

Un aperçu de certains congés sociaux offerts aux salariés conventionnés du Québec

par
Patrick Bourassa *

Ministère du Travail
4 avril 2006

* Patrick Bourassa était affecté, lors de la période de rédaction, à l'équipe de l'analyse des conventions collectives de la Direction des données sur le travail et des décrets du ministère du Travail du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
RAPPEL HISTORIQUE.....	5
1- Les congés payés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié.....	7
1.1- En fonction de la taille des unités de négociation	9
Observations	10
1.2- En fonction du secteur économique.....	11
Observations	12
2- Les congés payés en cas de décès dans la famille immédiate du salarié.....	13
2.1- En fonction de la taille des unités de négociation	15
Observations	16
2.2- En fonction du secteur économique.....	17
Observations	18
3- Les congés payés à l'occasion du mariage du salarié.....	19
3.1- En fonction de la taille des unités de négociation	21
Observations	22
3.2- En fonction du secteur économique.....	23
Observations	24
4- Les congés payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.....	25
4.1- En fonction de la taille des unités de négociation	27
Observations	28
4.2- En fonction du secteur économique.....	29
Observations	30
CONCLUSION.....	31

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I	Durée du congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	7
Tableau II	Durée du congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié selon la taille ...	9
Tableau III	Durée du congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié selon le secteur	11
Tableau IV	Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié.....	13
Tableau V	Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié selon la taille..	15
Tableau VI	Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié selon le secteur	17
Tableau VII	Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié	19
Tableau VIII	Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié selon la taille	21
Tableau IX	Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié selon le secteur.....	23
Tableau X	Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié.....	25
Tableau XI	Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié selon la taille	27
Tableau XII	Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié selon le secteur.....	29

INTRODUCTION

La présente étude dresse un aperçu de certains congés sociaux¹ offerts aux salariés syndiqués québécois. Le sujet est divisé en quatre parties, soit :

- 1- les congés payés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié²;
- 2- les congés payés en cas de décès dans la famille immédiate³ du salarié;
- 3- les congés payés à l'occasion du mariage du salarié;
- 4- les congés payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Dans chacune de ces sections, nous traiterons les données recueillies en fonction des critères suivants : l'univers de référence, la taille des unités de négociation⁴ et le secteur économique.

Les informations présentées dans cet article proviennent des conventions collectives d'abord déposées à la Commission des relations du travail (CRT), ensuite transmises au ministère du Travail. L'univers de référence vise 325 215 salariés, regroupés sous 2 283 conventions collectives dont la date de dépôt se situe entre le 1^{er} janvier 2003 et le 1^{er} novembre 2005. Précisons que la date de dépôt à la CRT ne correspond pas nécessairement à la date du début de la convention collective.

Les conventions collectives analysées dans le secteur privé sont celles regroupant 50 salariés et plus, tandis que celles du secteur public sont toutes examinées, nonobstant le nombre de salariés. À noter que dans la présente étude, le secteur public englobe le secteur parapublic, les organismes gouvernementaux et les sociétés d'État (secteur péripublic), la fonction publique ainsi que le secteur municipal. Précisons enfin que les conventions de la fonction publique ont été déposées en 1998 et prolongées en 2002; elles ne font donc pas partie de notre échantillon.

-
1. En 1979, la section V de la *Loi sur les normes du travail* portait le titre « les repos et les congés divers »; en 1990, cette même section était définie comme étant « les congés pour événements familiaux » et en 2002, on modifiait de nouveau le titre pour le remplacer par « les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ».
 2. Notre système d'analyse des conventions collectives ne tient pas compte des congés sans solde.
 3. Le père, la mère, la sœur et le frère du salarié.
 4. La taille de l'unité de négociation correspond au nombre de salariés visés par la convention collective.

RAPPEL HISTORIQUE

Avant de présenter les résultats de nos travaux, il importe de rappeler brièvement l'évolution des dispositions relatives aux congés sociaux dans la législation s'appliquant aux salariés québécois.

La *Loi du salaire minimum*⁵ de 1946 ne comportait aucun article concernant les congés relatifs au décès, au mariage et à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Lors de l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*, le 22 juin 1979, le législateur a adopté des articles qui portaient sur ces événements familiaux.

