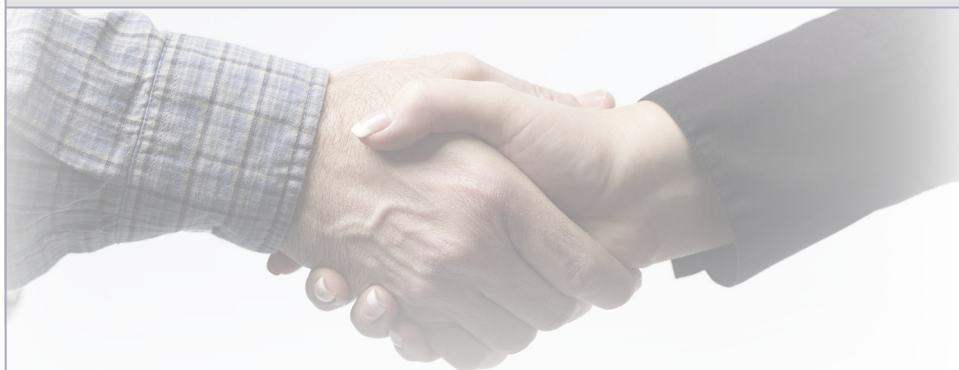


Présence et caractère des comités mixtes dans les conventions collectives

par Jacques Simard



Direction de l'information sur le travail
Direction générale des politiques et de la recherche
Ministère du Travail
Juin 2011

Remerciements

Merci à Bernard Pelletier pour son expertise dans la conception et la production des tableaux présentés dans cette étude.

Merci à Nicole Chevalier pour la mise en forme des tableaux.

Table des matières

Introduction	7
Base de référence	9
Présentation	10
I - Présence des comités mixtes	12
II - Comité mixte sur les relations du travail	13
III - Comité mixte sur la formation	18
IV - Comité mixte sur l'organisation du travail	23
Conclusion	28
Tableaux	29
Annexe : Dénominations complètes des affiliations syndicales	54

Tableaux

Tableau A Présence des comités mixtes 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	29
Tableau B1 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	30
Tableau B2 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2008-2009	31
Tableau B3 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2009-2010	32
Tableau B4 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2010-2011	33
Tableau B5 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales, 2008-2009	34
Tableau B6 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales, 2009-2010	35
Tableau B7 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales, 2010-2011	36
Tableau B8 Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par secteurs économiques, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	37
Tableau C1 Existence et caractère du comité mixte sur la formation 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	38

Tableau C2 Existence et caractère du comité mixte sur la formation selon la taille de l'unité de négociation, 2008-2009	39
Tableau C3 Existence et caractère du comité mixte sur la formation selon la taille de l'unité de négociation, 2009-2010	40
Tableau C4 Existence et caractère du comité mixte sur la formation selon la taille de l'unité de négociation, 2010-2011	41
Tableau C5 Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales, 2008-2009	42
Tableau C6 Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales, 2009-2010	43
Tableau C7 Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales, 2010-2011	44
Tableau C8 Existence et caractère du comité mixte sur la formation par secteurs économiques, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	45
Tableau D1 Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011	46
Tableau D2 Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2008-2009	47
Tableau D3 Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2009-2010	48
Tableau D4 Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon la taille de l'unité de négociation, 2010-2011	49
Tableau D5 Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail par affiliations syndicales, 2008-2009	50

Tableau D6

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail
par affiliations syndicales, 2009-2010

51**Tableau D7**

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail
par affiliations syndicales, 2010-2011

52**Tableau D8**

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail
par secteurs économiques, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

53

Introduction

Une convention collective est un contrat de travail conclu entre un employeur et un syndicat détaillant les conditions de travail pour une durée déterminée. Cette entente définit les clauses et les dispositions régissant les relations entre les parties pendant toute la période où elle est en vigueur. Qu'elle s'étende sur une ou plusieurs années, la convention collective détermine en tout temps les droits et obligations des signataires. Cette rigidité relative ainsi que l'évolution normale des activités des entreprises et des institutions peuvent induire des difficultés ou des problèmes d'application dans le respect des dispositions convenues. Sans oublier le fait qu'un contrat de travail ne peut prévoir l'ensemble des possibilités, circonstances et occurrences susceptibles de se présenter en cours de route.

Afin de prévenir des blocages éventuels et de favoriser des relations harmonieuses, les parties peuvent créer des mécanismes de concertation, dont les règles sont établies dans la convention collective. Le plus usité est sans contredit le comité mixte. Il s'agit d'un groupe de représentants de l'employeur et des travailleurs qui discutent ou décident de sujets particuliers. La majorité de ces comités sont paritaires, c'est-à-dire qu'ils sont composés d'un nombre égal de personnes de chaque partie. Les dispositions contenues dans les conventions précisent l'un ou l'autre des éléments suivants : le nombre de participants, la fréquence des réunions, le caractère, le champ de juridiction.

Il existe une multitude de comités. En voici une nomenclature non exhaustive :

- Comité sur les relations du travail;
- Comité sur la sous-traitance;
- Comité sur l'équité salariale;
- Comité sur la formation;
- Comité sur la conciliation travail et famille;
- Comité sur l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- Comité sur l'organisation du travail;
- Comité sur la santé et la sécurité du travail;
- Comité de sélection des nouveaux employés;
- Comité sur l'évaluation des emplois;
- Comité sur les assurances;
- Comité sur le régime de retraite.

La Direction de l'information sur le travail (DIT) collige des données concernant les sept premiers comités énumérés ci-dessus. Étant donné la faible prévalence des comités sur la sous-traitance, l'équité salariale, la conciliation travail et famille ainsi que l'aménagement et la réduction du temps de travail, le présent rapport se limitera à l'étude des comités les plus répandus dans les conventions collectives, soit les comités sur les relations du travail (CRT), la formation (CF) et l'organisation du travail (COT). Les comités sur la santé et la sécurité du travail, dont les règles sont établies par une loi particulière (Loi sur la santé et la sécurité du travail), sont également très courants, mais ils ne sont pas analysés par le ministère du Travail.

Base de référence

La totalité des conventions collectives déposées au Ministère pendant les années financières 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011 a été analysée et compose la base de référence utilisée pour ce rapport. L'année financière débute le 1^{er} avril et se termine le 31 mars. La date qui détermine le classement est celle du dépôt. Tous les secteurs d'activité économique sont représentés ainsi que les secteurs public et privé.

