dans 28,54 % des cas.

Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé	11 975	1,14 %	158	2,00 %
Aucune précision quant à la durée	2 141	0,20 %	12	0,15 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	184 363	17,48 %	2 343	29,73 %
• 1 jour ouvrable	16 611	1,57 %	75	0,95 %
• 2 jours ouvrables	17 349	1,64 %	126	1,60 %
• 3 jours ouvrables	122 641	11,63 %	1 626	20,63 %
• 4 jours ouvrables	7 694	0,73 %	163	2,07 %
• 5 jours ouvrables	19 601	1,86 %	332	4,21 %
• 6 jours ouvrables	49	0,00 %	2	0,03 %
• 7 jours ouvrables	403	0,04 %	15	0,19 %
• 8 jours ouvrables	4	0,00 %	3	0,04 %
• 10 jours ouvrables	11	0,00 %	1	0,01 %
Total – Jour(s) de calendrier	685 867	65,03 %	2 996	38,02 %
• 1 jour de calendrier	1 773	0,17 %	11	0,14 %
• 2 jours de calendrier	9 185	0,87 %	61	0,77 %
• 3 jours de calendrier	452 425	42,89 %	2 213	28,08 %
• 4 jours de calendrier	7 054	0,67 %	133	1,69 %
• 5 jours de calendrier	209 505	19,86 %	536	6,80 %
• 6 jours de calendrier	172	0,02 %	2	0,03 %
• 7 jours de calendrier	5 689	0,54 %	38	0,48 %
• 8 jours de calendrier	16	0,00 %	1	0,01 %
• 10 jours de calendrier	48	0,00 %	1	0,01 %
Varie selon les liens de parenté	130 607	12,38 %	2 035	25,82 %
Autre disposition	39 805	3,77 %	337	4,28 %
TOTAL	1 054 758	100,00 %	7 881	100,00 %

La famille immédiate comprend les père, mère, frère et sœur. La règle la plus fréquente lors du décès d'un membre de la famille immédiate est de trois jours de congé payé. Il s'agit de jours ouvrables dans 20,63 % des conventions, mais seulement de 11,63 % des salariés, ou de jours de calendrier dans 28,08 % des conventions, s'appliquant toutefois à une importante cohorte de 42,89 % des salariés. Le nombre de jours varie selon le lien de parenté dans 25,82 % des conventions touchant 12,38 % des salariés.

Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé	37 046	21,59 %	1 227	23,33 %
Aucune précision quant à la durée	235	0,14 %	5	0,10 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	52 142	30,39 %	1 622	30,84 %
• 1 jour ouvrable	28 657	16,70 %	796	15,13 %
• 2 jours ouvrables	15 914	9,27 %	528	10,04 %
• 3 jours ouvrables	4 210	2,45 %	141	2,68 %
• 4 jours ouvrables	333	0,19 %	4	0,08 %
• 5 jours ouvrables	2 693	1,57 %	139	2,64 %
• 6 jours ouvrables	40	0,02 %	1	0,02 %
• 7 jours ouvrables	284	0,17 %	11	0,21 %
• 10 jours ouvrables	11	0,01 %	2	0,04 %
Total – Jour(s) de calendrier	80 405	46,86 %	2 354	44,75 %
• 1 jour de calendrier	62 191	36,24 %	1 729	32,87 %
• 2 jours de calendrier	6 820	3,97 %	218	4,14 %
• 3 jours de calendrier	3 008	1,75 %	106	2,02 %
• 4 jours de calendrier	183	0,11 %	9	0,17 %
• 5 jours de calendrier	1 522	0,89 %	75	1,43 %
• 7 jours de calendrier	6 664	3,88 %	215	4,09 %
• 8 jours de calendrier	1	0,00 %	1	0,02 %
• 12 jours de calendrier	16	0,01 %	1	0,02 %
Varie selon l'ancienneté du salarié	1 495	0,87 %	32	0,61 %
Autre disposition	271	0,16 %	20	0,38 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Plus du tiers des salariés (36,24 %) disposent d'un jour de calendrier à l'occasion de leur mariage, alors que 16,70 % de ceux-ci ont un jour ouvrable.