La *Loi sur les normes du travail* de 1979 octroyait à un salarié touché par le décès d'un enfant, du conjoint⁶, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, un congé payé d'une durée de 1 jour ainsi que 3 autres jours sans salaire. Cette même loi permettait aussi au salarié de bénéficier d'un congé rémunéré la journée de son mariage. De plus, un salarié pouvait s'absenter sans salaire, pendant 2 jours, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. En 1990, la Loi fut modifiée considérablement. Ces modifications touchaient notamment les congés sociaux prévus aux articles 80 et 81. L'article 80, relatif aux congés de décès, fut modifié notamment pour élargir le sens du terme conjoint⁷. L'article 81, concernant les congés de mariage, de naissance et d'adoption, fut quant à lui remanié. On introduisit un congé sans salaire d'une durée de 1 jour pour le mariage du père, de la mère, du frère ou de la sœur du salarié. De plus, on a adopté l'article 81.1, pour inclure un congé de naissance et d'adoption d'une durée de 5 jours, dont 2 rémunérés, si le salarié justifiait de 60 jours de service continu. Les autres modifications instaurées à la Loi au sujet des congés sociaux étaient mineures.

En 2005, les salariés québécois ont droit, selon la *Loi sur les normes du travail*, aux congés sociaux suivants :

- 1 jour payé et 4 jours sans salaire pour le décès d'un des membres de la famille (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère et sœur);

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

6. Lors de l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979, le terme conjoint signifiait « la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement », au sens de la Loi.

7. En 1990, les termes « la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement » sont changés pour « son conjoint ».

- 1 jour payé, la journée du mariage du salarié;
- 2 jours payés et 3 jours sans salaire, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

En ce qui concerne les normes canadiennes, on ne trouve aucun article au sujet du mariage du salarié et de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Toutefois, le *Code canadien du travail* prévoit un congé payé pendant les jours ouvrables compris dans les 3 jours qui suivent celui du décès d'un proche parent.

1- Les congés payés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié

En considérant l'ensemble de la population de référence, on constate que 97 % des conventions collectives recensées dans cette étude accordent une forme quelconque de congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié. Incidemment, les salariés ayant droit à de telles clauses représentent la même proportion de la population totale. Il faut préciser que les congés exprimés en jours de calendrier ne sont pas tous payés. En effet, la rémunération est en fonction des jours habituellement travaillés.

Tableau I

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

	Population totale			
	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	69	3,0	7 988	2,5
Jour(s) ouvrable(s)	1 140	49,9	132 615	40,8
1	9	0,4	3 495	1,1
2	7	0,3	6 761	2,1
3	30	1,3	3 399	1,0
4	29	1,3	10 921	3,4
5	1 028	45,0	103 683	31,9
6	8	0,4	692	0,2
7	18	0,8	2 717	0,8
8	3	0,1	336	0,1
10	8	0,4	611	0,2
Jour(s) de calendrier	911	39,9	157 385	48,4
1	8	0,4	489	0,2
2	7	0,3	4 001	1,2
3	61	2,7	22 757	7,0
4	38	1,7	8 320	2,6
5	617	27,0	83 569	25,7
6	5	0,2	695	0,2
7	163	7,1	35 993	11,1
9	1	0,0	178	0,1
10	6	0,3	579	0,2
13	1	0,0	274	0,1
14	4	0,2	530	0,2
Varie selon les liens de parenté	55	2,4	8 007	2,5
Aucune précision quant à la durée	7	0,3	5 042	1,6
Autre disposition	101	4,4	14 178	4,4
Total	2 283	100	325 215	100

- Les données indiquent que 45 % des conventions collectives à l'étude, représentant près de 32 % des salariés, offrent 5 jours ouvrables de congé à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant.
- Un peu plus du quart des conventions analysées, visant 25,7 % des salariés, prévoient 5 jours de calendrier pour ces événements. Notons que 11,1 % des travailleurs ont droit à 7 jours de calendrier.

1.1- En fonction de la taille des unités de négociation

Tableau II

Durée du congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié selon la taille

