

Les congés annuels payés chez les salariés conventionnés au Québec

Préparé par
Patrick Bourassa

Direction des données sur le travail
Ministère du Travail
Le 18 janvier 2005

INTRODUCTION

Les salariés du Québec sont assujettis à des périodes de vacances annuelles réglementées en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT) ou des dispositions d'une convention collective. Selon une étude du ministère du Travail, 41,4 % des salariés québécois travaillent dans des milieux syndiqués, comparativement à environ 30 % pour l'ensemble des Canadiens¹. Toutes les provinces canadiennes ont adopté des normes stipulant un minimum de vacances. Ainsi, partout au Canada², on accorde deux semaines aux travailleurs qui ont un an et plus de service, à l'exception de la Saskatchewan qui en accorde trois pour cette même période. Les normes varient cependant quant au nombre maximal de semaines de vacances qu'un salarié peut obtenir. Par exemple, le Yukon, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard fixent cette norme à un maximum de deux semaines. D'autres provinces octroient une troisième semaine mais les années de service exigées pour y avoir droit fluctuent de cinq à huit. Fait à noter, seule la Saskatchewan établit un maximum de quatre semaines pour les salariés ayant dix ans et plus de service.

Au Québec, les premières dispositions législatives prévoyant le droit à un congé annuel payé remontent à 1946³. Elles tirent leur origine de la Loi du salaire minimum.

Les dispositions relatives aux vacances ont évolué au cours des années. En 1979, lors de l'adoption de la Loi sur les normes du travail, une troisième semaine de vacances pour les travailleurs comptant dix ans de service continu chez un même employeur a été introduite. En 1990, la Loi a été modifiée et les salariés obtenaient alors le droit à une troisième semaine après cinq ans de service continu.

Actuellement, la LNT prévoit aux articles 66 et suivants une période de vacances minimale s'établissant comme suit :

- moins de un an : un jour par mois, maximum deux semaines,
- un an à cinq ans : deux semaines continues,
- cinq ans et plus : trois semaines continues.

1. Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec en 2003*, ministère du Travail, avril 2004.

2. Michel NOËL et Noël BOULIANNE, *Étude comparative sur les normes du travail au Canada*, ministère du Travail, décembre 2003. Les deux publications sont disponibles sur le site du ministère du Travail du Québec : www.travail.gouv.qc.ca

3. QUÉBEC, *Loi du salaire minimum*, 10 Geo.VI, c. 39, S.Q. 1946.

Le système d'analyse des conventions collectives du ministère du Travail prend en compte des variables relatives aux congés annuels payés⁴. Nous nous sommes attardés à cette question car la documentation usuelle sur le contenu des conventions en contexte québécois en traite peu⁵, si ce n'est que pour l'aborder sous l'angle du coût qu'assume l'employeur par rapport à la rémunération versée. Dans la présente étude, quatre variables attirent l'attention, soit :

- le nombre maximal de semaines de vacances,
- le nombre d'années de service requis pour avoir droit à trois, quatre, cinq ou six semaines,
- les possibilités de prolongation,
- le choix de cette période de temps chômé et payé.

4. Dans le but de simplifier la lecture, nous utiliserons indifféremment le terme « vacances » pour signifier les congés annuels payés.

5. Par exemple, voir Jean-Claude BERNATCHEZ, *La convention collective : savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 2002, 451 pages, aux pages 209 et 210; Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 1242 pages, aux pages 505 à 509; Gérard HÉBERT et autres, *La convention collective au Québec*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 410 pages, aux pages 327 à 330. Dans cette discussion, l'histoire des avantages sociaux aux États-Unis révèle pourtant que l'octroi des premiers congés annuels payés au début du XX^e siècle est né d'un souci des employeurs de favoriser une meilleure productivité de la main-d'œuvre. Voir à ce sujet Donna ALLEN, *Fringe Benefits: Wages or Social Obligation? An Analysis with Historical Perspectives from Paid Vacations*, Ithaca, Cornell University, 1969, 272 pages, aux pages 41 à 65 en particulier.

UNIVERS DE RÉFÉRENCE

Pour être légalement reconnue⁶, toute convention collective conclue en vertu du Code du travail doit être déposée au greffe de la Commission des relations du travail, un organisme spécialisé créé le 25 novembre 2002 en remplacement du Bureau du commissaire général du travail, jusqu'alors une unité administrative du ministère du Travail. C'est à partir de ces dépôts qu'a été défini l'univers de référence qui comporte 2 600 conventions collectives dont la date du dépôt se situe entre le 1^{er} janvier 1998 et le 30 juin 2004. Certaines conventions collectives dont le dépôt se situait entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2002 ont été exclues en raison d'un retard dans l'analyse de leur contenu. On parle ici d'environ 1 500 conventions.

