



PORTRAIT STATISTIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR ANALYSÉES AU QUÉBEC

ÉDITION DU MONDE MUNICIPAL

2019



Équipe d'analyse

Kevin Bédard
Annick Deschamps
Bernard Pelletier
Patrick Poulin

Collaborateurs

Frédérique Bédard
Mélanie Bérubé
Alain Fiset
Madeleine Gagné
Sophie Gauthier
Jacques Simard
Bernard Pelletier

Recherche et rédaction

Kevin Bédard

Présentation et mise en page

Dominique Drolet

**Le présent document peut également être consulté en ligne.
Vous le trouverez à l'adresse suivante :**

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

Présentation de l'analyse des conventions collectives

Cette édition spéciale porte sur l'analyse des conventions collectives dans le secteur municipal.

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 du monde municipal en vigueur¹ au 15 mars 2019, dénombrant 839 conventions et 79 481 salariés.

Faits saillants

- Plus de 63 % des salariés ont une sécurité d'emploi.
- Deux accreditations de la ville de Montréal ont un impact important sur le portrait étant donné leur poids en ce qui concerne le nombre de salariés.
- L'employeur paie une partie des congés accordés pour les activités syndicales, autre que la négociation ou la procédure de griefs, dans près de 70 % des conventions.
- L'attribution des promotions et des postes vacants s'effectue selon l'ancienneté et à condition que les qualifications soient suffisantes pour 63,17 % des salariés. Cela s'applique pour 70,92 % des conventions.
- Un minimum de 19,57 % des salariés dans 17,52 % des conventions bénéficie d'une réduction du temps de travail en guise d'avantage pour les salariés âgés.
- Plus de 72 % des salariés profitent d'au moins six 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 75 % 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

Section A :	Identité.....	5
Section B :	Présence du syndicat comme institution dans l'entreprise.....	9
Section C :	L'emploi – mouvement de personnel, protection et contenu de l'emploi.....	15
Section D :	Pratiques salariales et sécurité du revenu.....	255
Section E :	Rémunération compensatoire et avantages financiers.....	311
Section F :	Rémunération du temps non travaillé : congé annuel, jours fériés payés et congés autorisés pour raisons personnelles	333
Section G :	Protection du revenu en cas de maladie	477
Section H :	Régimes collectifs de retraite, d'assurance vie et d'assurance maladie complémentaire	58
Section I :	Périodes de travail, de repos et de repas.....	622
Section J :	Conditions de travail diverses	666
Lexique :	71

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	1 378	1,73 %	48	5,72 %
Centrale des Syndicats du Québec	38	0,05 %	4	0,48 %
Confédération des Syndicats Nationaux	9 430	11,86 %	177	21,10 %
Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec	49 125	61,81 %	505	60,19 %
Indépendant	19 510	24,55 %	105	12,51 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La majorité des travailleurs municipaux syndiqués, près de 62 %, sont représentés par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). L'ensemble des syndicats indépendants représente le deuxième pourcentage le plus élevé de représentativité syndicale des employés municipaux avec près de 25 %.

Taille de l'organisation

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
1 à 19 employés	3 854	4,85 %	369	43,98 %
20 à 49 employés	7 602	9,56 %	247	29,44 %
50 à 99 employés	6 489	8,16 %	94	11,20 %
100 à 199 employés	9 643	12,13 %	72	8,58 %
200 à 499 employés	9 386	11,81 %	33	3,93 %
500 à 999 employés	10 301	12,96 %	16	1,91 %
1000 à 4999 employés	15 896	20,00 %	6	0,72 %
5000 à 9999 employés	5 806	7,30 %	1	0,12 %
10 000 employés et +	10 504	13,22 %	1	0,12 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Plus de 73 % des conventions collectives déposées concernent des municipalités de moins de 50 salariés syndiqués. Deux conventions collectives (0,24 %), dont les accréditations syndicales représentent des salariés de la ville de Montréal, concernent 20,52 % des salariés syndiqués municipaux.

Type d'ententes

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Première convention collective	2 668	3,36 %	60	7,15 %
Renouvellement de convention collective	76 565	96,33 %	769	91,66 %
Décision du Conseil de règlement des différends	63	0,08 %	1	0,12 %
Entente modifiant la durée de la convention	185	0,23 %	9	1,07 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La loi 24, sanctionnée en 2016, modifie les mécanismes de négociation et de règlement des différends dans le monde municipal pour l'ensemble des employés syndiqués.

En vertu de cette loi, le contenu de la convention a été décidé par un tiers (Décision du Conseil de règlement des différends) dans seulement un (1) cas. Ce type décision s'applique uniquement aux policiers et aux pompiers.

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	17 571	22,11 %	236	28,13 %
Aucune précision sur le caractère du comité	4 660	5,86 %	69	8,22 %
Comité conjoint décisionnel	2 652	3,34 %	50	5,96 %
Comité conjoint consultatif	54 598	68,69 %	484	57,69 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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.

Un peu plus de 28 % des conventions collectives en vigueur sont muettes quant à la présence d'un tel comité conjoint dans l'organisation. Par ailleurs, près de 69 % des salariés disposent d'un comité ayant un caractère consultatif, tandis que 3,34 % bénéficient d'un comité décisionnel.

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	22 870	28,77 %	240	28,61 %
Sous-traitance prohibée en tout temps	918	1,15 %	10	1,19 %
Sous-traitance possible à la condition d'appliquer toute la convention	0	0,00 %	0	0,00 %
Sous-traitance possible si l'on applique les taux de salaire négociés et s'il n'y a pas de mise à pied	6 082	7,65 %	122	14,54 %
Sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied	12 798	16,10 %	116	13,83 %
Sous-traitance possible sans restriction	492	0,62 %	10	1,19 %
Sous-traitance possible sans mise à pied et sans réduire les heures de travail	3 361	4,23 %	112	13,35 %
Sous-traitance possible sans mise à pied et qu'elle nécessite de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe	5 674	7,14 %	30	3,58 %
Sous-traitance possible si la nature des travaux nécessite de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe	2 391	3,01 %	25	2,98 %
Autre disposition	24 895	31,32 %	174	20,74 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La mise à pied comprend tous les mouvements de main-d'œuvre. La catégorie « autre disposition » signifie majoritairement une multitude de dispositions.

Un peu plus du quart des conventions (28,61 %) ne contient aucune clause sur la sous-traitance. Un peu moins de la moitié des conventions (45,29 %) permettent la sous-traitance si elle n'occasionne pas de mise à pied, seule ou avec d'autres dispositions : seule dans 13,83 % des conventions, pas de mise à pied et à condition d'appliquer les taux de salaires négociés dans 14,54 % des conventions, pas de mise à pied et nécessite de l'équipement et/ou de la main-d'œuvre externe dans 3,58 % des conventions et pas de mise à pied ni de réduction des heures de travail dans 13,35 % des conventions.

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	54 035	67,98 %	778	92,73 %
Aucune précision sur le caractère du comité	98	0,12 %	1	0,12 %
Comité conjoint décisionnel	17	0,02 %	1	0,12 %
Comité conjoint consultatif	25 331	31,87 %	59	7,03 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

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

Dans la majorité des conventions collectives, soit plus de 92 %, il n'y a aucune disposition quant à l'existence d'un comité sur la sous-traitance. Parmi les 61 conventions où ce type de comité est prévu, 59 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	2 551	3,21 %	81	9,65 %
Aucune précision quant à la rémunération du congé	235	0,30 %	9	1,07 %
Congé défrayé par l'employeur	757	0,95 %	3	0,36 %
Congé non défrayé par l'employeur	13 255	16,68 %	154	18,36 %
Congé défrayé ou non par l'employeur selon l'activité syndicale	5 045	6,35 %	9	1,07 %
Congé partiellement défrayé par l'employeur	57 638	72,52 %	583	69,49 %
Autre disposition	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Les activités syndicales qui sont considérées sont les colloques, les congrès, les activités de formation et autres. Cela ne tient pas compte des libérations payées pour la négociation et l'arbitrage de la convention collective ou des griefs.