Voici le nombre de conventions reçues :

- 2008-2009 : 1 894, touchant 178 829 salariés;
- 2009-2010 : 1 738, visant 130 143 salariés;
- 2010-2011 : 1 609, s'appliquant à 110 481 salariés.

Les données proviennent du système d'information ministériel appelé Gestion des relations du travail (GRT).

Présentation

En première analyse, les données générales indiquées au **tableau A** sur la présence ou non, dans les conventions collectives, de l'un ou l'autre des sept comités examinés par la DIT révèlent l'importance qu'accordent les employeurs et les syndicats à cette méthode de concertation. Signalons qu'une convention collective peut contenir plus d'un type de comité mixte.

Par la suite, les trois principaux comités (CRT, CF, COT) font l'objet d'un examen plus approfondi. Vingt-quatre tableaux (huit par comité) mettent en perspective l'ensemble des données recueillies afin de dégager des observations, des constatations et les faits saillants sur la portée des comités mixtes.

Chaque tableau est conçu de manière à classer les informations selon les paramètres suivants :

- Caractère du comité. Quatre énoncés sont possibles :
 1. Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité.
 2. Aucune précision sur le caractère du comité. Dans ce cas-ci, il y a mention de la présence d'un comité, mais aucun détail ne rend possible l'identification de son caractère.
 3. Comité mixte décisionnel.
 4. Comité mixte consultatif.
- Nombre de salariés visés.
- Nombre de conventions analysées.

Les huit tableaux pour chacun des comités étudiés présentent les statistiques en fonction de l'année, de la taille de l'unité de négociation, de l'affiliation syndicale ou du secteur économique, et ce, dans l'ordre qui suit :

- 1^{er} tableau : l'année financière (2008-2009, 2009-2010, 2010-2011);
- 2^e tableau : la taille de l'unité de négociation en 2008-2009;
- 3^e tableau : la taille de l'unité de négociation en 2009-2010;
- 4^e tableau : la taille de l'unité de négociation en 2010-2011;
- 5^e tableau : l'affiliation syndicale en 2008-2009;
- 6^e tableau : l'affiliation syndicale en 2009-2010;
- 7^e tableau : l'affiliation syndicale en 2010-2011;
- 8^e tableau : le secteur économique pour les trois années.

Enfin, la synthèse de l'ensemble des informations regroupées dans ce rapport permet de tracer un portrait juste de la situation des comités mixtes dans le monde du travail actuel.

I - Présence des comités mixtes

Les statistiques du **tableau A** confirment que les comités sur les relations du travail, de la formation et de l'organisation du travail sont les plus populaires dans les conventions collectives. En 2008-2009, le premier est mentionné dans 56 % des conventions, s'appliquant à 67,4 % des salariés, tandis que le deuxième est présent dans 25 % des conventions, mais touche une plus grande proportion de salariés, soit 43,4 %, et le troisième est cité dans 15,2 % des conventions qui visent 37 % des salariés. Pour les deux autres années, les proportions relatives des trois comités sont similaires.

Le dénombrement des autres comités montre de faibles prévalences. Ainsi, le comité sur l'équité salariale, qui occupe le quatrième rang, affiche un taux de présence dans les conventions variant de 3,7 à 4,1 % au fil des trois années, tout en concernant entre 7 et 18,2 % des salariés. Le comité sur la sous-traitance suit avec un pourcentage de 2,3 à 3,2 % (entre 6,9 et 15 % des salariés), alors que le comité sur l'aménagement du temps de travail n'est indiqué que dans 1 à 1,5 % des conventions et n'intéresse qu'entre 1,3 et 11,3 % des salariés. En fin de classement arrive le comité sur la conciliation travail et famille dans moins de 1 % des conventions; cependant, il s'adresse à un groupe de 0,9 à 12 % des salariés selon l'année de référence.

Le comité sur les relations du travail est donc le plus courant, puisqu'il est mentionné dans plus de 50 % des conventions et s'applique, de surcroît, à plus de 60 % des salariés, et ce, pendant les trois années. Cela s'explique probablement par un champ de compétences étendu, l'expression « relations du travail » englobant plusieurs facettes reliées au milieu de travail.

Rappelons enfin que d'autres genres de comités existent, mais qu'ils ne sont pas analysés ni répertoriés au Ministère.

II – Comité mixte sur les relations du travail

Les **tableaux B1 à B8** portent sur l'existence et le caractère du comité mixte sur les relations du travail. D'abord classées pour chacune des années, ensuite en fonction de la taille de l'unité de négociation et de l'affiliation syndicale, les données inscrites dans les tableaux sont réparties selon le caractère attribué au comité par les employeurs et les syndicats.

Une fois que les conventions ne comprenant aucune disposition relativement à ce comité (qui constituent 44 % de l'ensemble) sont retirées du calcul, nous constatons qu'une majorité considérable de comités adopte l'approche consultative, peu importe l'année examinée (**tableau B1**). En effet, de 76,8 % (2008-2009) à 84,6 % (2010-2011) des conventions, touchant de 85,7 % (2009-2010) à 88,4 % (2008-2009) des salariés, déterminent ainsi le caractère de leur comité sur les relations du travail. Le mode décisionnel est préféré dans 7,6 % (2010-2011) à 11,9 % (2008-2009) des cas, et le nombre de salariés visés varie de 5,8 % (2008-2009) à 8,5 % (2009-2010). Le manque de précision quant au caractère du comité accapare le reste des cas.

• • •

Les **tableaux B2, B3 et B4** présentent les données par rapport à la taille des unités de négociation, un tableau pour chaque année financière. Seules les unités de 1 à 499 salariés ont été retenues aux fins d'analyse, mais elles comprennent la presque totalité de l'ensemble des conventions collectives de compétence provinciale. Cette décision a été prise afin de ne pas fausser les comparaisons entre les groupes, les unités de 500 salariés ou plus étant très minoritaires, comprenant aussi peu que 2,5 % des conventions déposées en 2008-2009, et les pourcentages sont plus faibles encore pour les deux autres années, soit 1,6 et 1,5 %. De plus, les conventions sans disposition sur un comité sur les relations du travail ont été retranchées des calculs.

Les unités de 1 à 499 salariés sont divisées en cinq groupes distincts selon leur taille :

- de 1 à 19 salariés;
- de 20 à 49 salariés;
- de 50 à 99 salariés;
- de 100 à 199 salariés;
- de 200 à 499 salariés.