Congé payé en cas de divorce du salarié

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé	166 035	96,76 %	5 023	95,49 %
Aucune précision quant à la durée	154	0,09 %	20	0,38 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	1 861	1,08 %	80	1,52 %
• 1 jour ouvrable	447	0,26 %	28	0,53 %
• 2 jours ouvrables	668	0,39 %	26	0,49 %
• 3 jours ouvrables	644	0,38 %	22	0,42 %
• 5 jours ouvrables	92	0,05 %	3	0,06 %
• 7 jours ouvrables	10	0,01 %	1	0,02 %
Total – Jour(s) de calendrier	2 811	1,64 %	97	1,84 %
• 1 jour de calendrier	2 162	1,26 %	72	1,37 %
• 2 jours de calendrier	370	0,22 %	13	0,25 %
• 3 jours de calendrier	261	0,15 %	10	0,19 %
• 4 jours de calendrier	15	0,01 %	1	0,02 %
• 5 jours de calendrier	3	0,00 %	1	0,02 %
Autre disposition	733	0,43 %	40	0,76 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Aucun congé payé n'est accordé en cas de divorce dans la presque totalité des conventions (95,49 %).

Existence et caractère d'un comité conjoint traitant de la conciliation travail-famille

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	170 085	99,12 %	5 197	98,80 %
Aucune précision sur le caractère du comité	37	0,02 %	1	0,02 %
Comité conjoint décisionnel	117	0,07 %	7	0,13 %
Comité conjoint consultatif	1 355	0,79 %	55	1,05 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Ce type de comité est très peu présent dans les conventions. En effet, parmi les 5 260 conventions en vigueur, seulement 63 mentionnent un comité conjoint traitant de cette question. La majorité de ces comités joue un rôle consultatif.

SECTION G

Mode d'acquisition et nombre de congés de maladie

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé de maladie	40 775	23,76 %	1 290	24,52 %
Aucune précision quant au mode d'acquisition	816	0,48 %	26	0,49 %
Total – Cumul par mois de service	8 436	4,92 %	331	6,29 %
• 0 à 5 jours par année	2 172	1,27 %	72	1,37 %
• 6 à 10 jours par année	4 438	2,59 %	168	3,19 %
• 11 à 15 jours	1 706	0,99 %	85	1,62 %
• 16 jours et plus	120	0,07 %	6	0,11 %
Total – Nombre fixe par année	35 936	20,94 %	1 255	23,86 %
• 0 à 5 jours	20 366	11,87 %	661	12,57 %
• 6 à 10 jours	14 194	8,27 %	514	9,77 %
• 11 à 15 jours	1 309	0,76 %	74	1,41 %
• 16 jours et plus	67	0,04 %	6	0,11 %
Varie selon l'ancienneté des salariés	17 687	10,31 %	416	7,91 %
Varie selon la présence d'une ancienne et d'une nouvelle banque	772	0,45 %	34	0,65 %
Varie selon les catégories d'emploi	1 337	0,78 %	32	0,61 %
Varie au cours de la durée de la convention	6 009	3,50 %	137	2,60 %
Aucun mode d'acquisition	4 939	2,88 %	163	3,10 %
Exprimé en heures	36 855	21,48 %	950	18,06 %
Autre disposition	18 032	10,51 %	626	11,90 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Près du quart des conventions (23,86 %) prévoit un nombre fixe de jours de maladie; seulement 6,29 % d'entre elles indiquent une accumulation par mois de service. Enfin, 18,06 % des conventions (21,48 % des salariés) obtiennent leurs congés de maladie en heures.

Accumulation maximale des congés de maladie

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au congé de maladie	40 775	23,76 %	1 290	24,52 %
Aucune précision quant à l'accumulation des congés	6 293	3,67 %	208	3,95 %
Total – Accumulation maximale précisée dans la convention	5 390	3,14 %	195	3,71 %
• 3 jours	27	0,02 %	1	0,02 %
• 4 jours	13	0,01 %	1	0,02 %
• 5 jours	422	0,25 %	9	0,17 %
• 6 jours	77	0,04 %	4	0,08 %
• 8 jours	384	0,22 %	20	0,38 %
• 9 jours	46	0,03 %	1	0,02 %
• 10 jours	668	0,39 %	17	0,32 %
• 11 jours	40	0,02 %	1	0,02 %
• 12 jours	229	0,13 %	9	0,17 %
• 13 jours	30	0,02 %	4	0,08 %
• 14 jours	93	0,05 %	5	0,10 %
• 15 jours	564	0,33 %	18	0,34 %
• 17 jours	41	0,02 %	3	0,06 %
• 18 jours	170	0,10 %	5	0,10 %
• 20 jours	433	0,25 %	21	0,40 %
• 21 jours	52	0,03 %	2	0,04 %
• 22 jours	13	0,01 %	1	0,02 %
• 24 jours	48	0,03 %	3	0,06 %
• 25 jours	289	0,17 %	8	0,15 %
• 28 jours	2	0,00 %	1	0,02 %
• 30 jours	187	0,11 %	8	0,15 %
• 35 jours	49	0,03 %	2	0,04 %
• 40 jours	84	0,05 %	3	0,06 %
• 42 jours	142	0,08 %	2	0,04 %