Près de 17 % 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'organisation. Dans ces cas, la rémunération du salarié provient du syndicat. En comparaison, 72,52 % 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 quant au congé	5 544	6,98 %	30	3,58 %
Aucune précision quant à la rémunération du congé	1 102	1,39 %	11	1,31 %
Congé défrayé par l'employeur	69 680	87,67 %	714	85,10 %
Congé non défrayé par l'employeur	105	0,13 %	6	0,72 %
Congé partiellement défrayé par l'employeur	3 009	3,79 %	77	9,18 %
Autre disposition	41	0,05 %	1	0,12 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Dans 85,10 % des conventions collectives, il est établi que l'employeur rémunère les membres du syndicat participant à la négociation. Dans 9,18 % 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 une partie des salariés libérés sont rémunérés par l'employeur et les autres par le syndicat. Moins de 1 % prévoient des congés non défrayés par l'employeur. Le temps accordé aux membres du syndicat pour la préparation de la négociation de la convention collective n'est pas considéré.

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	72 692	91,46 %	772	92,01 %
Aucune précision sur le caractère du comité	547	0,69 %	6	0,72 %
Comité conjoint décisionnel	4 982	6,27 %	49	5,84 %
Comité conjoint consultatif	1 260	1,59 %	12	1,43 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Le comité conjoint sur l'équité salariale est peu présent dans les conventions collectives en vigueur. On ne le retrouve que dans 8 % 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	6 325	7,96 %	15	1,79 %
Total - Heures	15 487	19,49 %	135	16,09 %
• 0 à 100 heures	79	0,10 %	3	0,36 %
• 101 à 200 heures	593	0,75 %	10	1,19 %
• 201 à 300 heures	307	0,39 %	8	0,95 %
• 301 à 400 heures	535	0,67 %	10	1,19 %
• 401 à 500 heures	387	0,49 %	12	1,43 %
• 501 à 600 heures	6 316	7,95 %	15	1,79 %
• 601 à 700 heures	411	0,52 %	13	1,55 %
• 701 à 800 heures	873	1,10 %	19	2,26 %
• 801 à 900 heures	3 762	4,73 %	17	2,03 %
• 901 heures et plus	2 224	2,80 %	28	3,34 %
Total - Jours ouvrables	15 796	19,87 %	211	25,15 %
• 0 à 50 jours ouvrables	291	0,37 %	7	0,83 %
• 51 à 100 jours ouvrables	6 181	7,78 %	100	11,92 %
• 101 à 150 jours ouvrables	8 851	11,14 %	81	9,65 %
• 151 à 200 jours ouvrables	453	0,57 %	21	2,50 %
• 201 jours ouvrables et plus	20	0,03 %	2	0,24 %
• Total - Jours de calendrier	218	0,27 %	9	1,07 %
• 50 à 100 jours de calendrier	32	0,04 %	3	0,36 %
• 101 à 150 jours de calendrier	101	0,13 %	1	0,12 %
• 151 à 200 jours de calendrier	85	0,11 %	5	0,60 %
Total - Semaines	1 276	1,61 %	19	2,26 %
• 4 semaines	243	0,31 %	1	0,12 %
• 17 semaines	18	0,02 %	1	0,12 %
• 18 semaines	119	0,15 %	2	0,24 %
• 20 semaines	40	0,05 %	1	0,12 %
• 26 semaines	189	0,24 %	7	0,83 %
• 52 semaines	667	0,84 %	7	0,83 %
Total - Mois	30 027	37,78 %	246	29,32 %

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
• 3 mois	386	0,49 %	13	1,55 %
• 4 mois	816	1,03 %	8	0,95 %
• 5 mois	8	0,01 %	1	0,12 %
• 6 mois	17 379	21,87 %	113	13,47 %
• 7 mois	45	0,06 %	1	0,12 %
• 8 mois	580	0,73 %	2	0,24 %
• 9 mois	428	0,54 %	10	1,19 %
• 12 mois	10 161	12,78 %	91	10,85 %
• 18 mois	194	0,24 %	6	0,72 %
• 24 mois	30	0,04 %	1	0,12 %
Minimum de temps à l'intérieur d'une période définie	559	0,70 %	30	3,58 %
Varie selon les catégories de salariés	2 657	3,34 %	89	10,61 %
Autre disposition	7 136	8,98 %	85	10,13 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 37,78 % des salariés sont soumis à une période de probation calculée en mois. La deuxième modalité de calcul la plus courante est celle des jours ouvrables; elle touche 19,87 % 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	25 937	32,63 %	378	45,05 %
Cumul entier de l'ancienneté sans limites de temps	1 075	1,35 %	13	1,55 %
Cumul entier de l'ancienneté pendant une période déterminée, indéterminé par la suite	20 974	26,39 %	131	15,61 %
Cumul entier pendant une période donnée et après maintien illimité	1 967	2,47 %	13	1,55 %
Maintien sans limites de temps	3 307	4,16 %	12	1,43 %
Maintien de l'ancienneté pendant une période déterminée	8 490	10,68 %	62	7,39 %
Perte de l'ancienneté après une période déterminée	17 580	22,12 %	227	27,06 %
Autre disposition	151	0,19 %	3	0,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Près du quart des salariés visés, soit 22,12 %, 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 26,39 % des salariés. Un peu plus de 1 % des salariés peuvent cumuler de l'ancienneté sans limites 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	4 664	5,87 %	60	7,15 %
Ancienneté seulement	2 482	3,12 %	26	3,10 %
Ancienneté prime à la condition que les qualifications soient suffisantes	50 205	63,17 %	595	70,92 %
Ancienneté prime lorsque les qualifications sont équivalentes	10 456	13,16 %	95	11,32 %
Ancienneté est un facteur parmi d'autres	1 044	1,31 %	14	1,67 %
Autre disposition	10 630	13,37 %	49	5,84 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 70,92 % 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	52 529	66,09 %	380	45,29 %
Ancienneté seulement	17 633	22,19 %	215	25,63 %
Ancienneté prime à la condition que les qualifications soient suffisantes	9 118	11,47 %	239	28,49 %
Ancienneté prime lorsque les qualifications sont équivalentes	82	0,10 %	2	0,24 %
Ancienneté est un facteur parmi d'autres	119	0,15 %	3	0,36 %
Autre disposition	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Dans 25,63 % 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 22,19 % des salariés. Par ailleurs, pour 11,47 % des salariés, l'ancienneté est prépondérante si les salariés restants détiennent les qualifications nécessaires. Il y a un lien de causalité important entre le fait que 45,29 % des conventions collectives, représentant 66,09 % des employés syndiqués municipaux, n'ont pas de disposition prévue pour les mises à pied et le fait que 44,7 % des conventions collectives (plus de 63 % des salariés syndiqués municipaux) ont une clause de sécurité d'emploi.

Ancienneté privilégiée

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	73 303	92,23 %	834	99,40 %
Ancienneté privilégiée accordée aux délégués syndicaux	6 056	7,62 %	4	0,48 %
Ancienneté privilégiée accordée à certains salariés dont les fonctions sont essentielles aux opérations	0	0,00 %	0	0,00 %
Ancienneté privilégiée accordée aux délégués syndicaux et à certains salariés dont les fonctions sont essentielles aux opérations	0	0,00 %	0	0,00 %
Autre disposition	122	0,15 %	1	0,12 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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.