	1 à 99 salariés				100 à 999 salariés				1000 salariés et plus			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%		%	Nombre	%		%	Nombre	%		%
Aucune disposition quant au congé	54	3,5	1 672	2,3	12	1,7	2 416	1,5	3	7,5	3 900	4,3
Jour(s) ouvrable(s)	788	51,7	36 850	50,5	342	47,6	73 683	45,7	10	25,0	22 082	24,2
1	5	0,3	248	0,3	2	0,3	1 047	0,6	2	5,0	2 200	2,4
2	5	0,3	303	0,4	1	0,1	300	0,2	1	2,5	6 158	6,8
3	22	1,4	1 381	1,9	8	1,1	2 018	1,3		0,0		0,0
4	19	1,2	859	1,2	7	1,0	1 762	1,1	3	7,5	8 300	9,1
5	711	46,6	32 752	44,9	314	43,7	66 845	41,5	3	7,5	4 086	4,5
6	7	0,5	407	0,6	1	0,1	285	0,2		0,0		0,0
7	11	0,7	518	0,7	6	0,8	861	0,5	1	2,5	1 338	1,5
8	1	0,1	71	0,1	2	0,3	265	0,2		0,0		0,0
10	7	0,5	311	0,4	1	0,1	300	0,2		0,0		0,0
Jour(s) de calendrier	567	37,2	30 155	41,3	324	45,1	75 039	46,6	20	50,0	52 191	57,3
1	6	0,4	279	0,4	2	0,3	210	0,1		0,0		0,0
2	3	0,2	230	0,3	3	0,4	971	0,6	1	2,5	2 800	3,1
3	34	2,2	1 927	2,6	23	3,2	5 708	3,5	4	10,0	15 122	16,6
4	24	1,6	1 087	1,5	12	1,7	2 864	1,8	2	5,0	4 369	4,8
5	404	26,5	21 575	29,6	208	29,0	45 951	28,5	5	12,5	16 043	17,6
6	3	0,2	239	0,3	2	0,3	456	0,3		0,0		0,0
7	86	5,6	4 369	6,0	69	9,6	17 767	11,0	8	20,0	13 857	15,2
9		0,0		0,0	1	0,1	178	0,1		0,0		0,0
10	5	0,3	308	0,4	1	0,1	271	0,2		0,0		0,0
13		0,0		0,0	1	0,1	274	0,2		0,0		0,0
14	2	0,1	141	0,2	2	0,3	389	0,2		0,0		0,0
Varie selon les liens de parenté	44	2,9	1 944	2,7	10	1,4	2 522	1,6	1	2,5	3 541	3,9
Aucune précision quant à la durée	1	0,1	66	0,1	3	0,4	992	0,6	3	7,5	3 984	4,4
Autre disposition	71	4,7	2 284	3,1	27	3,8	6 474	4,0	3	7,5	5 420	5,9
Total	1 525	100	72 971	100	718	100	161 126	100	40	100	91 118	100

Observations

- Les 2/3 des conventions collectives sous étude visent des unités de négociation dont la taille varie entre 1 et 99 salariés. Par contre, près de 50 % des salariés de notre univers de référence sont regroupés au sein d'unités de 100 à 999 salariés.
- Les congés relatifs au décès du conjoint ou d'un enfant sont exprimés en jours ouvrables dans près de 50 % des conventions collectives dont les unités de négociation regroupent moins de 1 000 salariés. Quant à celles de plus grande taille (1 000 salariés et plus), ce sont seulement 25 % des conventions collectives qui réfèrent à des jours ouvrables et 50 % à des jours de calendrier.
- On constate que près de 45 % des ententes écrites, représentant plus de 40 % des salariés, octroient un congé de 5 jours ouvrables lors des décès concernés, et ce, au regard des unités de négociation inférieures à 1 000 salariés.
- Précisons que dans les deux premières catégories (1 à 999), près de 30 % des salariés ont droit à un congé de 5 jours de calendrier. Quant à la dernière subdivision (1 000 salariés et plus), ce sont seulement 17,6 % des salariés qui bénéficient de ce même congé. Toutefois, plus de 15 % de ceux-ci se voient accorder 7 jours de calendrier au regard de ces événements.

1.2- En fonction du secteur économique

Tableau III

Durée du congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié selon le secteur

	Secteur primaire				Secteur secondaire				Secteur tertiaire			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé		0,0		0,0	4	0,6	903	0,9	65	4,3	7 085	3,4
Jour(s) ouvrable(s)	49	66,2	8 151	72,7	382	56,2	53 562	51,0	709	46,4	70 902	33,9
1		0,0		0,0	1	0,1	55	0,1	8	0,5	3 440	1,6
2		0,0		0,0	1	0,1	60	0,1	6	0,4	6 701	3,2
3		0,0		0,0	15	2,2	1 502	1,4	15	1,0	1 897	0,9
4	1	1,4	125	1,1	9	1,3	4 573	4,4	19	1,2	6 223	3,0
5	47	63,5	7 836	69,9	349	51,3	46 736	44,5	632	41,3	49 111	23,5
6		0,0		0,0	3	0,4	246	0,2	5	0,3	446	0,2
7	1	1,4	190	1,7	2	0,3	180	0,2	15	1,0	2 347	1,1
8		0,0		0,0	1	0,1	150	0,1	2	0,1	186	0,1
10		0,0		0,0	1	0,1	60	0,1	7	0,5	551	0,3
Jour(s) de calendrier	24	32,4	2 914	26,0	268	39,4	41 958	39,9	619	40,5	112 513	53,8
1		0,0		0,0	2	0,3	178	0,2	6	0,4	311	0,1
2		0,0		0,0	1	0,1	90	0,1	6	0,4	3 911	1,9
3	1	1,4	60	0,5	22	3,2	3 520	3,4	38	2,5	19 177	9,2
4		0,0		0,0	12	1,8	2 080	2,0	26	1,7	6 240	3,0
5	23	31,1	2 854	25,5	187	27,5	30 071	28,6	407	26,6	50 644	24,2
6		0,0		0,0	1	0,1	90	0,1	4	0,3	605	0,3
7		0,0		0,0	36	5,3	4 970	4,7	127	8,3	31 023	14,8
9		0,0		0,0		0,0		0,0	1	0,1	178	0,1
10		0,0		0,0	2	0,3	155	0,1	4	0,3	424	0,2
13		0,0		0,0	1	0,1	274	0,3		0,0		0,0
14		0,0		0,0	4	0,6	530	0,5		0,0		0,0
Varie selon les liens de parenté		0,0		0,0	2	0,3	134	0,1	53	3,5	7 873	3,8
Aucune précision		0,0		0,0	1	0,1	175	0,2	6	0,4	4 867	2,3
Autre disposition	1	1,4	145	1,3	23	3,4	8 309	7,9	77	5,0	5 724	2,7
Total	74	100,0	11 210	100,0	680	100,0	105 041	100,0	1 529	100,0	208 964	100,0