Accumulation maximale des congés de maladie - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
• 45 jours	52	0,03 %	3	0,06 %
• 50 jours	57	0,03 %	3	0,06 %
• 60 jours	282	0,16 %	20	0,38 %
• 65 jours	121	0,07 %	3	0,06 %
• 75 jours	118	0,07 %	2	0,04 %
• 80 jours	99	0,06 %	2	0,04 %
• 85 jours	40	0,02 %	1	0,02 %
• 90 jours	189	0,11 %	3	0,06 %
• 120 jours	207	0,12 %	5	0,10 %
• 132 jours	11	0,01 %	1	0,02 %
• 150 jours	21	0,01 %	2	0,04 %
• 180 jours	90	0,05 %	1	0,02 %
Aucune accumulation maximale	265	0,15 %	8	0,15 %
Sans objet, journées non cumulatives	115 939	67,57 %	3 446	65,51 %
Autre disposition	2 932	1,71 %	113	2,15 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

L'accumulation de congés de maladie signifie qu'un salarié peut se constituer une réserve de congés en transférant d'une année à l'autre les journées non utilisées.

Dans la majorité des conventions collectives, soit 65,51 % d'entre elles, il est prévu que les congés de maladie sont non cumulatifs, c'est-à-dire que les journées non utilisées ne peuvent être transférées à l'année suivante.

Durée du délai de carence avant de bénéficier de l'assurance salaire

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance salaire	78 348	45,66 %	2 597	49,37 %
Aucune précision quant à la durée du délai	72 539	42,27 %	2 025	38,50 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	2 237	1,30 %	94	1,79 %
• 1 jour ouvrable	21	0,01 %	1	0,02 %
• 2 jours ouvrables	229	0,13 %	6	0,11 %
• 3 jours ouvrables	358	0,21 %	12	0,23 %
• 4 jours ouvrables	119	0,07 %	3	0,06 %
• 5 jours ouvrables	874	0,51 %	49	0,93 %
• 7 jours ouvrables	42	0,02 %	4	0,08 %
• 8 jours ouvrables	3	0,00 %	1	0,02 %
• 9 jours ouvrables	5	0,00 %	1	0,02 %
• 10 jours ouvrables	283	0,16 %	10	0,19 %
• 15 jours ouvrables	8	0,00 %	1	0,02 %
• 20 jours ouvrables	152	0,09 %	3	0,06 %
• 21 jours ouvrables	143	0,08 %	3	0,06 %
Total – Jour(s) de calendrier	5 911	3,44 %	197	3,75 %
• 3 jours de calendrier	254	0,15 %	11	0,21 %
• 4 jours de calendrier	83	0,05 %	4	0,08 %
• 5 jours de calendrier	386	0,22 %	14	0,27 %
• 6 jours de calendrier	70	0,04 %	1	0,02 %
• 7 jours de calendrier	642	0,37 %	24	0,46 %
• 8 jours de calendrier	42	0,02 %	1	0,02 %
• 10 jours de calendrier	124	0,07 %	4	0,08 %
• 14 jours de calendrier	3 726	2,17 %	114	2,17 %
• 15 jours de calendrier	116	0,07 %	2	0,04 %
• 21 jours de calendrier	61	0,04 %	2	0,04 %
• 28 jours de calendrier	2	0,00 %	1	0,02 %
• 30 jours de calendrier	405	0,24 %	19	0,36 %
Aucun délai de carence	202	0,12 %	6	0,11 %
Délai varie si maladie ou accident	11 416	6,65 %	313	5,95 %
Autre disposition	941	0,55 %	28	0,53 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Quand une assurance salaire est citée dans une convention (un peu plus de 50 % des conventions), le délai de carence est le plus souvent non précisé (38,5 % des conventions s'appliquant à 42,27 % des salariés).

Relation entre les congés de maladie et l'assurance salaire

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance salaire	78 348	45,66 %	2 597	49,37 %
Aucune disposition quant aux congés de maladie	18 531	10,80 %	498	9,47 %
Aucune précision quant à la relation congés de maladie et assurance salaire	57 941	33,77 %	1 597	30,36 %
Congés de maladie accordés en même temps que l'assurance salaire	555	0,32 %	16	0,30 %
Délai de carence fixe pour le versement des indemnités, comblé par des congés de maladie	9 885	5,76 %	332	6,31 %
Assurance salaire versée à compter de l'épuisement des congés de maladie	276	0,16 %	8	0,15 %
Congés de maladie servant exclusivement à combler le délai de carence	4 846	2,82 %	161	3,06 %
Autre disposition	1 212	0,71 %	51	0,97 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

L'utilisation des congés de maladie pour couvrir le délai de carence de l'assurance salaire n'est pas précisée dans 30,36 % des conventions touchant 33,77 % des salariés.

Contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance salaire	78 348	45,66 %	2 597	49,37 %
Aucune précision quant à la contribution de l'employeur	16 815	9,80 %	476	9,05 %
Total – Pourcentage de la contribution précisé dans la convention	57 603	33,57 %	1 608	30,57 %
• 15 %	20	0,01 %	1	0,02 %
• 25 %	157	0,09 %	4	0,08 %
• 30 %	149	0,09 %	7	0,13 %
• 33,33 %	40	0,02 %	1	0,02 %
• 35 %	84	0,05 %	4	0,08 %
• 40 %	353	0,21 %	10	0,19 %
• 44,50 %	26	0,02 %	1	0,02 %
• 45 %	235	0,14 %	6	0,11 %
• 50 %	37 242	21,70 %	940	17,87 %
• 52 %	15	0,01 %	1	0,02 %
• 52,50 %	33	0,02 %	1	0,02 %
• 55 %	770	0,45 %	17	0,32 %
• 60 %	2 861	1,67 %	105	2,00 %
• 63 %	40	0,02 %	1	0,02 %
• 65 %	539	0,31 %	13	0,25 %
• 66,67 %	251	0,15 %	8	0,15 %
• 66,70 %	7	0,00 %	1	0,02 %
• 67 %	30	0,02 %	1	0,02 %
• 70 %	814	0,47 %	26	0,49 %
• 75 %	2 506	1,46 %	54	1,03 %
• 76 %	117	0,07 %	2	0,04 %
• 80 %	3 496	2,04 %	107	2,03 %
• 85 %	39	0,02 %	3	0,06 %
• 87,50 %	20	0,01 %	1	0,02 %
• 90 %	29	0,02 %	5	0,10 %
• 100 %	7 730	4,50 %	288	5,48 %

Contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Montant fixe par salarié	6 280	3,66 %	233	4,43 %
Montant varie selon le statut civil du salarié	1 681	0,98 %	43	0,82 %
Pourcentage varie selon le statut civil du salarié	268	0,16 %	7	0,13 %
Aucune contribution	8 926	5,20 %	245	4,66 %
Autre disposition	1 673	0,97 %	51	0,97 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Lorsque le niveau de contribution de l'employeur au régime d'assurance salaire est mentionné, il est le plus souvent à 50 % de la prime (17,87 % des conventions concernant 21,7 % des salariés).

Période maximale au cours de laquelle l'assurance salaire peut être versée

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance salaire	78 348	45,66 %	2 597	49,37 %
Aucune précision quant à la période	72 381	42,18 %	2 019	38,38 %
Total – Période maximale précisée dans la convention	20 145	11,74 %	624	11,86 %
• 2 semaines	117	0,07 %	2	0,04 %
• 10 semaines	34	0,02 %	2	0,04 %
• 11 semaines	16	0,01 %	1	0,02 %
• 12 semaines	48	0,03 %	3	0,06 %
• 13 semaines	178	0,10 %	5	0,10 %
• 14 semaines	166	0,10 %	3	0,06 %
• 15 semaines	1 837	1,07 %	56	1,06 %
• 16 semaines	245	0,14 %	5	0,10 %
• 17 semaines	2 934	1,71 %	74	1,41 %
• 18 semaines	143	0,08 %	3	0,06 %
• 20 semaines	170	0,10 %	5	0,10 %
• 21 semaines	62	0,04 %	1	0,02 %
• 24 semaines	2 625	1,53 %	80	1,52 %
• 25 semaines	82	0,05 %	3	0,06 %
• 26 semaines	7 746	4,51 %	236	4,49 %
• 28 semaines	80	0,05 %	1	0,02 %
• 30 semaines	115	0,07 %	5	0,10 %
• 32 semaines	130	0,08 %	4	0,08 %
• 35 semaines	301	0,18 %	5	0,10 %
• 37 semaines	388	0,23 %	6	0,11 %
• 39 semaines	89	0,05 %	5	0,10 %
• 41 semaines	54	0,03 %	2	0,04 %
• 50 semaines	37	0,02 %	2	0,04 %
• 51 semaines	3	0,00 %	1	0,02 %
• 52 semaines	1 398	0,81 %	43	0,82 %
• 87 semaines	65	0,04 %	1	0,02 %
• 100 semaines	8	0,00 %	3	0,06 %
• 103 semaines	49	0,03 %	2	0,04 %
• 104 semaines	1 025	0,60 %	65	1,24 %

Période maximale au cours de laquelle l'assurance salaire peut être versée - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Période maximale varie selon l'ancienneté du salarié	312	0,18 %	10	0,19 %
Autre disposition	408	0,24 %	10	0,19 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La période maximale de versement de l'assurance salaire n'est pas définie dans 38,38 % des conventions (42,18 % des salariés). Quand elle l'est, la durée des paiements la plus commune est de 26 semaines (4,49 % des conventions et 4,51 % des salariés).