Seulement quatre conventions collectives disposent d'une clause d'ancienneté privilégiée pour les 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	53 327	67,09 %	582	69,37 %
Allègement et/ou réorganisation des tâches	1 478	1,86 %	15	1,79 %
Banque de congés spéciaux	813	1,02 %	6	0,72 %
Réduction du temps de travail	15 556	19,57 %	147	17,52 %
Aucune précision	472	0,59 %	4	0,48 %
Autre disposition	7 835	9,86 %	85	10,13 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 17,52 % des conventions concernant 19,57 % 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.

Existence et caractère d'un comité conjoint sur le développement des ressources humaines (formation, recyclage et perfectionnement)

	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	40 645	51,14 %	673	80,21 %
Aucune précision sur le caractère du comité	382	0,48 %	6	0,72 %
Comité conjoint décisionnel	7 181	9,03 %	24	2,86 %
Comité conjoint consultatif	31 273	39,35 %	136	16,21 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Près de 20 % des conventions collectives stipulent la présence d'un comité sur le développement des ressources humaines. Lorsque celui-ci est présent, il est majoritairement consultatif (16,21 %).

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	71 622	90,11 %	753	89,75 %
Garantie horaire	4	0,01 %	1	0,12 %
Garantie journalière	4 141	5,21 %	2	0,24 %
Garantie hebdomadaire	1 413	1,78 %	45	5,36 %
Garantie mensuelle	0	0,00 %	0	0,00 %
Garantie annuelle	1 883	2,37 %	25	2,98 %
Garantie conditionnelle à un nombre d'heures effectivement travaillées	80	0,10 %	1	0,12 %
Aucune garantie	194	0,24 %	8	0,95 %
Autre disposition	144	0,18 %	4	0,48 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 : 89,75 % n'en font aucunement mention. La garantie hebdomadaire (5,36 %) est la plus présente dans les conventions collectives municipales.

Garantie d'emploi (sécurité d'emploi)

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	28 912	36,38 %	464	55,30 %
Total - Aucun minimum de service exigé	47 068	59,22 %	331	39,45 %
Aucun minimum de service exigé et la sécurité d'emploi est accordée pour la durée de la convention	5 593	7,04 %	61	7,27 %
Aucun minimum de service exigé et la sécurité d'emploi est accordée pour une période déterminée	3 517	4,42 %	4	0,48 %
Aucun minimum de service exigé et la sécurité d'emploi est accordée pour une période indéterminée	37 958	47,76 %	266	31,70 %
Total - Emploi garanti à partir d'une date précise :	1 302	1,64 %	18	2,15 %
Emploi garanti à partir d'une date précise pendant la durée de la convention	272	0,34 %	4	0,48 %
Emploi garanti à partir d'une date précise pour une période déterminée	0	0,00 %	0	0,00 %
Emploi garanti à partir d'une date précise pour une période indéterminée	1 030	1,30 %	14	1,67 %
Total - Emploi garanti après un certain nombre d'années de service :	2 092	2,63 %	22	2,62 %
Emploi garanti après un certain nombre d'années de service pendant la durée de la convention	105	0,13 %	5	0,60 %
Emploi garanti après un certain nombre d'années de service pour une période déterminée	0	0,00 %	0	0,00 %
Emploi garanti après un certain nombre d'années de service pour une période indéterminée	1 987	2,50 %	17	2,03 %
Autre disposition	107	0,13 %	4	0,48 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La garantie d'emploi, ou sécurité d'emploi, est une disposition qui prévoit une garantie pour un travailleur de conserver son emploi au sein d'une organisation.

Un peu moins de la moitié des conventions collectives (44,7 %) contiennent une disposition sur la sécurité d'emploi. Cette disposition touche un peu plus de 63 % des salariés syndiqués municipaux. En comparaison, dans le portrait statistique global¹ qui regroupe toutes les conventions collectives, uniquement 13,92 % des conventions collectives disposent d'une telle clause. Cela démontre bien la spécificité de cette clause pour les conventions collectives du monde municipal.

¹ Portrait statistique des conventions collectives en vigueur analysées au Québec, Édition 2019

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	35 508	44,67 %	518	61,74 %
Disposition	43 973	55,33 %	321	38,26 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Un peu plus de 38 % 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	10 035	12,63 %	191	22,77 %
Salaire de la nouvelle fonction, lorsque supérieur à la fonction habituelle du salarié	46 629	58,67 %	409	48,75 %
Salaire de la fonction habituelle du salarié	416	0,52 %	13	1,55 %
Salaire de la nouvelle fonction en toute circonstance	10	0,01 %	1	0,12 %
Salaire de la nouvelle fonction après une période déterminée	7 440	9,36 %	168	20,02 %
Varie selon le poste auquel le salarié est affecté	92	0,12 %	2	0,24 %
Varie selon les catégories d'emploi	502	0,63 %	8	0,95 %
Prime minimale de remplacement	1 039	1,31 %	30	3,58 %
Autre disposition	13 318	16,76 %	17	2,03 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Un peu moins de 60 % des salariés bénéficient du salaire de la fonction la mieux rémunérée en cas d'affectation temporaire. De plus, 9,36 % 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	71 719	90,23 %	714	85,10 %
Aucune précision quant à la période	3 419	4,30 %	62	7,39 %
Égale à la période de probation	1 138	1,43 %	18	2,15 %
Moins d'un an de service	0	0,00 %	0	0,00 %
Une année de service	4	0,01 %	1	0,12 %
Plus d'un an de service	919	1,16 %	23	2,74 %
Aucune période minimale	155	0,20 %	3	0,36 %
Autre disposition	2 127	2,68 %	18	2,15 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 (85,10 %) du monde municipal n'offrent pas d'indemnité de cessation d'emploi. Quand les conventions prévoient une telle indemnité (14,9 % des cas), la période de service nécessaire pour son obtention n'est généralement pas indiquée (7,39 % des conventions).