Le Ministère analyse les conventions du secteur privé visant 50 salariés et plus ainsi que toutes celles du secteur public⁷, peu importe le nombre de travailleurs visés.

Nous retenons ici uniquement les informations inscrites au texte conventionnel de la dernière génération. Les conventions expirées depuis plus de trois ans et non renouvelées ont été écartées.

Enfin, les 2 600 conventions retenues représentent quelque 411 757 salariés.

6. QUÉBEC, *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 72.

7. Entrent dans cet univers l'administration publique québécoise et municipale, y compris les organismes gouvernementaux et supramunicipaux, ainsi que le secteur parapublic, c'est-à-dire les établissements scolaires publics des niveaux primaire, secondaire et collégial de même que les établissements publics et privés conventionnés du réseau de la santé et des services sociaux.

1 NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE VACANCES

Le système d'analyse rend compte du nombre maximal de semaines de vacances qu'un salarié peut obtenir s'il possède l'ancienneté y donnant droit.

Les résultats de cette variable sont ventilés en fonction du secteur de rattachement (public ou privé) et des secteurs d'activité économique. Nous comparons ensuite les résultats observés en 1992 et en 2003 sur la base des portraits statistiques publiés par le Ministère.

1.1 EN FONCTION DES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

Les données révèlent (tableau I) que 79,2 % (2 058) des conventions analysées, visant 75,9 % (312 625) des salariés, sont regroupées dans le secteur privé.

Tableau I

Nombre maximal de semaines de vacances pour les secteurs privé et public*

		Conventions				Salariés			
		Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition		33	1,6	57	10,5	13 400	4,3	3 273	3,3
Identique pour tous		1 910	92,8	431	79,5	284 820	91,1	86 512	87,3
	2 semaines	2	0,1	0	0,0	275	0,1	0	0,0
	3	120	5,8	11	2,0	31 061	9,9	2 079	2,1
	4	471	22,9	20	3,7	73 828	23,6	1 886	1,9
	5	929	45,1	140	25,8	101 561	32,5	8 116	8,2
	5,2	1	0,0	0	0,0	100	0,0	0	0,0
	5,5	3	0,1	0	0,0	475	0,2	0	0,0
	6	329	16,0	228	42,1	63 777	20,4	72 314	72,9
	6,2	1	0,0	0	0,0	150	0,0	0	0,0
	6,4	0	0,0	1	0,2	0	0,0	55	0,1
	7	44	2,1	29	5,4	12 662	4,1	1 913	1,9
	8	5	0,2	2	0,4	474	0,2	149	0,2
8,7	1	0,0	0	0,0	85	0,0	0	0,0	
9	4	0,2	0	0,0	372	0,1	0	0,0	
Varie selon les catégories d'emploi		3	0,1	3	0,6	294	0,1	672	0,7
Varie au cours de la durée de la convention		75	3,6	2	0,4	6 337	2,0	36	0,0
Congés annuels exprimés en jours ou en heures		14	0,7	40	7,4	5 790	1,9	8 173	8,2
Autre disposition		23	1,1	9	1,7	1 984	0,6	466	0,5
Total		2 058	100	542	100	312 625	100	99 132	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

OBSERVATIONS

- On constate d'abord que 68 % des conventions (1 400) de ce secteur, visant 56,1 % (175 389) des salariés, stipulent un maximum de quatre ou cinq semaines de vacances. Par ailleurs, 329 ententes écrites (16 %) assujettissant 63 777 salariés (20,4 %) offrent une sixième semaine.
- Dans le secteur public, plus de 40 % des conventions (228), régissant 72 314 salariés (72,9 %), accordent une sixième semaine de vacances, notamment au sein du secteur municipal. De même, 140 ententes écrites, soit environ le quart, régissant 8 116 salariés (8,2 %) prévoient un maximum de cinq semaines. En résumé, 67,9 % des conventions, regroupant 81,1 % des salariés visés du secteur public, mentionnent un maximum de cinq ou six semaines de vacances.
- Finalement, 81,1 % des salariés du secteur privé et 85,2 % de ceux du secteur public peuvent bénéficier d'un maximum de semaines de vacances supérieur à celui prescrit par la Loi, soit trois semaines.

1.2 EN FONCTION DES SECTEURS DE L'ÉCONOMIE

Il est utile de rappeler ici la nomenclature des sous-secteurs d'activité rattachés aux grands secteurs de l'économie. Le secteur primaire comprend les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse et de l'extraction minière, pétrolière et du gaz. Le secteur secondaire englobe les secteurs de la construction et de la fabrication. Le secteur tertiaire regroupe les secteurs des services et de l'administration publique, du commerce, du transport, de la finance et de l'assurance, des services immobiliers, professionnels, administratifs, d'enseignement, de loisir et de restauration, des soins de santé, d'hébergement, d'assistance sociale et des autres services.

