

Analyse de certaines clauses de  
conventions collectives au Québec  
de 2003 à 2007 : présentation de  
quelques faits saillants

AVRIL 2009

# Analyse de certaines clauses de conventions collectives au Québec de 2003 à 2007 : présentation de quelques faits saillants

Par Alexis Labrosse\*

---

*\*Alexis Labrosse est agent de recherche à la Direction de l'information sur le travail du ministère du Travail.*

L'étude met en évidence la présence ou l'absence de certaines clauses particulières dans les conventions collectives québécoises des années 2003 à 2007. Ces clauses concernent des thèmes d'actualité ou d'intérêt telles la sous-traitance, la réduction du temps de travail et la main-d'œuvre âgée, la formation de la main-d'œuvre et l'organisation du travail, les dispositions spéciales pour les salariés à temps partiel, occasionnels ou surnuméraires, le harcèlement ainsi que la durée des conventions collectives. Les résultats sont ventilés selon leur occurrence dans les secteurs publics, et les secteurs privés de 50 salariés ou plus.

L'étude constate, entre autres, une durée plus fréquente des conventions de plus de 48 mois dans le privé alors qu'elle n'est que de 37 à 48 mois dans le public. On y observe également que les dispositions de sous-traitance sont présentes dans plus de 50 % des conventions. Au sujet des salariés âgés, enfin, on remarque que l'absence de dispositions dans les conventions est d'occurrence la plus fréquente et, quand des dispositions sont présentes, les plus courantes sont celles relatives à la réduction de temps de travail, lesquelles, note-t-on, qui ont aussi le plus progressé de 2003 à 2007.

Pour en savoir davantage sur la question, consultez l'étude.

## Table des matières

Introduction et méthodologie . . . . .	5
1. L'univers de référence . . . . .	6
2. La durée des conventions selon le secteur d'origine, privé et public . . . . .	7
3. La durée des conventions selon le secteur d'activité économique . . . . .	8
4. La durée des conventions selon la taille de l'unité de négociation . . . . .	9
5. Dispositions relatives à la sous-traitance selon le secteur d'origine, privé et public . . . . .	10
6. Dispositions relatives aux salariés âgés selon le secteur d'origine, privé et public . . . . .	11
7. Dispositions relatives au comité mixte de développement des ressources humaines ou de relations du travail selon le secteur d'origine, privé et public. . . . .	12
8. Dispositions relatives à la formation, au recyclage et au perfectionnement selon le secteur d'origine, privé et public. . . . .	13
9. Dispositions relatives au partage des gains de productivité selon le secteur d'origine, privé et public. . . . .	14
10. Dispositions relatives aux salariés à temps partiel, remplaçants, occasionnels ou surnuméraires selon le secteur d'origine, privé et public . . . . .	15
11. Dispositions relatives au harcèlement sexuel ou psychologique selon le secteur d'origine, privé et public . . . . .	16
Conclusion. . . . .	18

## Liste des tableaux

Tableau A-1	Nombre de conventions déposées et analysées selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007	6
Tableau A-2	Nombre de conventions déposées et analysées selon le secteur d'activité économique, Québec, 2003-2007	6
Tableau A-3	Nombre de conventions déposées et analysées selon la taille de l'unité de négociation, Québec, 2003-2007	6
Tableau 1	Répartition des conventions collectives selon la durée et le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	7
Tableau 2	Répartition des conventions collectives selon la durée et le secteur d'activité économique, Québec, 2003-2007 (%)	8
Tableau 3	Répartition des conventions collectives selon la durée et la taille de l'unité de négociation, Québec, 2003-2007 (%)	9
Tableau 4	Occurrence des dispositions relatives à la sous-traitance dans les conventions collectives selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	10
Tableau 5	Occurrence des dispositions relatives aux salariés âgés dans les conventions collectives selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	11
Tableau 6a	Occurrence des dispositions relatives à l'existence et à la nature d'un comité mixte sur le développement des ressources humaines selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	12
Tableau 6b	Occurrence des dispositions relatives à l'existence et à la nature d'un comité mixte sur les relations du travail selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	13
Tableau 7	Occurrence des dispositions relatives à la formation, au recyclage et au perfectionnement selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	13
Tableau 8	Occurrence des dispositions relatives à la participation aux gains de productivité liés à l'organisation du travail, Québec, 2003-2007 (%)	14
Tableau 9a	Occurrence des dispositions applicables aux salariés réguliers à temps partiel selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	15
Tableau 9b	Occurrence des dispositions applicables aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	15
Tableau 10a	Occurrence des dispositions relatives au harcèlement sexuel selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	16
Tableau 10b	Occurrence des dispositions relatives au harcèlement psychologique selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)	17

## Introduction et méthodologie

L'étude actuelle porte sur l'occurrence de certaines clauses présentes dans les conventions collectives au cours des années 2003 à 2007. Les données proviennent de la publication annuelle « Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec » relativement aux années 2003 à 2007<sup>1</sup> et l'univers de référence est présenté dans les tableaux A-1, A-2 et A-3 de la page suivante. Il importe de mentionner que la totalité des conventions du secteur public sont analysées, tandis que celles du secteur privé ne concernent que les unités de négociation de 50 salariés ou plus<sup>2</sup>.