L'examen des statistiques atteste, sans surprise, que le comité de type consultatif est l'option privilégiée par les parties. À l'égard des conventions, les taux vont de 73,5 à 86,3 %; le plus bas et le plus haut se retrouvent dans la même catégorie, celle de 20 à 49 salariés, le premier en 2008-2009, le second pour l'année 2010-2011. Pour ce qui est du nombre de salariés, les taux inférieur et supérieur (73,4 et 87,5 %) s'appliquent aussi à cette cohorte de salariés, respectivement pour les mêmes années.

Qui plus est, nous notons une progression constante, au cours de la période, de l'adoption du comité consultatif. Ce choix s'inscrit dans une moyenne de 76,1 % des conventions (78 % de salariés visés en moyenne) en 2008-2009, de 78,6 % (79,8 % de salariés) en 2009-2010 et de 84,5 % (81,6 % des salariés) en 2010-2011.

Le mode décisionnel, quoique fortement minoritaire par rapport au consultatif, est retenu surtout dans les catégories de 1 à 19 et de 20 à 49 salariés pour les deux premières années. En 2008-2009, le pourcentage de conventions qui mentionnent ce mode s'élève à 14,6 % (14,7 % de salariés touchés) dans la première catégorie et à 13,1 % (13,4 % de salariés) dans la seconde. Pour 2009-2010, les chiffres des conventions sont de 15 % (1 à 19 salariés) et de 12,2 % (20 à 49 salariés); toutefois, les salariés visés les plus nombreux se trouvent dans la catégorie de 200 à 499 salariés (avec 19,2 %) et de 1 à 19 salariés (14,1 %).

La dernière année fait exception, puisque les groupes de 200 à 499 salariés (13,7 % des conventions et 15 % des salariés) et de 100 à 199 salariés (8,9 % des conventions et 10,2 % des salariés) sont ceux qui instaurent le plus souvent un comité décisionnel.

Enfin, l'absence de précision quant au caractère du comité est observée dans les conventions entre 3,8 % (unités de 200 à 499 salariés en 2009-2010) et 13,4 % des cas (de 20 à 49 salariés en 2008-2009) concernant entre 3,5 % (de 200 à 499 salariés en 2009-2010) et 13,5 % des salariés (de 100 à 199 salariés en 2009-2010). Les pourcentages les plus élevés sont tous consignés dans la catégorie de 100 à 199 salariés, sauf en 2008-2009, pour le nombre de conventions seulement, avec un taux de 13,4 % dans le groupe de 20 à 49 salariés.

• • •

Les **tableaux B5, B6 et B7** mettent en évidence les statistiques en fonction des affiliations syndicales. À cause d'une trop faible représentativité, les données sur le Congrès du travail du Canada (CTC), la Fédération canadienne du travail (FCT), la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) ont été exclues de l'analyse.

De prime abord, nous pouvons conclure que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) domine proportionnellement l'ensemble des organisations syndicales en ce qui a trait à l'existence d'une disposition sur un comité sur les relations du travail. Par exemple, en 2009-2010, 96,9 % des conventions qu'elle a négociées, s'appliquant à 98,2 % des salariés, contenaient une telle clause. Inversement, la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) est la centrale qui prévoit le moins souvent un comité sur les relations du travail, en proportion du nombre de conventions dont elle est signataire.

Le caractère consultatif du comité prédomine évidemment encore ici (en considérant seulement les conventions ayant une disposition à ce sujet). La CSQ est l'organisation syndicale qui l'a choisi le plus fréquemment en 2008-2009 et en 2010-2011, tandis que la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) prenait la tête à cet égard en 2009-2010. Et les taux sont élevés : 88,2 et 89,2 % des conventions, touchant respectivement 93,5 et 95,5 % des salariés, à la CSQ; 93,8 % des conventions, visant 93,9 % des salariés, à la CSD. Peu importe le syndicat et la période étudiée, jamais moins de 68,9 % des conventions, et de 68,7 % des salariés, font état d'une disposition sur la présence d'un comité consultatif.

Quant à l'option du caractère décisionnel, les résultats varient d'une année à l'autre. En 2008-2009, la CSD a atteint le meilleur taux avec 18 % des conventions (18,3 % des salariés), alors que la FTQ affichait le taux minimum de 7,5 % des conventions (3,2 % des salariés). L'année suivante, le pourcentage maximum a été obtenu par la CSQ, avec 29 % des conventions s'appliquant à 31,3 % des salariés. À l'opposé, 4,2 % des conventions (5,5 % des salariés) de la CSD mentionnaient le mode décisionnel. L'année 2010-2011 montre des résultats contrastés. Si les syndicats indépendants (Ind.) recueillaient le taux le plus élevé de conventions (15,9 %), c'était plutôt à la CSD que la proportion de salariés était supérieure à cet égard, soit 16,1 %. Le pourcentage minimum de 4,5 %, applicable autant pour les conventions que pour les salariés, se rapporte à la FTQ dans le premier cas et à la CSQ dans le second.

Les moyennes de la catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité », toutes affiliations syndicales confondues, fluctuent entre 8,1 et 11,3 % des conventions et entre 5,8 et 6,9 % des salariés pour l'ensemble de la période.

• • •

Le **tableau B8** organise les données selon les trois grands secteurs d'activité économique que sont les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Répétons que les conventions sans disposition aucune sur un comité sur les relations du travail sont exclues des résultats.

Le comité de type consultatif constitue toujours, en moyenne, le choix majoritaire, soit entre les trois quarts et les quatre cinquièmes des conventions, lesquelles touchent les salariés dans une fourchette allant de 80,4 à 89,5 %.

Bien qu'aucun secteur économique ne se démarque vraiment des autres, nous remarquons tout de même quelques différences mineures dans les dispositions choisies par les parties dans le secteur primaire. Ainsi, ce secteur opte moins souvent pour le comité décisionnel, avec un taux moyen au cours des trois années de 6,3 % des conventions (2,6 % des salariés), comparativement à des pourcentages de 10,4 et 10,8 % des conventions (9,8 et 5,9 % des salariés) pour les secteurs secondaire et tertiaire. Ce même secteur primaire affiche de plus un taux relativement élevé dans la catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité » : une moyenne pour les trois années de 18,8 % des conventions visant 14,2 % des salariés. Cela a pour conséquence de placer, exceptionnellement, le comité décisionnel en dernière place, l'absence de précision se hissant en deuxième position.

III – Comité mixte sur la formation

Le comité mixte sur la formation fait l'objet de la même analyse que celui sur les relations du travail, à partir des statistiques indiquées dans les **tableaux C1 à C8**.

Il s'agit du deuxième comité le plus souvent mentionné dans les conventions. Les moyennes pour les trois années s'établissent à 23,2 % de présence dans les conventions et à 39,2 % de salariés touchés.