Montant maximum de l'assurance salaire

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance salaire	78 348	45,66 %	2 597	49,37 %
Aucune précision quant au montant	71 008	41,38 %	1 948	37,03 %
Montant exprimé en % du salaire	10 286	5,99 %	334	6,35 %
• 15 %	55	0,03 %	1	0,02 %
• 52 %	95	0,06 %	1	0,02 %
• 55 %	164	0,10 %	5	0,10 %
• 60 %	552	0,32 %	12	0,23 %
• 65 %	126	0,07 %	4	0,08 %
• 66 %	6	0,00 %	1	0,02 %
• 66,60 %	30	0,02 %	1	0,02 %
• 66,66 %	51	0,03 %	1	0,02 %
• 66,67 %	4 403	2,57 %	134	2,55 %
• 67 %	60	0,03 %	2	0,04 %
• 70 %	1 854	1,08 %	60	1,14 %
• 73 %	49	0,03 %	1	0,02 %
• 75 %	899	0,52 %	25	0,48 %
• 80 %	776	0,45 %	35	0,67 %
• 85 %	463	0,27 %	22	0,42 %
• 90 %	138	0,08 %	4	0,08 %
• 100 %	565	0,33 %	25	0,48 %
Montant fixe par semaine	1 396	0,81 %	45	0,86 %
• 65 \$	40	0,02 %	1	0,02 %
• 400 \$	85	0,05 %	1	0,02 %
• 450 \$	85	0,05 %	1	0,02 %
• 530 \$	14	0,01 %	1	0,02 %
• 543 \$	25	0,01 %	1	0,02 %
• 560 \$	22	0,01 %	1	0,02 %
• 575 \$	40	0,02 %	1	0,02 %
• 600 \$	49	0,03 %	2	0,04 %
• 620 \$	27	0,02 %	1	0,02 %
• 650 \$	89	0,05 %	4	0,08 %
• 675 \$	824	0,48 %	30	0,57 %
• 700 \$	96	0,06 %	1	0,02 %

Montant maximum de l'assurance salaire - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Montant exprimé en % du salaire avec un maximum	4 672	2,72 %	113	2,15 %
• 20 %	17	0,01 %	1	0,02 %
• 55 %	204	0,12 %	4	0,08 %
• 60 %	486	0,28 %	11	0,21 %
• 66,66 %	125	0,07 %	3	0,06 %
• 66,67 %	2 408	1,40 %	58	1,10 %
• 66,70 %	95	0,06 %	2	0,04 %
• 67 %	76	0,04 %	4	0,08 %
• 70 %	694	0,40 %	17	0,32 %
• 72 %	8	0,00 %	1	0,02 %
• 75 %	366	0,21 %	8	0,15 %
• 78 %	64	0,04 %	1	0,02 %
• 80 %	29	0,02 %	2	0,04 %
• 85 %	100	0,06 %	1	0,02 %
Montant varie selon l'ancienneté ou le niveau de salaire	492	0,29 %	18	0,34 %
Montant varie selon la durée de l'invalidité	3 252	1,90 %	126	2,40 %
Montant varie au cours de la durée de la convention	131	0,08 %	4	0,08 %
Autre disposition	2 009	1,17 %	75	1,43 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Seulement 13,61 % des conventions déclarent le montant de la prestation de l'assurance salaire. Parmi celles-ci, 2,55 % mentionnent une indemnité de 66,67 % du salaire.