Le choix des clauses repose sur l'observation de variations significatives à l'intérieur de l'univers de référence et tient compte des sujets d'actualité ou d'intérêt comme la sous-traitance et le vieillissement de la main-d'œuvre. Outre l'évolution de la durée des conventions de 2003 à 2007, les clauses à l'étude se rapportent aux thèmes suivants :

- sous-traitance;
- réduction du temps de travail et main-d'œuvre âgée;
- formation de la main-d'œuvre et organisation du travail;
- dispositions pour les salariés à temps partiel, occasionnels ou surnuméraires;
- harcèlement.

L'occurrence des clauses liées à ces thèmes et leur variation au cours des années 2003-2007 seront ici ventilées selon le secteur d'origine de la convention collective, privé ou public.

---

1. Ces publications peuvent être téléchargées gratuitement dans le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/index.html>.

2. À noter que les lettres d'entente déposées ultérieurement à la signature d'une convention ne font pas l'objet d'analyse.

## 1. L'univers de référence

Les tableaux A-1, A-2 et A-3 présentent l'univers de référence de la présente étude, soit le nombre de conventions déposées et analysées selon les secteurs d'origine et d'activité économique de l'employeur et la taille de l'unité de négociation, de 2003 à 2007.

Tableau A-1 **Nombre de conventions déposées et analysées selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007**

Secteur	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Privé	720	628	691	687	667	3 393
Public	243	191	261	1 426*	271	2 392
Total	963	819	952	2 113	938	5 785

\* Le nombre beaucoup plus élevé de conventions du secteur public en 2006 s'explique par un dépôt massif de conventions du secteur de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

Tableau A-2 **Nombre de conventions déposées et analysées selon le secteur d'activité économique, Québec, 2003-2007**

Secteur	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Primaire	11	15	25	8	12	71
Secondaire	300	267	302	307	279	1 455
Tertiaire	652	537	625	1 798	647	4 259
Total	963	819	952	2 113	938	5 785

Tableau A-2 **Nombre de conventions déposées et analysées selon la taille de l'unité de négociation, Québec, 2003-2007**

Taille	2003	2004	2005	2006	2007	Total
De 1 à 199 salariés	839	699	828	1 568	774	4 708
De 200 à 499 salariés	80	85	95	339	77	676
500 salariés et plus	44	35	29	206	87	401
Total	963	819	952	2 113	938	5 785

## 2. La durée des conventions selon le secteur d'origine, privé et public

Au cours des années 2003 à 2007, nous remarquons, dans le tableau 1, que, dans le secteur privé, la plus grande part des conventions (43,9 % en moyenne) ont une durée supérieure à 48 mois. À l'opposé, les conventions durant moins de 24 mois sont les moins fréquentes (8,1 %) dans ce secteur.

Tableau 1 Répartition des conventions collectives selon la durée et le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Durée	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	De 1 à 24 mois	6,4	11,6	8,4	6,6	8,1	8,1
	De 25 à 36 mois	30,7	30,3	36	23,7	30,7	30,3
	De 37 à 48 mois	20	13,2	13,9	27,1	13,8	17,7
	Plus de 48 mois	42,9	44,9	41,7	42,6	47,4	43,9
	Total	100	100	100	100	100	100
Public	De 1 à 24 mois	22,2	14,1	10,3	1,8	5,5	6,2
	De 25 à 36 mois	33,7	36,1	33	3,4	19,9	14,2
	De 37 à 48 mois	25,1	25,7	23	72,7	22,1	53,0
	Plus de 48 mois	18,9	24,1	33,7	22,1	52,4	26,6
	Total	100	100	100	100	100	100
Ensemble	De 1 à 24 mois	10,4	12,2	8,9	3,4	7,4	7,3
	De 25 à 36 mois	31,5	31,6	35,2	10	27,6	23,6
	De 37 à 48 mois	21,3	16,1	16,4	57,9	16,2	32,3
	Plus de 48 mois	36,9	40	39,5	28,8	48,8	36,7
	Total	100	100	100	100	100	100

Du côté du secteur public, ce sont les conventions s'étalant de 37 à 48 mois qui sont, au cours de ces cinq années, les plus fréquentes (53 %). On peut cependant constater que c'est le nombre de conventions déposées en 2006 qui gonfle cette moyenne, avec près de trois conventions sur quatre de ce type, sachant qu'un nombre très élevé (1 426 sur un total de 2 392 de 2003 à 2007) d'ententes a été analysé dans ce secteur cette année-là. Nous remarquons aussi qu'en 2007, 52,4 % des conventions du secteur public s'étendent sur plus de 48 mois. Il s'agit pour la plupart d'ententes survenues dans le secteur municipal ainsi que dans les commissions scolaires.