Le tableau II laisse voir que 68 % (1 769/2 600) des conventions collectives, regroupant 63,2 % des salariés, se trouvent dans le secteur tertiaire, comparativement à 28,8 % des conventions et 34,1 % des travailleurs dans le secteur secondaire.

OBSERVATIONS

- Un peu moins de 40 % des salariés des secteurs primaire (38,9 %) et tertiaire (36 %) bénéficient d'un maximum de six semaines de vacances, comparativement à 27,2 % pour ceux du secteur secondaire. Par ailleurs, peu importe le secteur, plus du quart des travailleurs ont droit à un maximum de cinq semaines.
- La majorité des salariés bénéficient d'un nombre maximal de semaines supérieur aux trois semaines prescrites par la norme légale, et ce, dans une proportion de 86,4 % pour le secteur primaire, de 90,1 % pour le secteur secondaire et de 77,4 % pour le secteur tertiaire.

- Enfin, plus de 60 % des travailleurs des secteurs primaire (64 %) et tertiaire (62,9 %) ont droit à cinq ou six semaines de vacances.

Tableau II

Nombre maximal de semaines de vacances pour les secteurs de l'économie*

		Secteur primaire				Secteur secondaire			
		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition		1	1,2	51	0,5	7	0,9	1 552	1,1
Identique pour tous		78	95,1	10 049	90,7	716	95,6	133 694	95,3
	2 semaines	0	0,0	0	0,0	1	0,1	75	0,1
	3	6	7,3	465	4,2	43	5,7	7 305	5,2
	4	20	24,4	2 026	18,3	181	24,2	40 776	29,1
	5	27	32,9	2 787	25,1	271	36,2	36 792	26,2
	5,2	0	0,0	0	0,0	1	0,1	100	0,1
	5,5	0	0,0	0	0,0	2	0,3	415	0,3
	6	23	28,0	4 313	38,9	184	24,6	38 125	27,2
	6,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	6,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	7	2	2,4	458	4,1	31	4,1	9 826	7,0
	8	0	0,0	0	0,0	2	0,3	280	0,2
	8,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Varie selon les catégories d'emploi		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Varie au cours de la durée de la convention		1	1,2	800	7,2	14	1,9	2 528	1,8
Congés annuels exprimés en jours ou en heures		0	0,0	0	0,0	6	0,8	2 026	1,4
Autre disposition		2	2,4	184	1,7	6	0,8	443	0,3
Total		82	100	11 084	100	749	100	140 243	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

Tableau II

Nombre maximal de semaines de vacances pour les secteurs de l'économie* (suite)

		Secteur tertiaire			
		Conventions		Salariés	
		Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition		82	4,6	15 070	5,8
Identique pour tous		1 547	87,5	227 589	87,4
	2 semaines	1	0,1	200	0,1
	3	82	4,6	25 370	9,7
	4	290	16,4	32 912	12,6
	5	771	43,6	70 098	26,9
	5,2	0	0,0	0	0,0
	5,5	1	0,1	60	0,0
	6	350	19,8	93 653	36,0
	6,2	1	0,1	150	0,1
	6,4	1	0,1	55	0,0
	7	40	2,3	4 291	1,6
	8	5	0,3	343	0,1
	8,7	1	0,1	85	0,0
	9	4	0,2	372	0,1
Varie selon les catégories d'emploi		6	0,3	966	0,4
Varie au cours de la durée de la convention		62	3,5	3 045	1,2
Congés annuels exprimés en jours ou en heures		48	2,7	11 937	4,6
Autre disposition		24	1,4	1 823	0,7
Total		1 769	100	260 430	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

1.3 COMPARAISON DES RÉSULTATS DE 1992 ET DE 2003

Il est apparu intéressant de comparer les données entre deux années repères. Cette analyse parallèle a été possible en raison de la diffusion, par le ministère du Travail (alors désigné sous le nom de ministère de l'Emploi en 1992), d'un portrait statistique des conventions collectives analysées en 1992⁸ et en 2003⁹. Les constats découlant de cette comparaison ne peuvent toutefois pas refléter l'évolution, entre ces deux périodes, des conditions de travail relatives aux vacances. L'exercice présente cet aspect des conditions de travail à deux moments distincts. Il ne porte donc pas sur les changements observés d'une génération à l'autre des mêmes textes conventionnels. Il s'agit plutôt de « photos » prises à deux périodes différentes.