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	15 876	19,97 %	199	23,72 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés	6 169	7,76 %	71	8,46 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés, avec restriction quant au nombre d'heures rémunérées en congé	55 122	69,35 %	525	62,57 %
Remise des heures supplémentaires en espèces ou en congés, avec restriction durant le temps où le congé est pris	291	0,37 %	6	0,72 %
Remise des heures supplémentaires en espèce seulement	20	0,03 %	2	0,24 %
Autre disposition	2 003	2,52 %	36	4,29 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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, 7,76 % des salariés ont cette possibilité sans restriction. Pour leur part, 69,35 % 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	15 247	19,18 %	215	25,63 %
Aucune précision quant à la période requise	0	0,00 %	0	0,00 %
Total - Identique pour tous	46 724	58,79 %	551	65,67 %
• 10 mois	337	0,42 %	14	1,67 %
• 12 mois	46 387	58,36 %	537	64,00 %
Tous les employés y ont droit	7 466	9,39 %	22	2,62 %
Varie selon les catégories d'emploi	62	0,08 %	1	0,12 %
Varie au cours de la durée de la convention	19	0,02 %	1	0,12 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	9 861	12,41 %	46	5,48 %
Autre disposition	102	0,13 %	3	0,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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	7 142	8,99 %	145	17,28 %
Aucune précision quant à la période requise	0	0,00 %	0	0,00 %
Total - Identique pour tous	59 249	74,54 %	642	76,52 %
• 1 an	4 875	6,13 %	64	7,63 %
• 2 ans	30 606	38,51 %	139	16,57 %
• 3 ans	21 142	26,60 %	306	36,47 %
• 4 ans	1 363	1,71 %	61	7,27 %
• 5 ans	1 263	1,59 %	72	8,58 %
Tous les employés y ont droit	143	0,18 %	1	0,12 %
Varie selon les catégories d'emploi	101	0,13 %	2	0,24 %
Varie au cours de la durée de la convention	62	0,08 %	2	0,24 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	12 689	15,96 %	41	4,89 %
Autre disposition	95	0,12 %	6	0,72 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la période de service continu nécessaire pour bénéficier de trois semaines de congé annuel a été abaissée de 5 à 3 ans (Loi sur les normes du travail). Comme plusieurs conventions collectives ont été déposées avant les modifications législatives, elles n'ont pas encore intégré ce changement. Avec le temps, elles 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	6 632	8,34 %	133	15,85 %
Aucune précision quant à la période requise	0	0,00 %	0	0,00 %
Total - Identique pour tous	60 864	76,58 %	657	78,31 %
• 1 an	609	0,77 %	15	1,79 %
• 2 ans	249	0,31 %	4	0,48 %
• 3 ans	2 113	2,66 %	24	2,86 %
• 4 ans	1 595	2,01 %	22	2,62 %
• 5 ans	35 963	45,25 %	199	23,72 %
• 6 ans	7 944	9,99 %	101	12,04 %
• 7 ans	8 329	10,48 %	115	13,71 %
• 8 ans	2 540	3,20 %	85	10,13 %
• 9 ans	421	0,53 %	18	2,15 %
• 10 ans	877	1,10 %	68	8,10 %
• 12 ans	214	0,27 %	4	0,48 %
• 15 ans	10	0,01 %	2	0,24 %
Tous les employés y ont droit	0	0,00 %	0	0,00 %
Varie selon les catégories d'emploi	363	0,46 %	3	0,36 %
Varie au cours de la durée de la convention	247	0,31 %	5	0,60 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	11 333	14,26 %	40	4,77 %
Autre disposition	42	0,05 %	1	0,12 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Presque la totalité des salariés ont la possibilité d'obtenir quatre semaines de congé annuel. Chez 51 % des salariés, il est exigé 5 ans et moins de service.

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	7 600	9,56 %	157	18,71 %
Aucune précision quant à la période	0	0,00 %	0	0,00 %
Total - Identique pour tous	60 006	75,50 %	628	74,85 %
• 3 ans	12	0,02 %	1	0,12 %
• 4 ans	15	0,02 %	1	0,12 %
• 6 ans	294	0,37 %	4	0,48 %
• 7 ans	321	0,40 %	5	0,60 %
• 8 ans	968	1,22 %	7	0,83 %
• 9 ans	205	0,26 %	4	0,48 %
• 10 ans	1 561	1,96 %	53	6,32 %
• 11 ans	185	0,23 %	8	0,95 %
• 12 ans	3 032	3,81 %	62	7,39 %
• 13 ans	1 899	2,39 %	28	3,34 %
• 14 ans	4 680	5,89 %	60	7,15 %
• 15 ans	42 148	53,03 %	243	28,96 %
• 16 ans	1 556	1,96 %	28	3,34 %
• 17 ans	189	0,24 %	12	1,43 %
• 18 ans	1 444	1,82 %	28	3,34 %
• 19 ans	182	0,23 %	11	1,31 %
• 20 ans	930	1,17 %	54	6,44 %
• 21 ans	190	0,24 %	6	0,72 %
• 22 ans	32	0,04 %	2	0,24 %
• 23 ans	15	0,02 %	1	0,12 %
• 24 ans	6	0,01 %	1	0,12 %
• 25 ans	142	0,18 %	9	1,07 %
Tous les employés y ont droit	0	0,00 %	0	0,00 %
Varie selon les catégories d'emploi	45	0,06 %	2	0,24 %
Varie au cours de la durée de la convention	151	0,19 %	3	0,36 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	11 568	14,55 %	46	5,48 %
Autre disposition	111	0,14 %	3	0,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Un peu plus des trois quarts des salariés profitent d'un congé annuel d'une durée de cinq semaines. Dans 28,96 % des conventions, c'est à partir de 15 ans de service continu que les salariés y ont droit.

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	10 052	12,65 %	292	34,80 %
Aucune précision quant à la période requise	14	0,02 %	1	0,12 %
Total - Identique pour tous	57 867	72,81 %	495	59,00 %
• 5 ans	13	0,02 %	1	0,12 %
• 8 ans	20	0,03 %	1	0,12 %
• 10 ans	241	0,30 %	1	0,12 %
• 13 ans	12	0,02 %	1	0,12 %
• 14 ans	50	0,06 %	1	0,12 %
• 15 ans	721	0,91 %	21	2,50 %
• 16 ans	31	0,04 %	2	0,24 %
• 17 ans	710	0,89 %	11	1,31 %
• 18 ans	1 141	1,44 %	15	1,79 %
• 19 ans	435	0,55 %	12	1,43 %
• 20 ans	30 009	37,76 %	123	14,66 %
• 21 ans	145	0,18 %	7	0,83 %
• 22 ans	2 317	2,92 %	20	2,38 %
• 23 ans	785	0,99 %	11	1,31 %
• 24 ans	3 937	4,95 %	48	5,72 %
• 25 ans	13 487	16,97 %	155	18,47 %
• 26 ans	929	1,17 %	10	1,19 %
• 27 ans	175	0,22 %	8	0,95 %
• 28 ans	2 007	2,53 %	13	1,55 %
• 29 ans	55	0,07 %	3	0,36 %
• 30 ans	570	0,72 %	26	3,10 %
• 31 ans	16	0,02 %	1	0,12 %
• 32 ans	8	0,01 %	1	0,12 %
• 34 ans	35	0,04 %	2	0,24 %
• 40 ans	18	0,02 %	1	0,12 %
Tous les employés y ont droit	0	0,00 %	0	0,00 %
Varie selon les catégories d'emploi	39	0,05 %	1	0,12 %
Varie au cours de la durée de la convention	161	0,20 %	4	0,48 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	11 280	14,19 %	43	5,13 %
Autre disposition	68	0,09 %	3	0,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Un peu moins des trois quarts des salariés bénéficient de six semaines. Le nombre d'années de service requis demandé se situe majoritairement entre 20 et 25 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	5 546	6,98 %	119	14,18 %
Total- Identique pour tous	61 113	76,89 %	652	77,71 %
• 1 semaine	5	0,01 %	1	0,12 %
• 2 semaines	3	0,00 %	1	0,12 %
• 3 semaines	513	0,65 %	9	1,07 %
• 4 semaines	1 042	1,31 %	23	2,74 %
• 5 semaines	2 399	3,02 %	133	15,85 %
• 6 semaines	50 399	63,41 %	411	48,99 %
• 7 semaines	6 407	8,06 %	67	7,99 %
• 8 semaines	223	0,28 %	5	0,60 %
• 9 semaines	109	0,14 %	1	0,12 %
• 10 semaines	13	0,02 %	1	0,12 %
Varie selon les catégories d'emploi	101	0,13 %	2	0,24 %
Varie au cours de la durée de la convention	0	0,00 %	0	0,00 %
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	12 109	15,24 %	55	6,56 %
Autre disposition	612	0,77 %	11	1,31 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La majorité des salariés atteignent un maximum de 6 semaines de vacances ou plus.