### 3. La durée des conventions selon le secteur d'activité économique

Dans le tableau 2, nous constatons qu'en moyenne, au cours de ces cinq années, c'est dans le secteur secondaire que l'on retrouve la plus grande part (46 %) de conventions de plus de 48 mois. C'est aussi dans cette catégorie qu'est regroupée la plus forte proportion (38 %) de conventions du secteur primaire. Dans le secteur tertiaire, ce sont les ententes allant de 37 à 48 mois qui sont les plus fréquentes, soit 38,4 % en moyenne durant ces années.

À l'opposé, les conventions de plus courte durée (moins de 24 mois) représentent environ 8 % de celles du secteur secondaire et moins de 7 % de celles du secteur tertiaire, en moyenne, de 2003 à 2007. Elles sont cependant plus fréquentes (25,4 %) dans le secteur primaire qui, soulignons-le, constitue une part minime de l'univers de référence, soit 71 conventions (1,2 %) sur un total de 5 785 (tableau A-2).

Tableau 2 Répartition des conventions collectives selon la durée et le secteur d'activité économique, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Durée	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Primaire	De 1 à 24 mois	36,4	33,3	12	50	16,7	25,4
	De 25 à 36 mois	36,4	26,7	40	12,5	16,7	29,6
	De 37 à 48 mois	0	13,3	8	0	8,3	7
	Plus de 48 mois	27,3	26,7	40	37,5	58,3	38
	Total	100	100	100	100	100	100
Secondaire	De 1 à 24 mois	5,7	9,7	9,9	7,5	8,2	8,2
	De 25 à 36 mois	38	31,8	26,2	27	27,6	30,1
	De 37 à 48 mois	17,7	14,2	16,9	13	16,5	15,7
	Plus de 48 mois	38,7	44,2	47	52,4	47,7	46
	Total	100	100	100	100	100	100
Tertiaire	De 1 à 24 mois	12,1	12,8	8,3	2,4	6,8	6,8
	De 25 à 36 mois	28,4	31,7	39,4	7,1	27,8	21,3
	De 37 à 48 mois	23,3	17,1	16,5	65,8	16,2	38,4
	Plus de 48 mois	36,2	38,4	35,8	24,7	49,1	33,5
	Total	100	100	100	100	100	100

## 4. La durée des conventions selon la taille de l'unité de négociation

Le tableau 3 révèle que les unités de négociation de 500 salariés et plus sont celles qui présentent la plus grande part (43,4 %) de conventions de plus longue durée (plus de 48 mois). Ces dernières sont également plus fréquentes (36,1 %) dans les petites unités de négociation (moins de 200 salariés). Dans le cas des unités moyennes (de 200 à 499 salariés), on observe une proportion légèrement plus élevée (39,6 %) de conventions allant de 37 à 48 mois, comparativement à la proportion d'ententes durant plus de 48 mois (37 %).

Tableau 3 Répartition des conventions collectives selon la durée et la taille de l'unité de négociation, Québec, 2003-2007 (%)

Taille	Durée	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Petite (de 1 à 199 salariés)	De 1 à 24 mois	10,6	13,4	8,7	3,8	7,9	8
	De 25 à 36 mois	32,1	31,5	36	11,6	29,8	25,5
	De 37 à 48 mois	20,7	16,2	16,8	55,4	17,6	30,4
	Plus de 48 mois	36,6	38,9	38,5	29,1	44,7	36,1
	Total	100	100	100	100	100	100
Moyenne (de 200 à 499 salariés)	De 1 à 24 mois	10	4,7	7,4	2,9	9,1	5,3
	De 25 à 36 mois	28,8	27,1	31,6	6,8	29,9	18
	De 37 à 48 mois	23,8	16,5	11,6	63,4	11,7	39,6
	Plus de 48 mois	37,5	51,8	49,5	26,8	49,4	37
	Total	100	100	100	100	100	100
Grande (500 salariés et plus)	De 1 à 24 mois	6,8	5,7	20,7	0,5	1,1	3,2
	De 25 à 36 mois	25	45,7	24,1	2,9	5,7	11,2
	De 37 à 48 mois	27,3	14,3	20,7	67,5	8	42,1
	Plus de 48 mois	40,9	34,3	34,5	29,1	85,1	43,4
	Total	100	100	100	100	100	100