En 1992¹⁰, 918 conventions collectives (tableau III) composaient l'univers de référence, en comparaison de 944 (tableau IV) en 2003. Elles régissaient en 1992, 279 687 salariés et, en 2003, un nombre passablement moins élevé, soit 147 959.

OBSERVATIONS

- Le tiers des conventions collectives de 1992, visant 53,1 % des salariés, accordaient une cinquième semaine de vacances. Onze ans plus tard, ces proportions s'établissaient respectivement à 42,4 % et 26,2 %.
- En 1992, 26,5 % des conventions collectives, touchant 22,6 % des salariés, comportaient une sixième semaine. En 2003, 19,6 % des ententes, visant 38,5 % des travailleurs, mentionnaient un tel avantage.
- Le portrait statistique publié en 1992 indiquait que 85,2 % des travailleurs visés par l'étude avaient droit à un maximum de semaines de vacances supérieur à celui prescrit par la LNT, soit trois semaines. Pour l'année 2003, la proportion était relativement équivalente puisque 82,7 % des salariés avaient droit à un maximum de semaines de vacances supérieur à la norme légale.

8. *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives Québec 1992*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère de l'Emploi, 1994.

9. *Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec*, [En ligne] : [\[www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/Portraitstatistiquecc2003.pdf\]](http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/Portraitstatistiquecc2003.pdf).

10. Les statistiques proviennent des conventions collectives signées entre le 1^{er} septembre 1991 et le 31 août 1992.

Tableau III

Nombre maximum de semaines de congé annuel payé pour 1992*

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	11 313	4,04	19	2,07
Identique pour tous	246 887	88,27	874	95,21
3	8 021	2,87	67	7,30
4	22 228	7,95	221	24,07
5	148 534	53,11	306	33,33
5,2	0	0,00	0	0,00
5,5	0	0,00	0	0,00
6	63 146	22,58	243	26,47
7	4 192	1,50	27	2,94
8	207	0,07	2	0,22
8,7	0	0,00	0	0,00
Varie selon les catégories d'emploi	32	0,01	2	0,22
Varie au cours de la durée de la convention	0	0,00	0	0,00
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	5 255	1,88	7	0,76
Autre disposition	16 200	5,79	16	1,74
TOTAL	279 687	100	918	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

Tableau IV

Nombre maximum de semaines de congé annuel payé pour 2003*

	Nombre de salariés visés	Pourcentage des salariés visés (%)	Nombre de conventions collectives analysées	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)
Aucune disposition	8 832	5,97	48	5,08
Identique pour tous	127 016	85,85	817	86,55
3	4 677	3,16	39	4,13
4	20 967	14,17	159	16,84
5	38 799	26,22	400	42,37
5,2	100	0,07	1	0,11
5,5	205	0,14	1	0,11
6	56 929	38,48	185	19,60
7	5 065	3,42	28	2,97
8	189	0,13	3	0,32
8,7	85	0,06	1	0,11
Varie selon les catégories d'emploi	152	0,10	2	0,21
Varie au cours de la durée de la convention	1 297	0,88	45	4,77
Congé annuel exprimé en jours ou en heures	10 072	6,81	23	2,44
Autre disposition	590	0,40	9	0,95
TOTAL	147 959	100	944	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

2 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ) REQUIS POUR AVOIR DROIT À TROIS, QUATRE, CINQ OU SIX SEMAINES DE VACANCES

Comme le quantum de jours ou de semaines de vacances repose souvent sur la durée des années de service ou de l'ancienneté acquise, le système d'analyse prend en compte cette variable et permet de cerner les conditions nécessaires pour avoir droit à trois, quatre, cinq ou six semaines.

2.1 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT À TROIS SEMAINES DE VACANCES

Les données du tableau V révèlent que, dans le secteur privé, 68,7 % des conventions collectives, régissant les conditions de travail de 54,5 % des salariés, octroient une troisième semaine de vacances après quatre ou cinq années de service.

Quant au secteur public, l'obtention d'une troisième semaine de vacances semble plus rapide puisque 47,8 % des travailleurs, regroupés dans plus de 48 % des conventions collectives, acquièrent ce droit après deux ou trois années de service.