Après avoir retranché les conventions sans disposition à cet égard, l'examen des données confirme encore une fois que le type consultatif définit le caractère de la plupart des comités (**tableau C1**). Selon l'année, entre 61,7 % (2010-2011) et 71,5 % (2008-2009) des conventions et entre 59,2 % (2010-2011) et 71,6 % (2009-2010) des salariés avaient ce modèle de concertation patronale et syndicale. Les parties préfèrent le comité décisionnel dans 23 % (2008-2009) à 29,6 % (2010-2011) des conventions qui s'appliquent à un pourcentage de salariés s'échelonnant de 24,8 % (2009-2010) à 35,7 % (2010-2011). L'absence de précision est limitée à un taux marginal de conventions (de 5,5 à 8,7 %) et touche un petit nombre de salariés (entre 3,6 et 5,1 %).

Le comité sur la formation se distingue par un recours considérablement plus élevé au type décisionnel lorsque les parties en déterminent le caractère, comparativement au comité sur les relations du travail.

• • •

Dans les **tableaux C2, C3 et C4**, les données sont triées selon la taille des unités de négociation. L'analyse exclut ici aussi le groupe de 500 employés ou plus, parce qu'une telle taille d'unité de négociation est trop peu représentative. En outre, les conventions sans disposition à l'égard du comité en cause ne sont pas comptées dans les pourcentages pour établir les proportions entre les types de caractères du comité.

Le rang habituel des options choisies par les parties se confirme une fois de plus, peu importe la taille de l'unité. Le mode consultatif demeure largement au sommet, le comité décisionnel occupe la deuxième position et le manque de précision clôt le classement.

En 2008-2009, les unités de 100 à 199 salariés ont choisi à 63 % le type consultatif dans les conventions (touchant 63,3 % des salariés). À l'autre bout du spectre, les unités de 20 à 49 salariés ont opté, dans 76,7 % des cas (touchant exactement le même pourcentage de salariés), pour ce même type. Le comité décisionnel affichait un taux minimum de 17,3 % dans les conventions (16,7 % de salariés) pour les unités de 20 à 49 salariés et un taux maximum de 28,2 % dans celles (27,5 % de salariés) des unités de 200 à 499 salariés.

L'absence de précision sur le sujet complète le tableau avec des pourcentages variant de 1,9 % des conventions et de 2,7 % des salariés (1 à 19 salariés) jusqu'à 9,6 % de conventions et 10,5 % de salariés (100 à 199 salariés).

Les taux minimums et maximums des deux autres années montrent des écarts plus accentués. Par exemple, en 2010-2011, ces taux sont de 48,2 % (1 à 19 salariés) et de 76,8 % (50 à 99 salariés) pour le mode consultatif dans les conventions, soit une variation de 28,6 points de pourcentage. Le plus grand écart concernant les salariés touchés, c'est-à-dire 23,8 points de pourcentage, s'est produit en 2009-2010 entre le groupe de 100 à 199 salariés (59,5 %) et celui de 50 à 99 salariés (83,3 %). L'étude des chiffres du comité décisionnel et de l'absence de précision permet d'observer le même phénomène.

Soulignons également les pourcentages relativement élevés atteints par le comité décisionnel en 2010-2011 dans les cohortes de 1 à 19 salariés (35,5 % des conventions visant 29,7 % des salariés) et de 100 à 199 salariés (32,6 et 31,9 % respectivement).

• • •

Les **tableaux C5, C6 et C7** montrent la présence du comité sur la formation selon les organisations syndicales. Rappelons que le Congrès du travail du Canada (CTC), la Fédération canadienne du travail (FCT), la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) sont écartés de l'analyse.

Pour l'ensemble de la période de référence et en proportion du nombre total de conventions signées séparément par chaque syndicat, il apparaît que c'est la CSQ qui a négocié le plus souvent un comité sur la formation, autant par le nombre de conventions que par le nombre de salariés. La FTQ, au contraire, s'est moins engagée que les autres dans l'implantation d'un tel comité, et ce, pour les années 2009-2010 et 2010-2011. En 2008-2009, ce sont les syndicats indépendants qui occupaient cette dernière place quant au nombre de conventions, tandis que pour le nombre de salariés, c'était plutôt la CSD.

Après avoir extrait les conventions sans disposition des statistiques, nous constatons que les proportions des caractères du comité sur la formation par rapport aux affiliations syndicales correspondent généralement au modèle habituel, soit, dans l'ordre : le comité consultatif, le comité décisionnel et l'absence de précision. Nous relevons pourtant quelques exceptions notables en 2010-2011 : le comité décisionnel supplante à trois occasions le comité consultatif comme premier choix de caractère. C'est à la CSD que s'opère ce revirement, alors qu'une forte majorité des conventions (81,1 %), s'appliquant à 53,2 % des salariés, indiquent l'orientation décisionnelle, en comparaison de 18,9 % de conventions seulement, touchant tout de même 46,8 % des salariés, qui ont opté pour le mode consultatif. De plus, la CSQ représente un nombre plus élevé de salariés visés par le comité décisionnel que par le comité consultatif, à 70,7 % contre 29,3 %; cependant,

relativement au nombre de conventions analysées, le rapport est à l'avantage du mode consultatif à 70,8 % par rapport à 29,2 % pour le type décisionnel.

Les données des années 2008-2009 et 2009-2010 démontrent encore la popularité du caractère consultatif, avec des taux allant de 60 % des conventions en 2008-2009 jusqu'à 83,3 % en 2009-2010 à la CSQ. Quant au nombre de salariés, les pourcentages varient de 51,6 % pour la CSD à 88,1 % pour les syndicats indépendants en 2009-2010. Les taux inférieur et supérieur du comité décisionnel par rapport au nombre de conventions appartiennent respectivement à la CSD (13,6 %) et à la CSQ (36 %) au cours de l'année 2008-2009. Pour ce qui est du nombre de salariés, ces taux étaient de 11,1 % chez les syndicats indépendants et de 36,3 % à la FTQ, en 2009-2010.

Toutes les conventions de la CSQ en 2009-2010 et en 2010-2011 permettent d'identifier clairement le caractère du comité sur la formation, car aucune ne se retrouve dans la catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité ». En revanche, jusqu'à 13,6 % des conventions (23,1 % des salariés) de la CSD en 2008-2009 ne déterminent pas le caractère du comité.

• • •

Les données du **tableau C8** se rapportent aux grands secteurs d'activité économique. Réitérons notre mise en garde selon laquelle les conventions sans disposition sur le comité de formation sont retranchées du calcul des pourcentages.