Par ailleurs, les ententes dont la durée est de moins de 24 mois ou qui va de 25 à 36 mois sont d'autant plus rares que l'unité de négociation est grande. Par exemple, les conventions de moins de 24 mois représentent 8 % des ententes dans le cas des petites unités<sup>3</sup>, 5,3 % dans celui des unités moyennes et 3,2 % dans celui des grandes. De même, les conventions de plus longue durée sont d'autant plus fréquentes que l'unité de négociation est grande. Cela nous suggère qu'il s'agit peut-être d'un indicateur de planification financière à plus long terme dans le cas des grandes unités de négociation, ainsi que d'un souci accru de paix industrielle.

3. Il est important de noter que la très grande majorité des conventions analysées au cours de la période de référence (tableau A-3), soit 4 708 sur un total de 5 785 conventions, concerne les unités de négociation de moins de 200 salariés.

## 5. Dispositions relatives à la sous-traitance selon le secteur d'origine, public et privé

Les données du tableau 4 indiquent qu'en moyenne, au cours de ces cinq années, un peu plus du tiers (35,2 %) des conventions du secteur privé ne prévoient aucune disposition relative à la sous-traitance, comparativement à un peu moins du quart (24 %) pour ce qui est de celles du secteur public. Plus de la moitié des conventions, tant celles du secteur public que celles du secteur privé, incluent des dispositions permettant la sous-traitance à certaines conditions, la principale étant de ne pas entraîner de mises à pied.

Tableau 4 Occurrence des dispositions relatives à la sous-traitance dans les conventions collectives selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	<b>Sous-traitance possible :</b>						
	sans restriction	4,9	2,2	4,1	2,9	2,8	3,4
	à la condition d'appliquer toute la convention	0,4	0,5	0,7	0,6	0,3	0,5
	si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe	7,8	8,1	7,5	6,1	3,9	6,7
	à la condition de ne pas entraîner de mise à pied	16,8	15,6	13,5	13,4	15,0	14,9
	si application des taux de salaire négociés et si pas de mise à pied	0,8	1,8	2,0	0,9	0,6	1,2
	sans mises à pied et sans réduire les heures de travail	9,4	7,3	6,1	20,2	12,9	11,2
	sans mises à pied et nécessiter de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe	19,9	11,8	14,6	10,9	18,6	15,2
	<b>Total sous-traitance possible sans mise à pied</b>	<b>46,9</b>	<b>36,5</b>	<b>36,2</b>	<b>45,4</b>	<b>47,1</b>	<b>42,5</b>
	<b>Total sous-traitance possible</b>	<b>60,0</b>	<b>47,3</b>	<b>48,5</b>	<b>55,0</b>	<b>54,1</b>	<b>53,1</b>
<b>Aucune disposition</b>	<b>33,1</b>	<b>38,7</b>	<b>39,1</b>	<b>31,0</b>	<b>34,6</b>	<b>35,2</b>	
<b>Sous-traitance prohibée en tout temps</b>	<b>1,1</b>	<b>1,6</b>	<b>3,3</b>	<b>1,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	
<b>Autre disposition</b>	<b>5,8</b>	<b>12,4</b>	<b>9,1</b>	<b>12,4</b>	<b>8,8</b>	<b>9,6</b>	
Public	<b>Sous-traitance possible :</b>						
	sans restriction	2,1	1,6	3,4	0,5	3,3	1,4
	à la condition d'appliquer toute la convention	0	0,5	0,8	0	0,4	0,2
	si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe	2,1	4,2	3,4	0,1	1,5	1,1
	à la condition de ne pas entraîner de mise à pied	27,6	20,9	19,2	31,9	38,7	30,0
	si application des taux de salaire négociés et si pas de mises à pied	11,9	11,0	13,0	1,8	7,7	5,5
	sans mise à pied et sans réduire les heures de travail	16,9	12,6	12,3	10,1	11,4	11,4
	sans mises à pied et nécessiter de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe	1,2	0,5	6,1	0,7	1,8	1,5
	<b>Total sous-traitance possible sans mise à pied</b>	<b>57,6</b>	<b>45,0</b>	<b>50,6</b>	<b>44,5</b>	<b>59,8</b>	<b>48,3</b>
	<b>Total sous-traitance possible</b>	<b>61,7</b>	<b>51,3</b>	<b>58,2</b>	<b>45,1</b>	<b>64,9</b>	<b>51,0</b>
<b>Aucune disposition</b>	<b>31,7</b>	<b>33,5</b>	<b>31,0</b>	<b>20,1</b>	<b>24,4</b>	<b>24,0</b>	
<b>Sous-traitance prohibée en tout temps</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,2</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	
<b>Autre disposition</b>	<b>5,8</b>	<b>13,6</b>	<b>10,0</b>	<b>34,6</b>	<b>9,6</b>	<b>24,5</b>	