Tableau V
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à trois semaines de vacances*

	Conventions				Salariés			
	Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition	193	9,4	122	22,5	35 638	11,4	32 680	33,0
Aucune précision quant à la période requise	2	0,1	0	0,0	124	0,0	0	0,0
Identique pour tous	1 764	85,7	380	70,1	243 473	77,9	53 172	53,6
1 an	109	5,3	37	6,8	17 225	5,5	3 504	3,5
2	17	0,8	92	17,0	2 550	0,8	30 404	30,7
3	210	10,2	169	31,2	51 626	16,5	16 994	17,1
4	519	25,2	33	6,1	67 995	21,7	563	0,6
5	896	43,5	46	8,5	102 558	32,8	1 633	1,6
6	4	0,2	2	0,4	361	0,1	31	0,0
8	8	0,4	0	0,0	1 099	0,4	0	0,0
10	1	0,0	0	0,0	59	0,0	0	0,0
15	0	0,0	1	0,2	0	0,0	43	0,0
Tous les employés y ont droit	24	1,2	0	0,0	22 752	7,3	0	0,0
Varie selon les catégories d'emploi	5	0,2	2	0,4	3 035	1,0	593	0,6
Varie au cours de la durée de la convention	50	2,4	0	0,0	4 215	1,3	0	0,0
Congés annuels exprimés en jours ou en heures	11	0,5	36	6,6	2 496	0,8	12 659	12,8
Autre disposition	9	0,4	2	0,4	892	0,3	28	0,0
Total	2 058	100	542	100	312 625	100	99 132	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

2.2 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT À QUATRE SEMAINES DE VACANCES

Près de 65 % des conventions collectives (tableau VI) conclues dans le secteur privé, assujettissant 51,9 % des travailleurs, prévoient une quatrième semaine entre la 8^e et la 10^e année de service.

Dans le secteur public, une quatrième semaine est obtenue entre la 5^e et la 7^e année de service, et ce, pour 45,4 % des salariés visés dans 42,8 % des conventions.

Fait à noter, 10,9 % des salariés du secteur privé ont droit à quatre semaines après un an de service, comparativement à 28,6 % dans le secteur public.

Tableau VI
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à quatre semaines de vacances*

	Conventions				Salariés			
	Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition	178	8,6	72	13,3	49 351	15,8	5 688	5,7
Aucune précision quant à la période requise	2	0,1	0	0,0	124	0,0	0	0,0
Identique pour tous	1 815	88,2	425	78,4	250 126	80,0	80 621	81,3
1 an	131	6,4	56	10,3	33 957	10,9	28 364	28,6
2	0	0,0	2	0,4	0	0,0	132	0,1
3	5	0,2	10	1,8	1 965	0,6	1 568	1,6
4	8	0,4	14	2,6	1 059	0,3	1 823	1,8
5	73	3,5	98	18,1	8 823	2,8	32 049	32,3
6	18	0,9	49	9,0	2 074	0,7	5 152	5,2
7	49	2,4	85	15,7	9 738	3,1	7 854	7,9
8	257	12,5	55	10,1	30 148	9,6	2 396	2,4
9	303	14,7	13	2,4	40 779	13,0	278	0,3
10	759	36,9	34	6,3	91 609	29,3	802	0,8
11	31	1,5	3	0,6	4 562	1,5	39	0,0
12	78	3,8	1	0,2	11 243	3,6	3	0,0
13	15	0,7	0	0,0	2 071	0,7	0	0,0
14	8	0,4	0	0,0	1 727	0,6	0	0,0
15	66	3,2	4	0,7	7 728	2,5	54	0,1
16	2	0,1	0	0,0	412	0,1	0	0,0
18	1	0,0	0	0,0	80	0,0	0	0,0
20	11	0,5	1	0,2	2 151	0,7	107	0,1
Tous les employés y ont droit	10	0,5	1	0,2	2 235	0,7	87	0,1
Varie selon les catégories d'emploi	4	0,2	3	0,6	598	0,2	672	0,7
Varie au cours de la durée de la convention	24	1,2	2	0,4	4 625	1,5	185	0,2
Congés annuels exprimés en jours ou en heures	13	0,6	37	6,8	3 312	1,1	11 851	12,0
Autre disposition	12	0,6	2	0,4	2 254	0,7	28	0,0
Total	2 058	100	542	100	312 625	100	99 132	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

2.3 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT À CINQ SEMAINES DE VACANCES

Le tableau VII présente les données relatives aux années d'ancienneté requises pour obtenir une cinquième semaine de vacances. Dans le secteur privé, 7,3 % des salariés, assujettis à 6,8 % des conventions collectives, ont droit à une cinquième semaine à leur 15^e année de service. On remarque également que 14,6 % d'entre eux, regroupés dans 17,6 % des conventions, obtiennent cette semaine supplémentaire à leur 20^e année de service.

Quant au secteur public, cette cinquième semaine s'acquiert à la 15^e année de service, et ce, pour 38 % des salariés visés par 26,2 % des conventions. En outre, 21,7 % des travailleurs régis par 6,5 % des ententes en bénéficient à leur 20^e année de service.