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	4 732	5,95 %	79	9,42 %
Nombre de jours précisé dans la convention	59 977	75,46 %	661	78,78 %
Varie selon les catégories d'emploi	1 978	2,49 %	36	4,29 %
Varie au cours de la durée de la convention	722	0,91 %	8	0,95 %
Varie selon l'ancienneté	33	0,04 %	2	0,24 %
Autre disposition	12 039	15,15 %	53	6,32 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La plupart des conventions désignent 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	4 732	5,95 %	79	9,42 %
Total – Nombre de jours précisé dans la convention	59 977	75,46 %	661	78,78 %
• 0 à 5 jours	210	0,26 %	7	0,83 %
• 6 à 10 jours	11 216	14,11 %	45	5,36 %
• 11 à 15 jours	46 126	58,03 %	570	67,94 %
• 16 jours et plus	2 425	3,05 %	39	4,65 %
Total – Nombre de jours varie selon les catégories d’emploi	1 978	2,49 %	36	4,29 %
• 0 à 5 jours	402	0,51 %	3	0,36 %
• 6 à 10 jours	209	0,26 %	5	0,60 %
• 11 à 15 jours	1 331	1,67 %	27	3,22 %
• 16 jours et plus	36	0,05 %	1	0,12 %
Total – Nombre de jours varie au cours de la durée de la convention	722	0,91 %	8	0,95 %
• 0 à 5 jours	188	0,24 %	1	0,12 %
• 6 à 10 jours	4	0,01 %	1	0,12 %
• 11 à 15 jours	527	0,66 %	5	0,60 %
• 16 jours et plus	3	0,00 %	1	0,12 %
Total – Nombre de jours varie selon l’ancienneté	33	0,04 %	2	0,24 %
• 13 jours	26	0,03 %	1	0,12 %
• 14 jours	7	0,01 %	1	0,12 %
Autre disposition	12 039	15,15 %	53	6,32 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La Loi sur les normes du travail octroie sept jours fériés, auxquels il faut ajouter la Fête nationale (en vertu de la Loi sur la fête nationale). La majorité des conventions collectives municipales en vigueur prévoient de onze à quinze jours fériés.

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	2 620	3,30 %	83	9,89 %
Aucune précision quant à la durée	0	0,00 %	0	0,00 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	48 370	60,86 %	539	64,24 %
• 1 jour ouvrable	13 465	16,94 %	11	1,31 %
• 2 jours ouvrables	6 169	7,76 %	4	0,48 %
• 3 jours ouvrables	1 189	1,50 %	12	1,43 %
• 4 jours ouvrables	1 734	2,18 %	14	1,67 %
• 5 jours ouvrables	23 093	29,05 %	439	52,32 %
• 6 jours ouvrables	851	1,07 %	8	0,95 %
• 7 jours ouvrables	1 401	1,76 %	34	4,05 %
• 8 jours ouvrables	87	0,11 %	4	0,48 %
• 10 jours ouvrables	381	0,48 %	13	1,55 %
Total – Jour(s) de calendrier	12 772	16,07 %	159	18,95 %
• 1 jour de calendrier	272	0,34 %	2	0,24 %
• 2 jours de calendrier	2 732	3,44 %	5	0,60 %
• 3 jours de calendrier	485	0,61 %	10	1,19 %
• 4 jours de calendrier	463	0,58 %	9	1,07 %
• 5 jours de calendrier	5 699	7,17 %	100	11,92 %
• 7 jours de calendrier	3 079	3,87 %	32	3,81 %
• 10 jours de calendrier	42	0,05 %	1	0,12 %
Varie selon les liens de parenté	5 021	6,32 %	13	1,55 %
Autre disposition	10 698	13,46 %	45	5,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 52,32 % des conventions et de calendrier dans 11,92 % 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	2 620	3,30 %	83	9,89 %
Aucune précision quant à la durée	0	0,00 %	0	0,00 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	35 842	45,10 %	345	41,12 %
• 1 jour ouvrable	13 465	16,94 %	11	1,31 %
• 2 jours ouvrables	7 719	9,71 %	12	1,43 %
• 3 jours ouvrables	8 753	11,01 %	192	22,88 %
• 4 jours ouvrables	1 695	2,13 %	36	4,29 %
• 5 jours ouvrables	4 174	5,25 %	92	10,97 %
• 6 jours ouvrables	31	0,04 %	1	0,12 %
• 7 jours ouvrables	5	0,01 %	1	0,12 %
Total – Jour(s) de calendrier	9 856	12,40 %	128	15,26 %
• 1 jour de calendrier	273	0,34 %	3	0,36 %
• 2 jours de calendrier	2 754	3,46 %	7	0,83 %
• 3 jours de calendrier	2 997	3,77 %	70	8,34 %
• 4 jours de calendrier	889	1,12 %	17	2,03 %
• 5 jours de calendrier	2 276	2,86 %	26	3,10 %
• 7 jours de calendrier	667	0,84 %	5	0,60 %
Varie selon les liens de parenté	20 875	26,26 %	246	29,32 %
Autre disposition	10 288	12,94 %	37	4,41 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 22,88 % des conventions, mais couvrant seulement de 11,01 % des salariés, ou de jours de calendrier dans 8,34 % des conventions, s'appliquant toutefois à seulement 3,77 % des salariés. Le nombre de jours varie selon le lien de parenté dans 29,32 % des conventions touchant 26,26 % 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	3 937	4,95 %	136	16,21 %
Aucune précision quant à la durée	48	0,06 %	1	0,12 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	45 693	57,49 %	487	58,05 %
• 1 jour ouvrable	8 785	11,05 %	64	7,63 %
• 2 jours ouvrables	7 396	9,31 %	41	4,89 %
• 3 jours ouvrables	16 113	20,27 %	206	24,55 %
• 4 jours ouvrables	3 771	4,74 %	27	3,22 %
• 5 jours ouvrables	9 507	11,96 %	146	17,40 %
• 6 jours ouvrables	93	0,12 %	1	0,12 %
• 7 jours ouvrables	28	0,04 %	2	0,24 %
Total – Jour(s) de calendrier	25 403	31,96 %	202	24,08 %
• 1 jour de calendrier	4 914	6,18 %	52	6,20 %
• 2 jours de calendrier	1 869	2,35 %	23	2,74 %
• 3 jours de calendrier	3 458	4,35 %	66	7,87 %
• 4 jours de calendrier	12 561	15,80 %	21	2,50 %
• 5 jours de calendrier	719	0,90 %	23	2,74 %
• 7 jours de calendrier	1 882	2,37 %	17	2,03 %
Varie selon l'ancienneté du salarié	40	0,05 %	1	0,12 %
Autre disposition	4 360	5,49 %	12	1,43 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Près du tiers (32,42 %) des conventions collectives offrent trois jours de congés payés aux salariés. Ces jours sont ouvrables dans 24,55 % des conventions et de calendrier dans 7,87 % des cas.

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	77 209	97,14 %	808	96,31 %
Aucune précision quant à la durée	0	0,00 %	0	0,00 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	893	1,12 %	14	1,67 %
• 1 jour ouvrable	621	0,78 %	11	1,31 %
• 2 jours ouvrables	272	0,34 %	3	0,36 %
Total – Jour(s) de calendrier	1 379	1,74 %	17	2,03 %
• 1 jour de calendrier	1 103	1,39 %	14	1,67 %
• 2 jours de calendrier	276	0,35 %	3	0,36 %
Autre disposition	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Seulement 3,69 % des conventions collectives octroient un congé payé dans le cadre d'un divorce.

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	79 298	99,77 %	833	99,28 %
Aucune précision sur le caractère du comité	24	0,03 %	2	0,24 %
Comité conjoint décisionnel	7	0,01 %	1	0,12 %
Comité conjoint consultatif	152	0,19 %	3	0,36 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Ce type de comité est très peu présent dans les conventions. En effet, parmi les 839 conventions en vigueur, seulement 6 mentionnent un comité conjoint traitant de cette question.