Ainsi, des dispositions à cet effet se retrouvent, en tout, dans 42,5 % des conventions du secteur privé et dans 48,3 % de celles du secteur public, en moyenne, durant cette période. Fait à noter, dans le secteur public, en 2007, 59,8 % des conventions permettent la sous-traitance, mais notamment sans mises à pied, ce qui constitue la plus forte proportion observée de 2003 à 2007. Enfin, soulignons qu'il est très rare que la sous-traitance soit prohibée en tout temps, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, et ce, pour l'ensemble de la période.

## 6. Dispositions relatives aux salariés âgés selon le secteur d'origine, public et privé

Dans le secteur privé, on retrouve, durant les années 2003 à 2007, une très grande majorité (78,6 %) de conventions ne comprenant aucune disposition relative aux salariés âgés. Nous remarquons toutefois une tendance à la baisse de cette proportion durant ces années. Par ailleurs, la disposition la plus fréquente concerne la réduction du temps de travail et se retrouve dans 13,9 % des conventions durant ces années.

Tableau 5 Occurrence des dispositions relatives aux salariés âgés dans les conventions collectives selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Aucune disposition	81,8	78,5	78,3	77,7	76,6	78,6
	Allègement/réorganisation des tâches	1,4	0,6	2,9	0,7	0,7	1,3
	Banque de congés spéciaux	0,1	0	0,1	0,4	0,4	0,2
	Réduction du temps de travail	11,0	16,2	11,4	14,4	17,1	13,9
	Aucune précision	1,4	0,3	0,7	0,6	0,3	0,7
	Autre disposition	4,3	4,3	6,5	6,1	4,8	5,2
	Total	100	100	100	100	100	100
Public	Aucune disposition	81,9	85,3	75,9	11,5	55,7	36,6
	Allègement/réorganisation des tâches	1,2	2,1	1,1	0,1	0	0,5
	Banque de congés spéciaux	0,4	1,6	1,5	0,1	1,8	0,6
	Réduction du temps de travail	2,9	2,6	8,0	44,4	36,5	32
	Aucune précision	1,2	0	0,8	0,1	1,1	0,4
	Autre disposition	12,3	8,4	12,6	43,9	4,8	30
	Total	100	100	100	100	100	100

Dans le secteur public, l'absence de dispositions relatives aux salariés âgés peut être observée, de 2003 à 2007, dans un peu plus du tiers des conventions. Nous remarquons de plus une baisse significative de cette part, particulièrement en 2006 avec seulement 11,5 %, comparativement à 75,9 % l'année précédente. À l'instar du secteur privé, la disposition la plus fréquente dans le secteur public concerne la réduction du temps de travail, observée dans près du tiers (32 %) des conventions durant les années 2003 à 2007. Il faut cependant souligner la hausse significative de l'occurrence de cette disposition en 2006 (44,4 %) et en 2007 (36,5 %), alors que cette dernière est très faible de 2003 à 2005.

Enfin, la part grandissante de dispositions relatives aux salariés âgées, dans les secteurs privé et public, suggère qu'on accorde une plus grande importance à la rétention de ces derniers dans un contexte de pénurie et de vieillissement de la main-d'œuvre.

## 7. Dispositions relatives au comité mixte de développement des ressources humaines ou de relations du travail selon le secteur d'origine, public et privé

### Développement des ressources humaines

En moyenne, durant les cinq années de l'univers de référence, la part des conventions ne comportant aucune disposition relative à l'existence d'un comité mixte est d'environ 80 % dans le secteur public, comparativement à 71,5 % dans le secteur privé (tableau 6a).

Tableau 6a Occurrence des dispositions relatives à l'existence et la nature d'un comité mixte sur le développement des ressources humaines selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	66,7	76,4	77,4	64,5	73,0	71,5
	Aucune précision sur le caractère du comité	4,0	3,3	3,6	3,6	1,3	3,2
	Comité mixte consultatif	18,2	15,1	11,3	26,6	20,5	18,4
	Comité mixte décisionnel	11,1	5,1	7,7	5,2	5,1	6,9
Total		100	100	100	100	100	100
Public	Sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	84,0	81,2	81,6	84,2	55,0	80,3
	Aucune précision sur le caractère du comité	2,1	1,6	1,9	0,8	0	1,0
	Comité mixte consultatif	12,8	15,2	12,6	9,4	44,6	14,5
	Comité mixte décisionnel	1,2	2,1	3,8	5,6	0,4	4,1
Total		100	100	100	100	100	100

Par ailleurs, lorsque les conventions incluent une disposition à cet effet, il s'agit alors, dans la plupart des cas, d'un comité mixte consultatif plutôt que décisionnel. Ainsi, seules 4,1 % des conventions de l'ensemble de la période font mention d'un comité décisionnel dans le secteur public, comparativement à 6,9 % dans le secteur privé.