Les secteurs secondaire et tertiaire adoptent des dispositions assez similaires. En moyenne, pour les trois années, le premier secteur a choisi le comité consultatif à 65 % (68,8 % des salariés y sont assujettis), le deuxième à 68,8 % (64 % des salariés). Le mode décisionnel était inscrit dans 23,8 % des conventions (26,1 % des salariés) au secteur secondaire et dans 26,7 % de celles (32,8 % des salariés) du secteur tertiaire.

Le secteur primaire se positionne différemment à certains égards, quoique la base de référence soit faible par rapport aux deux autres secteurs. En 2010-2011, la totalité des conventions mentionnait le mode consultatif. Pourtant, l'année précédente, le plus bas taux de conventions et de salariés (57,1 et 47,8 %) concernant le comité consultatif, toutes proportions gardées, a été atteint par ce secteur. L'année 2008-2009 montre des chiffres quasi à mi-chemin de ces deux extrêmes : 78,6 % de conventions s'appliquant à 76,3 % des salariés.

IV – Comité mixte sur l'organisation du travail

Les **tableaux D1 à D8** font état des résultats au sujet du comité mixte sur l'organisation du travail.

Sans tenir compte des conventions sans disposition (tout de même autour de 85 % des conventions déposées), le comité consultatif est toujours celui désigné par une grande majorité des parties (**tableau D1**). Il rassemble de 84 à 90,1 % des conventions et de 77,5 à 92,9 % des salariés, selon les années. Très loin, en deuxième position, le mode décisionnel retient une moyenne de 9,3 % des conventions et de 8,2 % des salariés. Enfin, le manque de précision regroupe seulement, en moyenne, 3,5 % des conventions rassemblant 8,8 % des salariés.

• • •

Présentées selon la taille de l'unité de négociation et l'année, les statistiques des **tableaux D2, D3 et D4** ne révèlent pas de traits particuliers par rapport aux constatations dans les deux autres comités. Les unités de 500 salariés ou plus ainsi que les conventions sans disposition relativement à un tel comité ont été déduites des pourcentages.

En 2008-2009, le mode consultatif réunissait au minimum 79,7 % des conventions (reliées à 81,8 % des salariés) dans la strate de 20 à 49 salariés et, au maximum, 87,2 % des conventions (86,6 % des salariés) pour le groupe de 100 à 199 salariés. Cette même année, le comité décisionnel fut adopté dans 7,7 % des conventions (8,1 % des salariés) dans la catégorie de 100 à 199 salariés, jusqu'à un maximum de 16,2 % des conventions de celle de 20 à 49 salariés, mais le plafond quant au nombre de salariés fut atteint par le groupe de 200 à 499 salariés (avec 17,8 %). Le manque de précision, pour sa part, a été observé dans des proportions minimales, ne dépassant pas 5,1 % des conventions (100 à 199 salariés) et 5,3 % des salariés (pour les groupes de 50 à 99 et de 100 à 199 salariés, *ex aequo*).

Voici les résultats pour les deux autres années :

2009-2010

Comité consultatif

Salariés visés

Taux minimum : 83,8 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Taux maximum : 92,2 %

Taille de l'unité : 50 à 99 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 82,1 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Taux maximum : 90,5 %

Taille de l'unité : 50 à 99 salariés

Comité décisionnel

Salariés visés

Taux minimum : 4,7 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Taux maximum : 16,2 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 3,8 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Taux maximum : 17,9 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Absence de précision

Salariés visés

Taux minimum : 0 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Taux maximum : 6,3 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 0 %

Taille de l'unité : 1 à 19 salariés

Taux maximum : 7,7 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

2010-2011

Comité consultatif

Salariés visés

Taux minimum : 86,7 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Taux maximum : 96,6 %

Taille de l'unité : 50 à 99 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 83,3 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Taux maximum : 96,3 %

Taille de l'unité : 50 à 99 salariés

Comité décisionnel

Salariés visés

Taux minimum : 3,2 %

Taille de l'unité : 20 à 49 salariés

Taux maximum : 11,6 %

Taille de l'unité : 200 à 499 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 2,9 %

Taille de l'unité : 20 à 49 salariés

Taux maximum : 12,5 %

Taille de l'unité : 200 à 499 salariés

Absence de précision

Salariés visés

Taux minimum : 0 %

Taille de l'unité : 50 à 99 et 200 à
499 salariés

Taux maximum : 6,5%

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

Conventions analysées

Taux minimum : 0 %

Taille de l'unité : 50 à 99 et 200 à
499 salariés

Taux maximum : 8,3 %

Taille de l'unité : 100 à 199 salariés

• • •

Les **tableaux D5, D6 et D7** tracent le portrait de l'existence et du caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon les affiliations syndicales. Le Congrès du travail du Canada (CTC), la Fédération canadienne du travail (FCT), la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) sont soustraits de l'analyse, de même que les conventions sans disposition sur le sujet.

La totalité des conventions avec une telle disposition déposées par la CSQ en 2008-2009 et en 2010-2011 prévoit un comité consultatif. Nous pouvons en dire autant de la CSD pour l'année 2009-2010. Les autres syndicats préfèrent toujours ce mode d'opération dans des proportions très élevées, allant jusqu'à 95 % des conventions (98,6 % des salariés) de la CSQ en 2009-2010.

Relativement au nombre de conventions, la CSN choisit plus souvent le mode décisionnel (de 9,6 % en 2010-2011 à 20 % en 2008-2009, en passant par 18,5 % en 2009-2010); pour ce qui est du nombre de salariés, c'est la FTQ qui dominait ce créneau en 2009-2010 (12,7 %) et en 2010-2011 (32,5 %).

La catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité » obtient des taux minimales ou nuls.

• • •

Le **tableau D8** propose une synthèse des données par secteurs économiques pour l'ensemble de la période. Rappelons une dernière fois que les conventions sans une disposition sur un tel comité ne sont pas comprises dans le calcul des pourcentages.

Le secteur primaire montre quelques disparités en comparaison des deux autres secteurs, disparités peu probantes, toutefois, à cause du faible nombre de conventions en provenance de ce secteur. Il se distingue, par exemple en 2008-2009 et en 2010-2011,

lorsque le comité décisionnel arrive en dernière position dans le choix du caractère du comité, derrière la catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité ».