Tableau VII
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à cinq semaines de vacances*

	Conventions				Salariés			
	Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition	656	31,9	95	17,5	123 284	39,4	7 620	7,7
Aucune précision quant à la période requise	2	0,1	0	0,0	114	0,0	0	0,0
Identique pour tous	1 260	61,2	403	74,4	170 303	54,5	78 919	79,6
1 an	1	0,0	0	0,0	93	0,0	0	0,0
2	1	0,0	0	0,0	55	0,0	0	0,0
3	0	0,0	2	0,4	0	0,0	141	0,1
5	0	0,0	1	0,2	0	0,0	74	0,1
6	2	0,1	1	0,2	138	0,0	11	0,0
7	1	0,0	0	0,0	1 586	0,5	0	0,0
8	2	0,1	5	0,9	144	0,0	1 076	1,1
9	1	0,0	1	0,2	64	0,0	51	0,1
10	14	0,7	11	2,0	1 503	0,5	378	0,4
11	2	0,1	2	0,4	144	0,0	18	0,0
12	28	1,4	26	4,8	5 807	1,9	1 634	1,6
13	6	0,3	14	2,6	1 168	0,4	1 340	1,4
14	26	1,3	51	9,4	5 351	1,7	4 692	4,7
15	139	6,8	142	26,2	22 677	7,3	37 670	38,0
16	181	8,8	17	3,1	19 307	6,2	1 000	1,0
17	104	5,1	14	2,6	12 967	4,1	725	0,7
18	156	7,6	22	4,1	24 652	7,9	2 914	2,9
19	26	1,3	12	2,2	3 889	1,2	356	0,4
20	362	17,6	35	6,5	45 629	14,6	21 491	21,7
21	18	0,9	4	0,7	5 823	1,9	161	0,2
22	18	0,9	1	0,2	1 908	0,6	4	0,0
23	9	0,4	3	0,6	1 037	0,3	94	0,1
24	12	0,6	3	0,6	1 802	0,6	83	0,1
25	147	7,1	36	6,6	14 094	4,5	5 006	5,0
26	1	0,0	0	0,0	65	0,0	0	0,0
30	3	0,1	0	0,0	400	0,1	0	0,0
Varie selon les catégories d'emploi	2	0,1	3	0,6	158	0,1	672	0,7
Varie au cours de la durée de la convention	115	5,6	5	0,9	13 034	4,2	192	0,2
Congés annuels exprimés en jours ou en heures	11	0,5	34	6,3	4 590	1,5	11 701	11,8
Autre disposition	12	0,6	2	0,4	1 142	0,4	28	0,0
Total	2 058	100	542	100	312 625	100	99 132	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

2.4 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE REQUIS POUR AVOIR DROIT À SIX SEMAINES DE VACANCES

Les données du tableau VIII indiquent que 78,9 % des conventions collectives du secteur privé, régissant 73,9 % des salariés, ne contiennent aucune disposition permettant l'octroi d'une sixième semaine. On remarque cependant que 6,6 % des salariés ont droit à six semaines de congé annuel à l'occasion de leur 25^e année de service.

Quant au secteur public, une majorité de salariés peuvent bénéficier d'une sixième semaine. Un peu plus du quart d'entre eux l'obtiennent à leur 20^e année de service, alors que 22,3 % des salariés de ce secteur, regroupés dans 4,2 % des conventions collectives, obtiennent cette sixième semaine à leur 30^e année de service.

Tableau VIII
Nombre d'années de service requis pour avoir droit à six semaines de vacances*

	Conventions				Salariés			
	Secteur privé		Secteur public		Secteur privé		Secteur public	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Autre disposition	8	0,4	3	0,6	773	0,2	112	0,1
Aucune précision quant à la période requise	1	0,0	1	0,2	64	0,0	55	0,1
Identique pour tous	340	16,5	258	47,6	69 482	22,2	67 542	68,1
6 ans	1	0,0	0	0,0	500	0,2	0	0,0
10	1	0,0	2	0,4	93	0,0	141	0,1
12	2	0,1	0	0,0	138	0,0	0	0,0
13	0	0,0	1	0,2	0	0,0	6	0,0
14	1	0,0	0	0,0	135	0,0	0	0,0
15	4	0,2	3	0,6	294	0,1	173	0,2
16	2	0,1	2	0,4	124	0,0	16	0,0
17	2	0,1	8	1,5	330	0,1	376	0,4
18	1	0,0	5	0,9	170	0,1	556	0,6
19	3	0,1	7	1,3	478	0,2	281	0,3
20	30	1,5	45	8,3	8 892	2,8	25 524	25,7
21	3	0,1	4	0,7	475	0,2	338	0,3
22	35	1,7	10	1,8	6 279	2,0	1 229	1,2
23	32	1,6	19	3,5	7 604	2,4	1 498	1,5
24	21	1,0	29	5,4	5 635	1,8	2 408	2,4
25	115	5,6	81	14,9	20 571	6,6	9 229	9,3
26	10	0,5	4	0,7	935	0,3	265	0,3
27	11	0,5	4	0,7	1 271	0,4	401	0,4
28	8	0,4	10	1,8	2 570	0,8	2 987	3,0
29	9	0,4	1	0,2	1 895	0,6	51	0,1
30	41	2,0	23	4,2	9 870	3,2	22 063	22,3
32	2	0,1	0	0,0	160	0,1	0	0,0
35	5	0,2	0	0,0	838	0,3	0	0,0
40	1	0,0	0	0,0	225	0,1	0	0,0
Varie selon les catégories d'emploi	3	0,1	0	0,0	258	0,1	0	0,0
Varie au cours de la durée de la convention	81	3,9	7	1,3	10 426	3,3	3 051	3,1
Congés annuels exprimés en jours ou en heures	2	0,1	24	4,4	470	0,2	9 704	9,8
Aucune disposition	1 623	78,9	249	45,9	231 152	73,9	18 668	18,8
Total	2 058	100	542	100	312 625	100	99 132	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