### Relations du travail

Durant les années 2003 à 2007, les comités mixtes sur les relations du travail (tableau 6b) sont présents dans plus de la moitié des conventions du secteur public (51,5 %) et du secteur privé (56,1 %). Lorsque leur nature est précisée, les comités décisionnels sont plus fréquents dans le secteur public (9,8 %) que dans le secteur privé (2,9 %) durant ces cinq années. Nous remarquons également que les clauses relatives aux comités mixtes sur les relations du travail sont plus répandues que celles qui concernent le développement des ressources humaines (tableau 6a).

Tableau 6b Occurrence des dispositions relatives à l'existence et la nature d'un comité mixte sur les relations du travail selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	46,5	47,8	49,6	38,3	37,2	43,9
	Aucune précision sur le caractère du comité	5,8	8,9	5,8	6,3	5,5	6,4
	Comité mixte consultatif	44,4	40,1	42,7	52,1	54,4	46,8
	Comité mixte décisionnel	3,2	3,2	1,9	3,3	2,8	2,9
Total		100	100	100	100	100	100
Public	Sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	49	41,9	42,1	48,7	58,3	48,5
	Aucune précision sur le caractère du comité	10,7	7,9	6,1	1,9	5,2	4,1
	Comité mixte consultatif	36,6	48,2	48,3	34,9	34,7	37,6
	Comité mixte décisionnel	3,7	2,1	3,4	14,5	1,8	9,8
Total		100	100	100	100	100	100

## 8. Dispositions relatives à la formation, au recyclage et au perfectionnement selon le secteur d'origine, privé et public

Dans le secteur privé (tableau 7), la proportion de conventions n'ayant aucune disposition relative à la formation, au recyclage et au perfectionnement se situe à 48 %, en moyenne, de 2003 à 2007, comparativement à seulement 10,3 % dans le secteur public.

Tableau 7 Occurrence des dispositions relatives à la formation, au recyclage et au perfectionnement selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Aucune disposition sur la formation, le recyclage ou le perfectionnement	49	53,8	50,5	40,8	46,5	48
	Aucune précision sur l'aide financière	34	31,2	30,7	43,2	30,3	34
	Remboursement complet sans restriction	0,4	1	0,4	0,3	5,8	1,6
	Remboursement complet avec restrictions	9,7	10	11,3	9,2	14,4	10,9
	Remboursement partiel sans restriction	0,3	0	0	0,1	0,1	0,1
	Remboursement partiel avec restrictions	4,7	3,3	6,2	4,5	2,2	4,2
	Autre disposition	1,8	0,6	0,9	1,9	0,6	1,2
Total		100	100	100	100	100	100
Public	Aucune disposition sur la formation, le recyclage ou le perfectionnement	22,6	23,6	22,6	3,4	14	10,3
	Aucune précision sur l'aide financière	24,7	29,8	21,5	90,4	48,7	66,6
	Remboursement complet sans restriction	2,9	2,6	1,9	0,5	0,7	1,1
	Remboursement complet avec restrictions	38,3	38,7	44,8	4,2	27,3	17,5
	Remboursement partiel sans restriction	0,4	0,5	0	0	0	0,1
	Remboursement partiel avec restrictions	10,7	4,2	8,8	1	7,4	3,8
	Autre disposition	0,4	0,5	0,4	0,5	1,8	0,6
Total		100	100	100	100	100	100

Dans le cas du financement des mesures de développement des ressources humaines, nous remarquons que, dans l'univers de référence, deux conventions sur trois, dans le secteur public, n'apportent aucune précision à cet effet, comparativement au tiers, environ, des conventions du secteur privé. Cependant, il faut noter que, lorsqu'il n'y a aucune précision sur l'aide financière<sup>4</sup>, il est possible qu'il s'agisse d'une formation exigée par l'employeur et dont les coûts sont assumés par celui-ci. Pour ce qui est des modalités de remboursement, la plus fréquente prévoit un remboursement complet avec restrictions (par exemple, conditionnel à la réussite de la formation) dans 17,5 % des conventions du secteur public et dans 10,9 % de celles du secteur privé, et ce, pour l'ensemble de la période.