Formule de prestation de l'assurance invalidité de longue durée

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance invalidité	101 817	59,34 %	3 358	63,84 %
Aucune précision quant à la prestation	52 979	30,87 %	1 426	27,11 %
Total – Pourcentage du salaire	13 185	7,68 %	374	7,11 %
• 50 %	1 132	0,66 %	23	0,44 %
• 55 %	1 072	0,62 %	25	0,48 %
• 55,5 %	15	0,01 %	1	0,02 %
• 60 %	2 629	1,53 %	61	1,16 %
• 65 %	263	0,15 %	7	0,13 %
• 66 %	53	0,03 %	3	0,06 %
• 66,60 %	30	0,02 %	1	0,02 %
• 66,66 %	51	0,03 %	1	0,02 %
• 66,67 %	3 287	1,92 %	108	2,05 %
• 67 %	239	0,14 %	13	0,25 %
• 70 %	3 794	2,21 %	111	2,11 %
• 75 %	424	0,25 %	12	0,23 %
• 80 %	179	0,10 %	7	0,13 %
• 81 %	17	0,01 %	1	0,02 %
Montant fixe	970	0,57 %	22	0,42 %
Montant varie selon l'ancienneté	0	0,00 %	0	0,00 %
Montant varie selon le niveau de salaire	1 291	0,75 %	39	0,74 %
Montant varie au cours de la durée de la convention	512	0,30 %	17	0,32 %
Montant varie par tranche de semaines	40	0,02 %	2	0,04 %
Autre disposition	800	0,47 %	22	0,42 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Existence ou non d'un programme d'aide aux employés (PAE)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	155 412	90,57 %	4 785	90,97 %
Aucune précision*	4 536	2,64 %	115	2,19 %
Disposition présentant un PAE multi-volets (alcoolisme, toxicomanie et autres problèmes personnels)	3 237	1,89 %	90	1,71 %
Disposition présentant un PAE ne touchant que l'alcoolisme et la toxicomanie	8 180	4,77 %	266	5,06 %
Autre disposition	229	0,13 %	4	0,08 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

* *Aucune disposition* signifie qu'aucune clause ne mentionne ce sujet, alors qu'*Aucune précision* veut dire que le PAE est présent, mais aucun détail n'est précisé.

Très peu de conventions (9,04 %) signalent l'existence d'un programme d'aide aux employés. Dans plus de la moitié de celles-ci, le programme se limite à l'alcoolisme et à la toxicomanie.

SECTION H

Nature du régime de retraite (contribution des parties)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au régime de retraite	59 924	34,92 %	1 745	33,17 %
Aucune précision quant à la nature du régime	9 200	5,36 %	284	5,40 %
Régime défrayé par l'employeur et par le salarié	99 958	58,25 %	3 162	60,11 %
Régime défrayé en entier par l'employeur	2 295	1,34 %	62	1,18 %
Autre disposition	217	0,13 %	7	0,13 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le régime de retraite est défrayé par les deux parties (employeur/salarié) dans 60,11 % des conventions concernant 58,25 % des salariés.

Contribution de l'employeur au régime collectif d'assurance vie

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'assurance vie	93 349	54 %	3 144	59,77 %
Aucune précision quant à la contribution de l'employeur	12 170	7 %	313	5,95 %
Total- Pourcentage fixe par salarié	58 624	34 %	1 596	30,34 %
• 20 %	125	0 %	3	0,06 %
• 25 %	155	0 %	3	0,06 %
• 30 %	40	0 %	1	0,02 %
• 33 %	40	0 %	1	0,02 %
• 35 %	41	0 %	2	0,04 %
• 40 %	522	0 %	16	0,30 %
• 45 %	220	0 %	7	0,13 %
• 50 %	35 024	20 %	854	16,24 %
• 52,50 %	33	0 %	1	0,02 %
• 54 %	30	0 %	1	0,02 %
• 55 %	656	0 %	16	0,30 %
• 60 %	2 952	2 %	102	1,94 %
• 65,00 %	479	0 %	11	0,21 %
• 66,60 %	15	0 %	1	0,02 %
• 66,67 %	359	0 %	11	0,21 %
• 67 %	30	0 %	1	0,02 %
• 68 %	64	0 %	1	0,02 %
• 69 %	18	0 %	1	0,02 %
• 70 %	813	0 %	26	0,49 %
• 75 %	2 922	2 %	63	1,20 %
• 76 %	17	0 %	1	0,02 %
• 80 %	3 356	2 %	100	1,90 %
• 85 %	125	0 %	3	0,06 %
• 87,50 %	20	0 %	1	0,02 %
• 90 %	93	0 %	10	0,19 %
• 95 %	4	0 %	1	0,02 %
• 100 %	10 471	6 %	358	6,81 %
Montant fixe par salarié	1 645	1 %	48	0,91 %
Montant varie selon le statut civil du salarié	2 202	1 %	53	1,01 %
Pourcentage varie selon le statut civil du salarié	237	0 %	8	0,15 %
Aucune contribution	1 503	1 %	52	0,99 %
Varie selon les catégories d'emploi	0	0 %	0	0,00 %
Autre disposition	1 864	1 %	46	0,87 %
TOTAL	171 594	100 %	5 260	100,00 %

Quand la contribution de l'employeur à l'assurance vie est spécifiée (dans 33,28 % des conventions), elle est de 50 % dans 16,24 % des conventions touchant 20 % des salariés.