Le secteur secondaire a opté pour le comité consultatif dans des proportions de 82,2 % des conventions (60,3 % des salariés) en 2008-2009 à 90,7 % des conventions pour 91,5 % des salariés en 2010-2011. De 4,7 % des conventions comptant 6 % des salariés (2010-2011) à 12,3 % des conventions touchant 6,6 % des salariés (2008-2009) ont adopté le type décisionnel. Le solde va à l'absence de précision à cet égard.

Enfin, le secteur tertiaire a choisi le comité consultatif dans ses conventions dans des pourcentages allant de 84,6 % (85,4 % de salariés) en 2008-2009 à 90,2 % (71,6 % de salariés) en 2010-2011. Le mode décisionnel a recueilli 12 % des conventions visant 2,3 % des salariés en 2008-2009, 8,8 % des conventions touchant 5,3 % des salariés en 2009-2010 et 7,2 % des conventions s'appliquant à 27,9 % des salariés en 2010-2011. Nous trouvons, dans la catégorie « Aucune précision quant au caractère du comité », de 1,2 à 3,4 % des conventions qui concernent de 0,5 à 12,3 % des salariés.

• • •

Conclusion

Des relations du travail harmonieuses constituent sans contredit un atout majeur pour une organisation ou une entreprise dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques. Pour y parvenir, la concertation patronale et syndicale est un outil privilégié. Afin d'instaurer une pratique formelle en ce sens, les parties établissent des comités mixtes sur des sujets divers, dont les modalités sont consignées dans les conventions collectives. Que ce soit à titre préventif ou correctif, ces comités agissent de façon dynamique et positive en utilisant le dialogue plutôt que la confrontation.

Parmi la multitude de comités possibles, ceux sur les relations du travail, la formation et l'organisation du travail s'avèrent les plus populaires. Le premier est particulièrement prisé des employeurs et des syndicats, puisque plus de 50 % des conventions en font mention (en tenant compte seulement des conventions qui ont des dispositions à l'égard d'un comité mixte quelconque).

Dans la presque totalité des cas, les discussions entre les membres de ces comités se déroulent sous la forme de consultations. Et cela se confirme, quel que soit le paramètre considéré : année financière, taille de l'unité de négociation, affiliation syndicale ou secteur économique. Il arrive que les parties octroient au comité un pouvoir décisionnel, mais ce choix s'avère plus rare.

La constitution de comités mixtes et leur inscription dans les textes des conventions collectives confirment les efforts soutenus déployés par les employeurs et les syndicats en vue de créer ou de consolider un climat de travail agréable.

TABLEAU A

Présence des comités mixtes 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

Comités	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Comité sur les relations du travail	120 559	79 714	74 235	1 060	985	855
Comité sur la sous-traitance	26 880	9 039	14 446	54	40	51
Comité sur l'équité salariale	32 548	9 173	10 023	77	70	59
Comité sur la formation	77 660	41 255	45 679	473	364	379
Comité sur la conciliation travail et famille	9 476	15 623	1 030	9	9	15
Comité sur l'aménagement du temps de travail	20 231	1 736	2 586	28	17	19
Comité sur l'organisation du travail	66 207	43 489	33 551	287	242	242

TABLEAU B1

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	58 270	50 429	36 246	834	753	754
Aucune précision sur le caractère du comité	7 086	4 627	5 099	120	92	67
Comité mixte décisionnel	6 941	6 739	4 981	126	115	65
Comité mixte consultatif	106 532	68 348	64 155	814	778	723
Total	178 829	130 143	110 481	1 894	1 738	1 609

TABLEAU B2

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation 2008-2009

	Nombre de salariés visés									Nombre de conventions analysées								
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	2 981	7 687	10 815	9 658	5 050	2 741	14 138	5 200		329	243	158	75	16	4	8	1	
Aucune précision sur le caractère du comité	387	1 273	1 645	2 308	1 473					33	41	23	17	6				
Comité mixte décisionnel	488	1 302	1 232	1 812	1 564	543				46	40	19	14	6	1			
Comité mixte consultatif	2 449	7 119	11 593	13 080	13 449	13 835	23 427	11 580	10 000	237	225	169	100	50	19	11	2	1
Total	6 305	17 381	25 285	26 858	21 536	17 119	37 565	16 780	10 000	645	549	369	206	78	24	19	3	1

TABLEAU B3

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation 2009-2010

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 143	6 775	8 778	6 527	4 402	1 850	18 954	335	219	128	50	12	3	6
Aucune précision sur le caractère du comité	333	1 007	921	1 832	534			31	31	15	13	2		
Comité mixte décisionnel	419	1 076	1 296	974	2 974			45	34	19	8	9		
Comité mixte consultatif	2 221	6 584	13 313	10 772	11 948	8 301	15 209	225	214	196	82	42	11	8
Total	6 116	15 442	24 308	20 105	19 858	10 151	34 163	636	498	358	153	65	14	14

TABLEAU B4

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail selon la taille de l'unité de négociation 2010-2011

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 107	6 621	8 785	7 040	5 486	2 915	2 292		339	210	123	56	20	4	2	
Aucune précision sur le caractère du comité	266	375	650	1 378	1 217	1 213			26	13	10	11	5	2		
Comité mixte décisionnel	165	508	835	1 375	2 098				19	18	12	9	7			
Comité mixte consultatif	2 503	6 198	9 208	10 680	10 684	6 702	7 108	11 072	258	195	134	81	39	10	4	2
Total	6 041	13 702	19 478	20 473	19 485	10 830	9 400	11 072	642	436	279	157	71	16	6	2

TABLEAU B5

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales 2008-2009

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	1 185	5 594	17	100	22	28	46 234	5 090	35	111	3	2	2	2	581	98
Aucune précision sur le caractère du comité	242	1 220		30			5 085	509	8	25		1			78	8
Comité mixte décisionnel	611	2 761	169		30		2 500	870	11	59	4		1		39	12
Comité mixte consultatif	2 479	19 788	2 419	140		227	71 108	10 371	42	254	30	1		2	406	79
Total	4 517	29 363	2 605	270	52	255	124 927	16 840	96	449	37	4	3	4	1 104	197

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU B6

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales 2009-2010

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	971	5 363	13	3	209	146	26 459	17 265	28	90	1	1	13	6	527	87
Aucune précision sur le caractère du comité	18	1 361					2 771	477	1	29					54	8
Comité mixte décisionnel	173	1 983	228				3 158	1 197	2	52	9				40	12
Comité mixte consultatif	2 955	13 562	500	33	118	25	36 563	14 592	45	180	22	2	3	1	426	99
Total	4 117	22 269	741	36	327	171	68 951	33 531	76	351	32	3	16	7	1 047	206