## 9. Dispositions relatives au partage des gains de productivité selon le secteur d'origine, public et privé

Les dispositions relatives au partage des gains de productivité sont pratiquement inexistantes dans le secteur public (tableau 8), ne se retrouvant que dans 0,2 % des conventions de 2003 à 2007, alors qu'elles sont peu fréquentes (6 %) dans le secteur privé. On note de plus une tendance peu fluctuante de l'occurrence de ce type de disposition, ce qui suggère qu'il ne s'agit pas d'un mode de bonification des salaires qui prend de l'ampleur durant ces années ou, à tout le moins, que ce type de disposition demeure peu conventionné.

Tableau 8 Occurrence des dispositions relatives à la participation aux gains de productivité liés à l'organisation du travail selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Disposition	7,9	4,9	4,8	6	6,1	6,0
	Aucune disposition	92,1	95,1	95,2	94	93,9	94,0
	Total	100	100	100	100	100	100
Public	Disposition	0,4	1	0,8	0	0	0,2
	Aucune disposition	99,6	99	99,2	100	100	99,8
	Total	100	100	100	100	100	100

4. Selon la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, les employeurs dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars doivent investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans la réalisation d'activités de formation visant le développement des compétences du personnel.

## 10. Dispositions relatives aux salariés à temps partiel, remplaçants, occasionnels ou surnuméraires selon le secteur d'origine, privé et public

### Salariés à temps partiel

De 2003 à 2007 (tableau 9a), plus de la moitié (56,5 %) des conventions du secteur privé ne prévoient aucune disposition pour les salariés réguliers à temps partiel, comparativement à 18,6 % de celles du secteur public. À l'opposé, l'ensemble des dispositions s'étend à ces salariés dans plus des deux tiers (69,4 %) des conventions du secteur public, comparativement à moins de une sur six (15,7 %) dans celles du secteur privé. Cela s'explique particulièrement par la quasi-totalité (92,1 %) des conventions analysées dans le secteur public en 2006, lesquelles appliquent toutes les dispositions à ces salariés.

Tableau 9a **Occurrence des dispositions applicables aux salariés réguliers à temps partiel selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)**

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Aucune disposition	62,6	51	61,8	48,9	57,3	56,5
	Certaines dispositions	23,3	31,4	24	28,1	33,1	27,9
	Toutes les dispositions	14	17,7	14,2	23	9,6	15,7
Total		100	100	100	100	100	100
Public	Aucune disposition	39,5	40,8	51,7	4,9	24,7	18,6
	Certaines dispositions	18,5	16,2	16,1	2,9	46,9	12,0
	Toutes les dispositions	42	42,9	32,2	92,1	28,4	69,4
Total		100	100	100	100	100	100

### Salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires

Durant les années 2003 à 2007 (tableau 9b), environ deux conventions sur trois (67 %) ne prévoient aucune disposition pour les salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires dans le secteur privé, comparativement à un peu plus de un sur deux (51,3 %) dans le secteur public.

Tableau 9b **Occurrence des dispositions applicables aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)**

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Aucune disposition	69,6	62,6	69,6	68,4	64,0	67
	Autre disposition	0	0,3	0,4	0,3	0,1	0,2
	Certaines dispositions	28,3	35,5	28,7	29,3	34,9	31,2
	Toutes les dispositions	2,1	1,6	1,3	2	0,9	1,6
Total		100	100	100	100	100	100
Public	Aucune disposition	21,8	20,4	17,6	74,1	12,2	51,3
	Autre disposition	0,8	2,6	2,7	0,3	3,3	1,1
	Certaines dispositions	74,5	74,9	75,9	25,2	83,4	46,3
	Toutes les dispositions	2,9	2,1	3,8	0,4	1,1	1,2
Total		100	100	100	100	100	100

À l’opposé, moins de 2 % de l’ensemble des conventions des secteurs public et privé appliquent toutes les dispositions à ce type de salariés. Enfin, à l’exception de l’année 2006, plus de trois conventions sur quatre, dans le secteur public, contiennent certaines dispositions s’appliquant à ce type de salariés, par rapport à un peu moins du tiers (31,2 %) dans le secteur privé, en moyenne, pour l’ensemble de la période.

## 11. Dispositions relatives au harcèlement sexuel ou psychologique<sup>5</sup>

### Harcèlement sexuel

Dans l’univers de référence (tableau 10a), environ les deux tiers des conventions du secteur privé et les trois quarts de celles du secteur public ne comportent aucune disposition relative au harcèlement sexuel. Dans le secteur privé, on note, au fil des ans, une tendance généralement à la baisse en ce qui a trait aux conventions n’ayant aucune disposition en ce sens, alors que dans le secteur public, cette tendance évolue en dents de scie.