Montant maximum d'assurance vie offert par le régime de base

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant au régime d'assurance vie	93 349	54 %	3 144	59,77 %
Aucune précision quant au montant maximum	59 124	34 %	1 569	29,83 %
Total – Montant précisé dans la convention	8 091	5 %	253	4,81 %
• 5 000 \$	23	0 %	3	0,06 %
• 6 400 \$	94	0 %	6	0,11 %
• 10 000 \$	989	1 %	28	0,53 %
• 15 000 \$	210	0 %	8	0,15 %
• 20 000 \$	859	1 %	26	0,49 %
• 25 000 \$	1 936	1 %	51	0,97 %
• 27 000 \$	7	0 %	1	0,02 %
• 30 000 \$	474	0 %	15	0,29 %
• 35 000 \$	290	0 %	5	0,10 %
• 36 000 \$	35	0 %	1	0,02 %
• 40 000 \$	376	0 %	17	0,32 %
• 43 000 \$	4	0 %	1	0,02 %
• 45 000 \$	275	0 %	6	0,11 %
• 48 000 \$	146	0 %	5	0,10 %
• 50 000 \$	659	0 %	30	0,57 %
• 52 000 \$	51	0 %	1	0,02 %
• 55 000 \$	101	0 %	2	0,04 %
• 57 500 \$	60	0 %	1	0,02 %
• 60 000 \$	187	0 %	6	0,11 %
• 64 500 \$	58	0 %	1	0,02 %
• 65 000 \$	160	0 %	4	0,08 %
• 70 000 \$	61	0 %	2	0,04 %
• 72 000 \$	40	0 %	1	0,02 %
• 75 000 \$	186	0 %	4	0,08 %
• 77 000 \$	178	0 %	2	0,04 %
• 80 000 \$	12	0 %	1	0,02 %
• 85 000 \$	386	0 %	13	0,25 %
• 95 000 \$	234	0 %	12	0,23 %

Montant maximum d'assurance vie offert par le régime de base - (Suite)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Montant varie selon le niveau de salaire	158	0 %	4	0,08 %
Montant varie selon d'autres facteurs	819	0 %	22	0,42 %
Multiple du salaire	9 046	5 %	237	4,51 %
Montant varie en cours de convention	598	0 %	19	0,36 %
Montant varie selon les catégories d'emploi	8	0 %	1	0,02 %
Autre disposition	401	0 %	11	0,21 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Un peu plus de 10 % des conventions précisent le montant de l'assurance vie de base. Parmi celles-ci, près de la moitié (4,51 %) prévoit un multiple du salaire.

SECTION I

Durée de la période régulière de repas

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	17 896	10,43 %	651	12,38 %
Aucune précision	5 775	3,37 %	201	3,82 %
Total – Durée identique pour tous	84 787	49,41 %	2 744	52,17 %
• 15 minutes	205	0,12 %	7	0,13 %
• 20 minutes	544	0,32 %	18	0,34 %
• 25 minutes	115	0,07 %	4	0,08 %
• 30 minutes	60 860	35,47 %	1 771	33,67 %
• 35 minutes	287	0,17 %	5	0,10 %
• 40 minutes	344	0,20 %	13	0,25 %
• 42 minutes	24	0,01 %	1	0,02 %
• 45 minutes	1 978	1,15 %	69	1,31 %
• 50 minutes	218	0,13 %	3	0,06 %
• 60 minutes	19 930	11,61 %	823	15,65 %
• 65 minutes	80	0,05 %	1	0,02 %
• 75 minutes	38	0,02 %	4	0,08 %
• 85 minutes	75	0,04 %	1	0,02 %
• 90 minutes	89	0,05 %	24	0,46 %
Durée varie selon les catégories d'emploi	9 357	5,45 %	273	5,19 %
Durée varie selon l'horaire et/ou le quart de travail	40 793	23,77 %	912	17,34 %
Avec un minimum et un maximum	12 153	7,08 %	437	8,31 %
Autre disposition	833	0,49 %	42	0,80 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La période de repas est de 30 minutes dans le tiers des conventions, de 60 minutes dans 15,65 % et varie selon l'horaire de travail dans 17,34 % des cas.

Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	170 437	99,33 %	5 224	99,32 %
Aucune précision sur le caractère du comité	0	0,00 %	0	0,00 %
Comité conjoint décisionnel	166	0,10 %	5	0,10 %
Comité conjoint consultatif	991	0,58 %	31	0,59 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le comité conjoint sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) est un mécanisme de concertation permettant aux parties de discuter de questions relatives à la modulation des horaires de travail. Ces modulations peuvent prendre la forme d'une semaine de travail comprimée, d'un horaire flexible ou variable ou d'une semaine réduite de travail, entre autres.

Ce comité est très peu présent, on le retrouve dans 36 conventions collectives sur 5 260; et 31 fois le comité est consultatif.