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU B7

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par affiliations syndicales 2010-2011

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	1 117	3 653	71	276	120	75	26 930	4 004	35	98	2	7	3	4	524	81
Aucune précision sur le caractère du comité	429	1 926					2 342	402	6	24					31	6
Comité mixte décisionnel	613	968	97	36			2 227	1 040	5	23	4	1			19	13
Comité mixte consultatif	2 761	13 068	2 043	14		324	34 910	11 035	65	171	33	1		21	369	63
Total	4 920	19 615	2 211	326	120	399	66 409	16 481	111	316	39	9	3	25	943	163

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU B8

Existence et caractère du comité mixte sur les relations du travail par secteurs économiques 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
SECTEUR PRIMAIRE	3 327	1 274	1 227	45	29	29
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	301	65	314	7	6	10
Aucune précision sur le caractère du comité	501	111	118	7	4	4
Comité mixte décisionnel	26	56	50	2	2	1
Comité mixte consultatif	2 499	1 042	745	29	17	14
SECTEUR SECONDAIRE	45 652	34 637	36 513	475	426	508
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	21 284	11 483	13 729	210	177	232
Aucune précision sur le caractère du comité	2 653	1 783	2 452	35	23	23
Comité mixte décisionnel	2 366	2 226	2 289	31	28	23
Comité mixte consultatif	19 349	19 145	18 043	199	198	230
SECTEUR TERTIAIRE	129 850	94 232	72 741	1 374	1 283	1 072
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	36 685	38 881	22 203	617	570	512
Aucune précision sur le caractère du comité	3 932	2 733	2 529	78	65	40
Comité mixte décisionnel	4 549	4 457	2 642	93	85	41
Comité mixte consultatif	84 684	48 161	45 367	586	563	479

TABLEAU C1

Existence et caractère du comité mixte sur la formation 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	101 169	88 888	64 802	1 421	1 374	1 230
Aucune précision sur le caractère du comité	2 827	1 467	2 315	26	22	33
Comité mixte décisionnel	23 688	10 233	16 309	109	89	112
Comité mixte consultatif	51 145	29 555	27 055	338	253	234
Total	178 829	130 143	110 481	1 894	1 738	1 609

TABLEAU C2

Existence et caractère du comité mixte sur la formation selon la taille de l'unité de négociation 2008-2009

	Nombre de salariés visés									Nombre de conventions analysées								
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 169	13 111	18 732	17 276	10 627	7 704	23 350	5 200		538	416	272	133	39	11	11	1	
Aucune précision sur le caractère du comité	31	278	396	1 010	532	580				2	8	6	7	2	1			
Comité mixte décisionnel	296	715	1 520	2 505	3 001	1 393	4 258		10 000	28	23	22	20	11	2	2		1
Comité mixte consultatif	809	3 277	4 637	6 067	7 376	7 442	9 957	11 580		77	102	69	46	26	10	6	2	
Total	6 305	17 381	25 285	26 858	21 536	17 119	37 565	16 780	10 000	645	549	369	206	78	24	19	3	1

TABLEAU C3

Existence et caractère du comité mixte sur la formation selon la taille de l'unité de négociation 2009-2010

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 357	12 397	17 981	13 853	8 672	6 082	24 546	556	402	264	107	28	9	8
Aucune précision sur le caractère du comité	78	127	181	793	288			8	4	3	6	1		
Comité mixte décisionnel	196	848	873	1 736	2 680	2 700	1 200	24	26	12	13	10	3	1
Comité mixte consultatif	485	2 070	5 273	3 723	8 218	1 369	8 417	48	66	79	27	26	2	5
Total	6 116	15 442	24 308	20 105	19 858	10 151	34 163	636	498	358	153	65	14	14

TABLEAU C4

**Existence et caractère du comité mixte sur la formation
selon la taille de l'unité de négociation
2010-2011**

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 035	9 990	14 798	14 744	11 632	5 286	3 317		532	321	210	114	42	8	3	
Aucune précision sur le caractère du comité	116	93	210	625	521	750			18	4	3	5	2	1		
Comité mixte décisionnel	299	999	926	1 829	1 656	2 230	2 433	5 937	39	35	13	14	6	3	1	1
Comité mixte consultatif	591	2 620	3 544	3 275	5 676	2 564	3 650	5 135	53	76	53	24	21	4	2	1
Total	6 041	13 702	19 478	20 473	19 485	10 830	9 400	11 072	642	436	279	157	71	16	6	2

TABLEAU C5

Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales 2008-2009

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 035	13 207	317	270	52	255	76 290	7 743	74	270	12	4	3	4	894	160
Aucune précision sur le caractère du comité	343	455	45				974	1 010	3	7	1				12	3
Comité mixte décisionnel	287	3 159	540				17 189	2 513	3	41	9				46	10
Comité mixte consultatif	852	12 542	1 703				30 474	5 574	16	131	15				152	24
Total	4 517	29 363	2 605	270	52	255	124 927	16 840	96	449	37	4	3	4	1 104	197

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU C6

Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales 2009-2010

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	2 007	13 052	276	36	327	167	49 934	23 089	53	245	14	3	16	6	869	168
Aucune précision sur le caractère du comité	394	57					935	81	2	4					13	3
Comité mixte décisionnel	627	1 428	106			4	6 906	1 162	7	27	3			1	44	7
Comité mixte consultatif	1 089	7 732	359				11 176	9 199	14	75	15				121	28
Total	4 117	22 269	741	36	327	171	68 951	33 531	76	351	32	3	16	7	1 047	206

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU C7

Existence et caractère du comité mixte sur la formation par affiliations syndicales 2010-2011

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 113	8 897	572	321	120	160	44 635	6 984	58	206	15	8	3	6	802	132
Aucune précision sur le caractère du comité		1 081				239	993	2		3				19	10	1
Comité mixte décisionnel	961	4 278	1 158				9 115	797	43	22	7				29	11
Comité mixte consultatif	846	5 359	481	5			11 666	8 698	10	85	17	1			102	19
Total	4 920	19 615	2 211	326	120	399	66 409	16 481	111	316	39	9	3	25	943	163