Sur la base de ces données, il ressort que le rythme d'acquisition des vacances annuelles et leur durée soient supérieurs dans le secteur public.

3 EXTENSION DES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

L'extension des congés annuels payés¹¹ renvoie à des semaines de congé payé accordées en sus des semaines de vacances normales lorsque certaines conditions sont satisfaites. L'annexe I fournit des exemples d'allongement possible de la période du congé annuel.

Les données du tableau IX indiquent que cette disposition est très peu présente dans les conventions collectives analysées. Seulement 121 conventions (4,7 %) assujettissant 46 276 salariés (11,2 %) octroient une extension quelconque des semaines de vacances. Bien que la catégorie « extension lorsque des conditions d'âge sont remplies » n'est effective que dans 0,8 % des conventions, c'est néanmoins celle qui vise le plus grand nombre de salariés (17 717). De plus, 43 ententes écrites régissant 9 309 travailleurs stipulent que les vacances peuvent être prolongées lorsqu'un salarié répond à un certain critère d'âge et d'années de service. Enfin, 27 conventions touchant 8 101 personnes contiennent une possibilité de prolongation à certaines années d'anniversaire d'emploi.

Tableau IX
Extension des congés annuels payés*

	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition	2 479	95,3	365 481	88,8
Autre disposition	8	0,3	7 535	1,8
Extension à certaines années d'anniversaire d'emploi	27	1,0	8 101	2,0
Extension à une année particulière d'anniversaire d'emploi	18	0,7	2 858	0,7
Extension lorsque des conditions d'âge et d'années de service sont remplies	43	1,7	9 309	2,3
Extension lorsque des conditions d'âge sont remplies	20	0,8	17 717	4,3
Extension lorsque les congés annuels sont pris au cours de certaines périodes déterminées dans l'année	5	0,2	756	0,2
Total	2 600	100	411 757	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

11. Ministère du Travail, *Manuel de codification, analyse des conventions collectives*, document non publié, juillet 1999, révisé en juin 2001.

4 CHOIX DE LA PÉRIODE DE VACANCES

Le choix de la période de vacances est souvent fixé en fonction de l'ancienneté du salarié, des exigences du service, de la fermeture de l'entreprise ou encore de plusieurs de ces éléments. L'annexe II présente des exemples de libellé d'une telle clause.

L'analyse des données du tableau X indique que 73,8 % des conventions (1 919) visant 69 % des salariés (284 169) contiennent une clause selon laquelle la combinaison de l'ancienneté et des exigences du service sont les critères retenus pour le choix de la période de vacances. Le deuxième critère le plus répandu est celui qui se fonde à la fois sur l'ancienneté et les exigences du service mais dont une partie de la période est identique pour tous (10,2 % des conventions et 15,1 % des travailleurs). Enfin, 132 conventions (5,1 %) représentant 17 913 salariés (4,4 %) stipulent que le choix des périodes de vacances varie selon qu'il y ait ou non une fermeture de l'entreprise au cours de la période estivale.