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	9 663	12,16 %	143	17,04 %
Aucune précision quant au mode d'acquisition	601	0,76 %	3	0,36 %
Total – Cumul par mois de service	2 925	3,68 %	80	9,54 %
• 0 à 5 jours par année	161	0,20 %	4	0,48 %
• 6 à 10 jours par année	1 720	2,16 %	52	6,20 %
• 11 à 15 jours par année	1 044	1,31 %	24	2,86 %
Total – Nombre fixe par année	15 171	19,09 %	358	42,67 %
• 0 à 5 jours	2 037	2,56 %	60	7,15 %
• 6 à 10 jours	10 319	12,98 %	233	27,77 %
• 11 à 15 jours	2 792	3,51 %	64	7,63 %
• 16 jours et plus	23	0,03 %	1	0,12 %
Varie selon l'ancienneté des salariés	297	0,37 %	15	1,79 %
Varie selon la présence d'une ancienne et d'une nouvelle banque	15 750	19,82 %	13	1,55 %
Varie selon les catégories d'emploi	1 548	1,95 %	25	2,98 %
Varie au cours de la durée de la convention	763	0,96 %	18	2,15 %
Aucun mode d'acquisition	937	1,18 %	7	0,83 %
Exprimé en heures	29 207	36,75 %	161	19,19 %
Autre disposition	2 619	3,30 %	16	1,91 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Un peu plus de 82 % des conventions collectives permettent aux salariés de prendre des congés de maladie rémunérés. Près de 43 % des conventions prévoient un nombre fixe de jours de maladie; seulement 9,54 % d'entre elles indiquent une accumulation par mois de service. Enfin, 36,75 % des salariés (19,19 % des conventions) 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 aux congés de maladie	9 663	12,16 %	143	17,04 %
Aucune précision quant à l'accumulation des congés	1 325	1,67 %	18	2,15 %
Total – Accumulation maximale précisée dans la convention	2 531	3,18 %	45	5,36 %
• 3 jours	397	0,50 %	1	0,12 %
• 5 jours	6	0,01 %	2	0,24 %
• 6 jours	91	0,11 %	1	0,12 %
• 8 jours	4	0,01 %	1	0,12 %
• 10 jours	192	0,24 %	7	0,83 %
• 12 jours	974	1,23 %	10	1,19 %
• 13 jours	49	0,06 %	1	0,12 %
• 14 jours	48	0,06 %	2	0,24 %
• 15 jours	57	0,07 %	5	0,60 %
• 16 jours	17	0,02 %	2	0,24 %
• 17 jours	14	0,02 %	1	0,12 %
• 18 jours	36	0,05 %	2	0,24 %
• 20 jours	57	0,07 %	3	0,36 %
• 22 jours	241	0,30 %	1	0,12 %
• 24 jours	20	0,03 %	1	0,12 %
• 30 jours	77	0,10 %	2	0,24 %
• 35 jours	136	0,17 %	1	0,12 %
• 45 jours	115	0,14 %	2	0,24 %
Aucune accumulation maximale	21	0,03 %	1	0,12 %
Sans objet, journées non cumulatives	62 053	78,07 %	609	72,59 %
Autre disposition	3 888	4,89 %	23	2,74 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 72,59 % 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	10 061	12,66 %	272	32,42 %
Aucune précision quant à la durée du délai	23 249	29,25 %	387	46,13 %
Total – Jour(s) ouvrable(s)	20 902	26,30 %	78	9,30 %
• 1 jour ouvrable	75	0,09 %	2	0,24 %
• 2 jours ouvrables	715	0,90 %	6	0,72 %
• 3 jours ouvrables	5 543	6,97 %	24	2,86 %
• 4 jours ouvrables	1 131	1,42 %	8	0,95 %
• 5 jours ouvrables	12 587	15,84 %	31	3,69 %
• 6 jours ouvrables	70	0,09 %	1	0,12 %
• 7 jours ouvrables	218	0,27 %	4	0,48 %
• 10 jours ouvrables	33	0,04 %	1	0,12 %
• 20 jours ouvrables	530	0,67 %	1	0,12 %
Total – Jour(s) de calendrier	6 676	8,40 %	44	5,24 %
• 3 jours de calendrier	1 080	1,36 %	10	1,19 %
• 4 jours de calendrier	376	0,47 %	4	0,48 %
• 5 jours de calendrier	424	0,53 %	10	1,19 %
• 7 jours de calendrier	1 130	1,42 %	16	1,91 %
• 8 jours de calendrier	3 469	4,36 %	1	0,12 %
• 14 jours de calendrier	197	0,25 %	3	0,36 %
Aucun délai de carence	1 241	1,56 %	3	0,36 %
Délai varie si maladie ou accident	2 733	3,44 %	37	4,41 %
Autre disposition	14 619	18,39 %	18	2,15 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Plus de 67 % des conventions collectives du monde municipal, représentant 87,34 % des salariés, mentionnent la présence d'une assurance salaire. Quand une assurance salaire est citée dans une convention (un peu plus du deux tiers des conventions), le délai de carence est le plus souvent non précisé (46,13 % des conventions s'appliquant à 29,25 % 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 aux congés de maladie	3 601	4,53 %	25	2,98 %
Aucune précision quant à la relation congés de maladie et assurance salaire	13 201	16,61 %	301	35,88 %
Congés de maladie accordés en même temps que l'assurance salaire	308	0,39 %	10	1,19 %
Délai de carence fixe pour le versement des indemnités, comblé par des congés de maladie	48 708	61,28 %	208	24,79 %
Assurance salaire versée à compter de l'épuisement des congés de maladie	412	0,52 %	6	0,72 %
Congés de maladie servant exclusivement à combler le délai de carence	937	1,18 %	7	0,83 %
Autre disposition	2 253	2,83 %	10	1,19 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

L'utilisation des congés de maladie pour couvrir le délai de carence de l'assurance salaire n'est pas précisée dans 35,88 % des conventions touchant 16,61 % des salariés. Dans 24,79 % des conventions s'appliquant à 61,28 % des salariés, les congés de maladie sont utilisés afin de couvrir le délai de carence fixé.

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	10 061	12,66 %	272	32,42 %
Aucune précision quant à la contribution de l'employeur	5 652	7,11 %	68	8,10 %
Total – Pourcentage de la contribution précisé dans la convention	48 157	60,59 %	433	51,61 %
• 10,00 %	17	0,02 %	1	0,12 %
• 48,00 %	23	0,03 %	2	0,24 %
• 49,50 %	40	0,05 %	1	0,12 %
• 50,00 %	11 900	14,97 %	252	30,04 %
• 53,00 %	7	0,01 %	1	0,12 %
• 53,68 %	8	0,01 %	3	0,36 %
• 55,00 %	199	0,25 %	6	0,72 %
• 56,84 %	45	0,06 %	1	0,12 %
• 57,70 %	350	0,44 %	1	0,12 %
• 60,00 %	1 026	1,29 %	22	2,62 %
• 65,00 %	352	0,44 %	6	0,72 %
• 66,66 %	10	0,01 %	1	0,12 %
• 66,67 %	60	0,08 %	2	0,24 %
• 70,00 %	294	0,37 %	6	0,72 %
• 72,00 %	224	0,28 %	4	0,48 %
• 75,00 %	176	0,22 %	10	1,19 %
• 78,00 %	7	0,01 %	1	0,12 %
• 80,00 %	291	0,37 %	4	0,48 %
• 87,00 %	728	0,92 %	3	0,36 %
• 100,00 %	32 400	40,76 %	106	12,63 %
Montant fixe par salarié	13 044	16,41 %	13	1,55 %
Montant varie selon l'état civil du salarié	10	0,01 %	1	0,12 %
Pourcentage varie selon l'état civil du salarié	0	0,00 %	0	0,00 %
Aucune contribution	1 736	2,18 %	36	4,29 %
Autre disposition	821	1,03 %	16	1,91 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 (30,04 % des conventions).