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU C8

Existence et caractère du comité mixte sur la formation par secteurs économiques 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
SECTEUR PRIMAIRE	3 327	1 274	1 227	45	29	29
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	1 647	615	1 011	31	22	23
Aucune précision sur le caractère du comité	288	308		1	2	
Comité mixte décisionnel	110	36		2	1	
Comité mixte consultatif	1 282	315	216	11	4	6
SECTEUR SECONDAIRE	45 652	34 637	36 513	475	426	508
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	28 537	18 805	23 073	347	319	377
Aucune précision sur le caractère du comité	648	324	1 398	9	4	28
Comité mixte décisionnel	3 396	5 575	3 139	27	35	25
Comité mixte consultatif	13 071	9 933	8 903	92	68	78
SECTEUR TERTIAIRE	129 850	94 232	72 741	1 374	1 283	1 072
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	70 985	69 468	40 718	1 043	1 033	830
Aucune précision sur le caractère du comité	1 891	835	917	16	16	5
Comité mixte décisionnel	20 182	4 622	13 170	80	53	87
Comité mixte consultatif	36 792	19 307	17 936	235	181	150

TABLEAU D1

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	112 622	86 654	76 930	1 607	1 496	1 367
Aucune précision sur le caractère du comité	11 550	624	484	12	6	9
Comité mixte décisionnel	2 213	2 481	7 049	34	23	15
Comité mixte consultatif	52 444	40 384	26 018	241	213	218
Total	178 829	130 143	110 481	1 894	1 738	1 609

TABLEAU D2

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon la taille de l'unité de négociation 2008-2009

	Nombre de salariés visés									Nombre de conventions analysées								
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	10 000 salariés ou +
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 562	14 979	21 178	21 841	16 232	10 761	22 069			571	475	307	167	59	16	12		
Aucune précision sur le caractère du comité	27	110	218	268				10 927		2	3	3	2				2	
Comité mixte décisionnel	91	327	448	405	942					10	12	6	3	3				
Comité mixte consultatif	625	1 965	3 441	4 344	4 362	6 358	15 496	5 853	10 000	62	59	53	34	16	8	7	1	1
Total	6 305	17 381	25 285	26 858	21 536	17 119	37 565	16 780	10 000	645	549	369	206	78	24	19	3	1

TABLEAU D3

**Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail
selon la taille de l'unité de négociation
2009-2010**

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 524	13 484	20 082	16 601	13 499	6 332	11 132	580	434	295	127	45	9	6
Aucune précision sur le caractère du comité		35	107	222	260				1	2	2	1		
Comité mixte décisionnel	96	179	224	163	422		1 397	10	6	4	1	1		1
Comité mixte consultatif	496	1 744	3 895	3 119	5 677	3 819	21 634	46	57	57	23	18	5	7
Total	6 116	15 442	24 308	20 105	19 858	10 151	34 163	636	498	358	153	65	14	14

TABLEAU D4

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail selon la taille de l'unité de négociation 2010-2011

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés	1 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 à 9 999 salariés
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	5 407	11 395	15 781	15 523	14 854	7 395	6 575		583	368	225	121	55	11	4	
Aucune précision sur le caractère du comité	26	135		323					2	4		3				
Comité mixte décisionnel	44	73	125	333	537			5 937	5	2	2	3	2			1
Comité mixte consultatif	564	2 099	3 572	4 294	4 094	3 435	2 825	5 135	52	62	52	30	14	5	2	1
Total	6 041	13 702	19 478	20 473	19 485	10 830	9 400	11 072	642	436	279	157	71	16	6	2

TABLEAU D5

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail par affiliations syndicales 2008-2009

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 383	21 102	2 177	130	52	172	72 941	12 665	78	349	23	3	3	3	978	170
Aucune précision sur le caractère du comité	40	277					11 233		1	5					6	
Comité mixte décisionnel	160	766					821	466	3	20					8	3
Comité mixte consultatif	934	7 218	428	140		83	39 932	3 709	14	75	14	1		1	112	24
Total	4 517	29 363	2 605	270	52	255	124 927	16 840	96	449	37	4	3	4	1 104	197

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU D6

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail par affiliations syndicales 2009-2010

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	2 868	14 701	393	36	292	146	55 097	13 121	62	286	12	3	15	6	933	179
Aucune précision sur le caractère du comité					35		532	57					1		4	1
Comité mixte décisionnel		707	5				1 760	9		12	1				9	1
Comité mixte consultatif	1 249	6 861	343			25	11 562	20 344	14	53	19			1	101	25
Total	4 117	22 269	741	36	327	171	68 951	33 531	76	351	32	3	16	7	1 047	206

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU D7

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail par affiliations syndicales 2010-2011

	Nombre de salariés visés								Nombre de conventions analysées							
	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*	CSD*	CSN*	CSQ*	CTC*	FAT-COI*	FCT*	FTQ*	Ind.*
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	3 379	14 498	1 679	326	120	399	46 950	9 579	96	243	22	9	3	25	833	136
Aucune précision sur le caractère du comité		130					334	20		2					6	1
Comité mixte décisionnel	70	233					6 323	423	1	7					5	2
Comité mixte consultatif	1 471	4 754	532				12 802	6 459	14	64	17				99	24
Total	4 920	19 615	2 211	326	120	399	66 409	16 481	111	316	39	9	3	25	943	163

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales sont données en annexe.

TABLEAU D8

Existence et caractère du comité mixte sur l'organisation du travail par secteurs économiques 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2009	2009-2010	2010-2011
SECTEUR PRIMAIRE	3 327	1 274	1 227	45	29	29
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	2 309	860	1 093	39	25	26
Aucune précision sur le caractère du comité	153		103	1		1
Comité mixte décisionnel		36			1	
Comité mixte consultatif	865	378	31	5	3	2
SECTEUR SECONDAIRE	45 652	34 637	36 513	475	426	508
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	29 258	23 949	26 106	402	358	422
Aucune précision sur le caractère du comité	5 418	402	260	4	4	4
Comité mixte décisionnel	1 089	733	626	9	7	4
Comité mixte consultatif	9 887	9 553	9 521	60	57	78
SECTEUR TERTIAIRE	129 850	94 232	72 741	1 374	1 283	1 072
Sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un tel comité	81 055	61 845	49 731	1 166	1 113	919
Aucune précision sur le caractère du comité	5 979	222	121	7	2	4
Comité mixte décisionnel	1 124	1 712	6 423	25	15	11
Comité mixte consultatif	41 692	30 453	16 466	176	153	138

Annexe

Dénominations complètes des affiliations syndicales

- **CSD**
Centrale des syndicats démocratiques
- **CSN**
Confédération des syndicats nationaux
- **CSQ**
Centrale des syndicats du Québec
- **CTC**
Congrès du travail du Canada
- **FAT-COI**
Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles
- **FCT**
Fédération canadienne du travail
- **FTQ**
Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
- **Ind.**
Syndicats indépendants locaux, provinciaux, nationaux ou internationaux