Tableau X
Choix de la période de vacances*

	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune précision quant au choix de la période	33	1,3	4 761	1,2
Autre disposition	25	1,0	6 066	1,5
Choix basé sur l'anc. et exig. du serv. et aut. part. ident. pour tous	266	10,2	62 264	15,1
La période de vacances est identique pour tous les employés	20	0,8	3 999	1,0
Le choix de la période est basé seulement sur les exigences du service	82	3,2	10 897	2,6
Le choix de la période est basé sur l'ancienneté du salarié seulement	25	1,0	2 747	0,7
Le choix de la période est basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service	1 919	73,8	284 169	69,0
Le choix de toute la période est laissé à la discrétion de l'employé	9	0,3	2 254	0,5
Le choix d'une partie de la période est laissé à la discrétion de l'employé	2	0,1	296	0,1
Sans objet, aucune disposition quant aux congés annuels	87	3,3	16 391	4,0
Varie selon qu'il y ait ou non fermeture	132	5,1	17 913	4,4
Total	2 600	100	411 757	100

* L'arrondissement des décimales à un chiffre peut faire en sorte que la somme des pourcentages ne corresponde pas exactement à la proportion indiquée dans les totaux partiels ou le total.

CONCLUSION

Rappelons que la Loi sur les normes du travail permet aux salariés ayant cinq ans et plus de service continu auprès d'un même employeur d'obtenir une troisième semaine de vacances payée. La présente étude confirme que la grande majorité des conventions collectives analysées établissent des régimes de vacances supérieurs à la norme prescrite par la Loi. Ainsi, 82,1 % des salariés visés ici, assujettis à 84,9 % des conventions collectives, ont droit à un maximum de semaines de vacances supérieur à celui établi par la Loi.

L'étude démontre aussi que la proportion des travailleurs du secteur public ayant droit à un maximum de cinq ou six semaines de vacances est supérieure à celle du secteur privé. De plus, les employés du secteur public ont généralement moins d'années de service à acquérir pour obtenir un même nombre de semaines que ceux du secteur privé.

Enfin, un récent sondage révèle que trois Québécois sur dix ne prennent pas la totalité des congés que leur accorde leur employeur¹². Cette donnée surprenante porte à réfléchir sur les raisons qui incitent ainsi les salariés à renoncer ou à monnayer leurs vacances.

12. Pierre-André NORMANDIN, *Les Québécois attachés à leurs vacances*, La Presse, le mardi 17 août 2004, à la page A6 (sondage de la maison de recherche Ipsos-Reid).

ANNEXE II

EXEMPLES DE LIBELLÉS CONCERNANT LE CHOIX DE LA PÉRIODE DE VACANCES

Le choix de la période est basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service :

Provigo (distribution) inc., Division Maxi
La section locale 503 du Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, F.T.Q.
Signature : 2000-09-08 début : 2000-09-08
Expiration : 2006-07-15

« Article 14.02 B)- Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, s'ils désirent prendre des vacances, doivent les choisir entre le 1^{er} et le 15 avril. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

C) Le choix des vacances se fait parmi les salariés par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix. »

La période de vacances est identique pour tous les employés :

Les vêtements Victoriaville inc.
Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville inc., C.S.D.
Signature : 2003-02-10 début : 2002-04-01
Expiration : 2007-03-31

« Article 15.04- Le congé annuel sera accordé les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet ainsi que la semaine immédiate qui suit de l'année en cours. »

Varie selon qu'il y ait ou non fermeture:

Spruce Falls inc.- Division Panneaux Tembec OSB
Section locale 23 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), F.T.Q.
Signature : 2004-02-18 début : 2003-08-01
Expiration : 2008-07-31

« Article 18.04 a)- Les vacances sont prises lors de la fermeture de l'usine (s'il y a lieu) pendant la période du troisième (3^e) lundi de juin au premier (1^{er}) lundi de septembre. Les salariés qui acceptent de travailler lors de la fermeture peuvent se prévaloir du droit de programmer leurs vacances aux dates qui leur conviennent. L'employeur avise le syndicat le 1^{er} avril de

chaque année de la période de vacances. Avant le 1^{er} mai de chaque année, une feuille d'application est affichée par l'employeur sur le tableau pour permettre aux salariés voulant travailler lors de la fermeture des vacances d'inscrire leur nom. L'employeur retient le nombre de salariés requis en respectant l'ordre d'ancienneté parmi les salariés ayant appliqué. Avant le 25 mai de chaque année, l'employeur avise les salariés qui ont appliqué s'ils sont programmés pour travailler.

b) Dans le cas où il n'y a pas de fermeture d'usine, chaque salarié éligible a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives entre le troisième (3^e) lundi de juin et le premier (1^{er}) lundi de septembre.

c) Tout salarié ayant droit à plus de semaines de vacances que celles prévues à l'article 18.04 a) ou 18.04 b) se les voit octroyées telles que ci-après prévu.

d) L'ordre de départ en vacances doit être approuvé par le surintendant du département concerné qui tient compte de l'ancienneté des salariés. Les périodes de vacances ne peuvent en aucun cas entraver le bon fonctionnement de l'usine. »