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	10 061	12,66 %	272	32,42 %
Aucune précision quant à la période	23 922	30,10 %	390	46,48 %
Total – Période maximale précisée dans la convention	43 098	54,22 %	168	20,02 %
• 4 semaines	775	0,98 %	3	0,36 %
• 8 semaines	31	0,04 %	1	0,12 %
• 15 semaines	2 587	3,25 %	30	3,58 %
• 16 semaines	2 412	3,03 %	2	0,24 %
• 17 semaines	6 662	8,38 %	46	5,48 %
• 26 semaines	25 979	32,69 %	73	8,70 %
• 30 semaines	8	0,01 %	1	0,12 %
• 52 semaines	4 644	5,84 %	12	1,43 %
Période maximale varie selon l'ancienneté du salarié	263	0,33 %	2	0,24 %
Autre disposition	2 137	2,69 %	7	0,83 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La période maximale de versement de l'assurance salaire n'est pas définie dans 46,48 % des conventions (30,10 % des salariés). Quand elle l'est, la durée des paiements la plus commune est de 26 semaines (8,70 % des conventions et 32,69 % 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	10 061	12,66 %	272	32,42 %
Aucune précision quant au montant	19 254	24,22 %	383	45,65 %
Montant exprimé en % du salaire	41 888	52,70 %	128	15,26 %
• 20,00 %	49	0,06 %	3	0,36 %
• 40,00 %	146	0,18 %	2	0,24 %
• 60,00 %	101	0,13 %	3	0,36 %
• 66,66 %	38	0,05 %	1	0,12 %
• 66,67 %	2 598	3,27 %	7	0,83 %
• 70,00 %	10 798	13,59 %	22	2,62 %
• 75,00 %	13 423	16,89 %	34	4,05 %
• 80,00 %	8 501	10,70 %	22	2,62 %
• 85,00 %	4 462	5,61 %	20	2,38 %
• 90,00 %	208	0,26 %	3	0,36 %
• 100,00 %	1 564	1,97 %	11	1,31 %
Montant fixe par semaine	83	0,10 %	4	0,48 %
• 125 \$	19	0,02 %	1	0,12 %
• 150 \$	17	0,02 %	1	0,12 %
• 250 \$	47	0,06 %	2	0,24 %
Montant exprimé en % du salaire avec un maximum	1 335	1,68 %	16	1,91 %
• 15,00 %	51	0,06 %	1	0,12 %
• 25,00 %	103	0,13 %	1	0,12 %
• 57,00 %	125	0,16 %	1	0,12 %
• 60,00 %	23	0,03 %	1	0,12 %
• 66,67 %	106	0,13 %	5	0,60 %
• 75,00 %	869	1,09 %	5	0,60 %
• 80,00 %	58	0,07 %	2	0,24 %
Montant varie selon l'ancienneté ou le niveau de salaire	141	0,18 %	2	0,24 %
Montant varie au cours de la durée de la convention	0	0,00 %	0	0,00 %
Montant varie selon la durée de l'invalidité	3 058	3,85 %	13	1,55 %
Autre disposition	3 661	4,61 %	21	2,50 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Seulement 21,93 % des conventions déclarent le montant de la prestation de l'assurance salaire. Parmi celles-ci, 4,05 % mentionnent une indemnité de 75 % 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	24 435	30,74 %	408	48,63 %
Aucune précision quant à la prestation	18 299	23,02 %	288	34,33 %
Total – Pourcentage du salaire	23 835	29,99 %	106	12,63 %
• 35 %	203	0,26 %	2	0,24 %
• 50 %	973	1,22 %	4	0,48 %
• 55 %	262	0,33 %	4	0,48 %
• 57 %	191	0,24 %	3	0,36 %
• 60 %	290	0,36 %	7	0,83 %
• 64 %	36	0,05 %	1	0,12 %
• 65 %	170	0,21 %	1	0,12 %
• 66,67 %	1 373	1,73 %	11	1,31 %
• 70 %	17 363	21,85 %	50	5,96 %
• 75 %	2 100	2,64 %	18	2,15 %
• 80 %	742	0,93 %	3	0,36 %
• 85 %	132	0,17 %	2	0,24 %
Montant fixe	190	0,24 %	6	0,72 %
Montant varie selon l'ancienneté	0	0,00 %	0	0,00 %
Montant varie selon le niveau de salaire	1 193	1,50 %	17	2,03 %
Montant varie au cours de la durée de la convention	36	0,05 %	1	0,12 %
Montant varie par tranche de semaines	0	0,00 %	0	0,00 %
Autre disposition	11 493	14,46 %	13	1,55 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Plus de la moitié des conventions collectives désigne une assurance invalidité.

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*	37 347	46,99 %	721	85,94 %
Aucune précision	11 459	14,42 %	47	5,60 %
Disposition présentant un PAE multi-volets (alcoolisme, toxicomanie et autres problèmes personnels)	22 864	28,77 %	41	4,89 %
Disposition présentant un PAE ne touchant que l'alcoolisme et la toxicomanie	7 767	9,77 %	28	3,34 %
Autre disposition	44	0,06 %	2	0,24 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 (14,06 %) signalent l'existence d'un programme d'aide aux employés. Dans 3,34 % des conventions collectives, ce programme est restreint à l'alcoolisme et la toxicomanie.

Test de dépistage des drogues et examens médicaux*

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	62 616	78,78 %	694	82,72 %
Disposition relative aux tests de dépistage des drogues et à la toxicomanie	0	0,00 %	0	0,00 %
Disposition relative aux examens médicaux obligatoires	16 865	21,22 %	145	17,28 %
Disposition relative aux tests de dépistage des drogues, à la toxicomanie, aux examens médicaux obligatoires	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

* On tient compte des examens médicaux directement reliés à l'emploi.

Moins d'un cinquième des conventions collectives ont une disposition relative aux examens médicaux obligatoires.

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	6 149	7,74 %	126	15,02 %
Aucune précision quant à la nature du régime	29 923	37,65 %	72	8,58 %
Défrayé par l'employeur et par le salarié	43 262	54,43 %	632	75,33 %
Régime défrayé en entier par l'employeur	76	0,10 %	8	0,95 %
Autre disposition	71	0,09 %	1	0,12 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Près de 85 % des conventions collectives du monde municipal mentionnent la présence d'un régime de retraite. Le régime de retraite est défrayé par les deux parties (employeur / salarié) dans 75,33 % des conventions concernant 54,43 % 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	18 267	22,98 %	335	39,93 %
Aucune précision quant à la contribution de l'employeur	1 161	1,46 %	29	3,46 %
Total- Pourcentage fixe par salarié	51 249	64,48 %	446	53,16 %
• 48 %	23	0,03 %	2	0,24 %
• 49,5 %	40	0,05 %	1	0,12 %
• 50 %	19 879	25,01 %	224	26,70 %
• 53 %	7	0,01 %	1	0,12 %
• 53,68 %	8	0,01 %	3	0,36 %
• 55 %	136	0,17 %	5	0,60 %
• 56,84 %	45	0,06 %	1	0,12 %
• 57,7 %	350	0,44 %	1	0,12 %
• 58 %	599	0,75 %	2	0,24 %
• 60 %	997	1,25 %	20	2,38 %
• 65 %	337	0,42 %	5	0,60 %
• 66,66 %	10	0,01 %	1	0,12 %
• 66,67 %	60	0,08 %	2	0,24 %
• 67 %	735	0,92 %	1	0,12 %
• 70 %	285	0,36 %	5	0,60 %
• 71 %	20	0,03 %	1	0,12 %
• 72 %	224	0,28 %	4	0,48 %
• 75 %	388	0,49 %	7	0,83 %
• 80 %	541	0,68 %	3	0,36 %
• 87 %	728	0,92 %	3	0,36 %
• 100 %	25 837	32,51 %	154	18,36 %
Montant fixe par salarié	6 717	8,45 %	7	0,83 %
Montant varie selon l'état civil du salarié	10	0,01 %	1	0,12 %
Aucune contribution	1 402	1,76 %	5	0,60 %
Autre disposition	675	0,85 %	16	1,91 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Plus de 60 % des conventions désignent une assurance vie. Quand la contribution de l'employeur à l'assurance vie est spécifiée (dans 56,62 % des conventions), elle est de 50 % dans 26,70 % des conventions touchant 25,01 % 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	18 267	22,98 %	335	39,93 %
Aucune précision quant au montant maximum	27 849	35,04 %	320	38,14 %
Montant précisé dans la convention	7 021	8,83 %	19	2,26 %
• 6 000 \$	4 600	5,79 %	1	0,12 %
• 10 000 \$	192	0,24 %	2	0,24 %
• 20 000 \$	260	0,33 %	1	0,12 %
• 25 000 \$	16	0,02 %	1	0,12 %
• 40 000 \$	757	0,95 %	2	0,24 %
• 50 000 \$	883	1,11 %	8	0,95 %
• 55 000 \$	313	0,39 %	4	0,48 %
Montant varie selon le niveau de salaire	80	0,10 %	1	0,12 %
Montant varie selon d'autres facteurs	112	0,14 %	3	0,36 %
Multiple du salaire	20 855	26,24 %	75	8,94 %
Montant varie en cours de convention	96	0,12 %	3	0,36 %
Autre disposition	5 201	6,54 %	83	9,89 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Parmi les 60,07 % de conventions collectives désignant une assurance vie, seulement 21,93 % ont une précision quant au montant maximum.