Tableau 10a **Occurrence des dispositions applicables au harcèlement sexuel selon le secteur d’origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)**

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Disposition	27,2	33,9	34,7	32,5	40,8	33,7
	Aucune disposition	72,8	66,1	65,3	67,5	59,2	66,3
	Total	100	100	100	100	100	100
Public	Disposition	32,9	20,9	37,2	18,4	55,7	26,3
	Aucune disposition	67,1	79,1	62,8	81,6	44,3	73,7
	Total	100	100	100	100	100	100

### Harcèlement psychologique

Contrairement à ce qui a été observé dans le cas des dispositions relatives au harcèlement sexuel, la part des conventions incluant des dispositions relatives au harcèlement psychologique est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé (tableau 10b). On remarque notamment que 86,2 % des conventions du secteur public déposées en 2006 incluent ce type de disposition, alors que l’inverse peut être observé dans le cas du harcèlement sexuel cette même année (tableau 10a), avec 81,6 % des conventions ne présentant pas de disposition en ce sens. Par ailleurs, la part des conventions comprenant ce type de disposition a augmenté dans les deux secteurs de façon continue, à l’exception de l’année 2007 où l’on note des baisses.

5. Il est utile de mentionner que les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004. Elles sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et impliquent que les employeurs doivent prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

Tableau 10b **Occurrence des dispositions applicables au harcèlement psychologique selon le secteur d'origine, privé et public, Québec, 2003-2007 (%)**

Secteur	Disposition	2003	2004	2005	2006	2007	Moyenne
Privé	Disposition	16,5	30,4	40,5	52,4	48,7	37,6
	Aucune disposition	83,5	69,6	59,5	47,6	51,3	62,4
	Total	100	100	100	100	100	100
Public	Disposition	9,5	13,6	25,7	86,2	30,3	59,7
	Aucune disposition	90,5	86,4	74,3	13,8	69,7	40,3
	Total	100	100	100	100	100	100

## Conclusion

Durant les années 2003 à 2007, la durée la plus fréquente des conventions est de plus de 48 mois dans le secteur privé et de 37 à 48 mois dans le secteur public (tableau 1). À l'inverse, la durée la moins fréquente est de moins de 24 mois et peut être observée dans le cas des conventions des secteurs public et privé. De plus, c'est dans le secteur secondaire (tableau 2) que l'on observe, en moyenne, la plus grande part (46 %) de conventions de plus de 48 mois pour l'ensemble de la période. Par ailleurs, plus la taille de l'unité de négociation est grande (tableau 3), plus la part des conventions de plus longue durée est élevée et plus la part des conventions de plus courte durée est faible.

Dans l'univers de référence, les dispositions permettant la sous-traitance (tableau 4) sont présentes dans plus de 50 % des conventions et une majorité de celles-ci posent la condition de ne pas entraîner de mises à pied.

Au sujet des salariés âgés (tableau 5), outre l'absence de dispositions, ce sont celles qui sont relatives à la réduction du temps de travail qui sont les plus fréquentes (32 % dans le secteur public et 13,9 % dans le secteur privé) et qui ont le plus progressé de 2003 à 2007.

Durant ces cinq années, environ le cinquième des conventions du secteur public et le quart de celles du secteur privé comprennent une disposition liée à la présence d'un comité mixte sur le développement des ressources humaines (tableau 6); ce dernier est consultatif plutôt que décisionnel dans trois cas sur quatre. Quant au comité mixte sur les relations du travail (tableau 7), on le retrouve dans près de la moitié de l'ensemble des conventions des secteurs public et privé, où il est aussi davantage consultatif que décisionnel.

Le partage des gains de productivité ne fait l'objet de dispositions que dans 6 % des conventions du secteur privé de 2003 à 2007 (tableau 8) et dans moins de 1 % de celles du secteur public.

Les dispositions s'appliquant aux salariés à temps partiel (tableau 9a) sont plus fréquentes que celles visant les salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires (tableau 9b). Ainsi, 69,4 % des conventions du secteur public et 15,7 % de celles du secteur privé appliquent l'ensemble des dispositions de la convention aux salariés à temps partiel durant les années 2003 à 2007. Dans le cas des salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires, toutes les dispositions ne s'appliquent que dans moins de 2 % des conventions, tous secteurs confondus, durant cette période. Cependant, certaines dispositions régissent tout de même ces derniers dans 31,2 % des conventions du secteur privé et dans 46,3 % de celles du secteur public.

Enfin, de 2003 à 2007, les dispositions relatives au harcèlement sexuel (tableau 10a) sont présentes dans environ le tiers des conventions du secteur privé et dans un peu plus du quart (26,3 %) de celles du secteur public. Pour ce qui est des dispositions relatives au harcèlement psychologique (tableau 10b), on les retrouve dans 37,6 % des conventions du secteur privé, comparativement à 60 % dans celles du secteur public.