Existence et caractère d'un comité conjoint sur l'organisation du travail

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'existence du comité	129 295	75,35 %	4 020	76,43 %
Aucune précision sur le caractère du comité	442	0,26 %	12	0,23 %
Comité conjoint décisionnel	8 298	4,84 %	316	6,01 %
Comité conjoint consultatif	33 499	19,52 %	911	17,32 %
Autre disposition	60	0,03 %	1	0,02 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Le comité conjoint sur l'organisation du travail est un mécanisme de concertation permettant aux parties de discuter de questions relatives à l'organisation du travail, telles que la productivité, la polyvalence, la flexibilité, la rationalisation, la participation, l'autonomie ou la mobilisation des salariés.

Dans 17,32 % des conventions collectives en vigueur, le comité conjoint sur l'organisation du travail a un caractère consultatif, comparativement à 6,01 % des conventions où ce comité est décisionnel. La plupart des conventions collectives (76,43 %) ne contiennent aucune disposition quant à la présence d'un tel comité dans l'entreprise.

SECTION J

L'équipement de sécurité du salarié

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant à l'équipement de sécurité	30 297	17,66 %	1 214	23,08 %
Aucune précision quant au financement de l'équipement	2 337	1,36 %	57	1,08 %
Équipement fourni par l'employeur	125 792	73,31 %	3 695	70,25 %
Équipement partiellement fourni par l'employeur	12 828	7,48 %	289	5,49 %
Équipement non fourni par l'employeur	0	0,00 %	0	0,00 %
Autre disposition	340	0,20 %	5	0,10 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

73,31 % des salariés bénéficient de l'équipement de sécurité fourni par l'employeur.

Uniforme de travail – coût d’achat

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant aux uniformes	51 295	29,89 %	1 837	34,92 %
Aucune précision quant au coût d’achat/entretien	1 534	0,89 %	50	0,95 %
Coût entièrement défrayé par l’employeur	106 524	62,08 %	2 972	56,50 %
Coût partiellement défrayé par l’employeur	1 549	0,90 %	46	0,87 %
L’employeur verse une indemnité fixe à ce titre	7 512	4,38 %	219	4,16 %
Coût entièrement défrayé par le salarié	50	0,03 %	1	0,02 %
Varie selon la catégorie d’emploi	2 388	1,39 %	82	1,56 %
Autre disposition	742	0,43 %	53	1,01 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

L’employeur défraie entièrement le coût de l’uniforme de travail pour près des deux tiers des salariés.

Uniforme de travail – coût d'entretien

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition quant aux uniformes	51 295	29,89 %	1 837	34,92 %
Aucune précision quant au coût d'achat/entretien	48 223	28,10 %	1 468	27,91 %
Coût entièrement défrayé par l'employeur	17 909	10,44 %	562	10,68 %
Coût partiellement défrayé par l'employeur	26 279	15,31 %	544	10,34 %
L'employeur verse une indemnité fixe à ce titre	1 731	1,01 %	64	1,22 %
Coût entièrement défrayé par le salarié	17 083	9,96 %	500	9,51 %
Varie selon la catégorie d'emploi	8 983	5,24 %	283	5,38 %
Autre disposition	91	0,05 %	2	0,04 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

Quand le coût de l'entretien de l'uniforme de travail est précisé, il est payé entièrement par l'employeur dans 10,68 % des conventions ou partiellement payé par l'employeur dans 10,34 % des conventions.

Existence de traitements différenciés pour certaines conditions de travail

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	146 987	85,66 %	4 561	86,71 %
Salaire réduit en fonction du statut du salarié	0	0,00 %	0	0,00 %
Diminution du salaire d'entrée	6 469	3,77 %	221	4,20 %
Accès plus lent au maximum salarial	330	0,19 %	6	0,11 %
Abolition de la sécurité d'emploi pour les nouveaux salariés	333	0,19 %	7	0,13 %
Diminution de divers avantages sociaux pour les nouveaux salariés	2 983	1,74 %	100	1,90 %
Abolition de divers avantages sociaux pour les nouveaux salariés	309	0,18 %	9	0,17 %
Acquisition plus lente de la permanence	633	0,37 %	13	0,25 %
Disparité salariale	446	0,26 %	18	0,34 %
Horaire de travail différent en fonction de la date d'embauche	4 967	2,89 %	109	2,07 %
Autre disposition	8 137	4,74 %	216	4,11 %
TOTAL	171 594	100,00 %	5 260	100,00 %

La diminution du salaire d'entrée est le type de clause de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche le plus souvent cité dans les conventions (4,2 %). Plus de 86 % des conventions s'appliquant à 85,66 % des salariés ne mentionnent aucune disposition quant aux traitements différenciés.