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	9 542	12,01 %	147	17,52 %
Aucune précision	1 531	1,93 %	22	2,62 %
Total – Durée identique pour tous	37 364	47,01 %	413	49,23 %
• 30 minutes	9 531	11,99 %	73	8,70 %
• 35 minutes	25	0,03 %	1	0,12 %
• 40 minutes	200	0,25 %	2	0,24 %
• 45 minutes	6 417	8,07 %	15	1,79 %
• 60 minutes	20 534	25,84 %	316	37,66 %
• 75 minutes	567	0,71 %	3	0,36 %
• 90 minutes	90	0,11 %	3	0,36 %
Durée varie selon les catégories d'emploi	16 474	20,73 %	169	20,14 %
Varie selon l'horaire et/ou le quart de travail	10 050	12,64 %	36	4,29 %
Avec un minimum et un maximum	4 329	5,45 %	37	4,41 %
Autre disposition	191	0,24 %	15	1,79 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La période de repas est de 60 minutes dans un peu plus du tiers des conventions, et varie selon les catégories d'emploi dans 20,14 % 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	63 213	79,53 %	825	98,33 %
Aucune précision sur le caractère du comité	0	0,00 %	0	0,00 %
Comité conjoint décisionnel	676	0,85 %	1	0,12 %
Comité conjoint consultatif	15 592	19,62 %	13	1,55 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 14 conventions collectives sur 839; et le comité est consultatif dans 13 cas sur 14.

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	43 045	54,16 %	733	87,37 %
Aucune précision sur le caractère du comité	133	0,17 %	2	0,24 %
Comité conjoint décisionnel	7 438	9,36 %	14	1,67 %
Comité conjoint consultatif	28 865	36,32 %	90	10,73 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	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 10,73 % des conventions collectives en vigueur, le comité conjoint sur l'organisation du travail a un caractère consultatif, comparativement à 1,67 % des conventions où ce comité est décisionnel. La plupart des conventions collectives (87,37 %) 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 disposition quant à l'équipement de sécurité	4 251	5,35 %	81	9,65 %
Aucune précision quant au financement de l'équipement	11 072	13,93 %	7	0,83 %
Équipement fourni par l'employeur	63 790	80,26 %	746	88,92 %
Équipement partiellement fourni par l'employeur	368	0,46 %	5	0,60 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

80,26 % 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	7 996	10,06 %	148	17,64 %
Aucune précision quant au coût d’achat/entretien	6	0,01 %	1	0,12 %
Coût entièrement défrayé par l’employeur	65 630	82,57 %	586	69,85 %
L’employeur verse une indemnité fixe à ce titre	5 034	6,33 %	88	10,49 %
Varie selon la catégorie d’emploi	692	0,87 %	14	1,67 %
Autre disposition	123	0,15 %	2	0,24 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

L’employeur défraie entièrement le coût de l’uniforme de travail pour près de 83 % 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	7 996	10,06 %	148	17,64 %
Aucune précision quant au coût d’achat/entretien	38 181	48,04 %	468	55,78 %
Coût entièrement défrayé par l’employeur	2 989	3,76 %	71	8,46 %
Coût partiellement défrayé par l’employeur	2 593	3,26 %	48	5,72 %
L’employeur verse une indemnité fixe à ce titre	151	0,19 %	3	0,36 %
Coût entièrement défrayé par le salarié	22 376	28,15 %	76	9,06 %
Varie selon la catégorie d’emploi	5 195	6,54 %	25	2,98 %
Autre disposition	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

Dans 28,15 % des cas, les salariés défraient entièrement le coût d’entretien. Quand le coût de l’entretien de l’uniforme de travail est précisé, il est payé entièrement par l’employeur pour 3,76 % des salariés.

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	65 413	82,30 %	712	84,86 %
Salaire réduit en fonction du statut du salarié	47	0,06 %	1	0,12 %
Diminution du salaire d'entrée	2 169	2,73 %	52	6,20 %
Accès plus lent au maximum salarial	182	0,23 %	2	0,24 %
Abolition de la sécurité d'emploi pour les nouveaux salariés	1 196	1,50 %	10	1,19 %
Diminution de divers avantages sociaux pour les nouveaux salariés	955	1,20 %	14	1,67 %
Abolition de divers avantages sociaux pour les nouveaux salariés	554	0,70 %	4	0,48 %
Acquisition plus lente de la permanence	157	0,20 %	2	0,24 %
Disparité salariale	129	0,16 %	2	0,24 %
Horaire de travail différent en fonction de la date d'embauche	290	0,36 %	6	0,72 %
Autre disposition	8 389	10,55 %	34	4,05 %
TOTAL	79 481	100,00 %	839	100,00 %

La disparité est répertoriée seulement s'il y a une condition de travail différente en fonction d'une date d'embauche. Aucun jugement légal n'est porté.

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 (6,20 %). Plus de 84,86 % des conventions s'appliquant à 82,30 % des salariés ne mentionnent aucune disposition quant aux traitements différenciés.

Lexique

- 1) **Ancienneté privilégiée** : signifie que l'on comptabilise pour certains employés (très spécialisés ou remplissant une fonction syndicale) un nombre d'années d'ancienneté fictives, sans lien avec le nombre réel d'années de service.
- 2) **Politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés** : conventions collectives pouvant prévoir certaines dispositions s'appliquant aux salariés d'un certain âge et visant entre autres, un allègement des tâches au travail, une banque de congés spéciaux ou une réduction de leur temps de travail.
- 3) **Garantie de travail (salaire assuré)** : La garantie du travail est une forme de sécurité du revenu qui permet à un salarié de recevoir sur la base d'une période donnée un montant d'argent correspondant à une partie ou à la totalité de son salaire régulier. Cette garantie peut s'exprimer sous la forme d'un nombre minimum d'heures payées ou d'un montant d'argent fixe.
- 4) **Garantie d'emploi (sécurité d'emploi)** : disposition qui prévoit une garantie pour un travailleur de conserver son emploi au sein d'une organisation, lorsque sont réalisées certaines conditions.