Observations

- Près de 67 % (1 529) des conventions collectives analysées, visant 64,3 % (208 964) des salariés de notre population de référence, se retrouvent dans le secteur tertiaire. Quant au secteur secondaire, il regroupe près de 30 % des conventions et des salariés.
- Sans tenir compte du secteur, une majorité de conventions collectives traduisent, lors du décès du conjoint ou d'un enfant, les congés payés en jours ouvrables, dans des proportions variant entre 46,4 % (tertiaire) et 66,2 % (primaire). Par contre, au-delà de 50 % (53,8 %) des salariés du secteur tertiaire sont régis par des dispositions qui contiennent plutôt une référence à des jours de calendrier.
- Dans le secteur secondaire, un peu plus de la moitié (51,3 %) des conventions, visant 44,5 % des salariés, ont droit à un congé payé d'une durée de 5 jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un enfant. Ces proportions atteignent, dans le tertiaire, respectivement 41,3 et 23,5 %. Ce sont environ 70 % des salariés du secteur primaire, regroupés dans 63,5 % des conventions collectives, qui ont droit à 5 jours ouvrables pour ces événements.
- Par rapport à la catégorie « jours de calendrier », une durée de 5 jours s'applique, sans égard pour le secteur, à des proportions relativement équivalentes de salarié, variant entre 24,2 et 28,6 %. À noter que près de 15 % des salariés du secteur tertiaire se voient octroyer un congé d'une durée de 7 jours de calendrier lors du décès d'un enfant ou du conjoint.

2- Les congés payés en cas de décès dans la famille immédiate du salarié

Au regard de la population totale, près de 97 % des conventions collectives, regroupant la même proportion de salariés, contiennent des clauses permettant aux salariés touchés par un décès dans la famille immédiate (parents, frères et sœurs) de bénéficier d'un quelconque congé. Il s'agit des mêmes pourcentages que ceux observés, à la section précédente, en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié.

Tableau IV

Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié

	Population totale			
	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	72	3,2	9 214	2,8
Jour(s) ouvrable(s)	601	26,3	79 730	24,5
1	9	0,4	3 495	1,1
2	20	0,9	8 935	2,7
3	449	19,7	51 390	15,8
4	56	2,5	9 144	2,8
5	66	2,9	6 691	2,1
6	1	0,0	75	0,0
Jour(s) de calendrier	962	42,1	134 239	41,3
1	16	0,7	1 006	0,3
2	29	1,3	6 001	1,8
3	779	34,1	109 459	33,7
4	49	2,1	6 667	2,1
5	85	3,7	10 561	3,2
7	4	0,2	545	0,2
Varie selon les liens de parenté	596	26,1	88 788	27,3
Aucune précision quant à la durée	6	0,3	3 942	1,2
Autre disposition	46	2,0	9 302	2,9
Total	2 283	100	325 215	100

- Un peu plus de 40 % des conventions collectives, visant une proportion similaire de salariés, stipulent plutôt des jours de calendrier pour la prise d'un congé payé lors de décès dans la famille immédiate du salarié.
- Plus particulièrement, ce sont 33,7 % des salariés qui se voient offrir 3 jours de calendrier pour ces événements.

- Enfin, plus de 27 % des salariés de la population totale bénéficient de congés variant selon le lien de parenté qui unit le salarié à la personne décédée.

2.1- En fonction de la taille des unités de négociation

Tableau V

Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié selon la taille

	1 à 99 salariés				100 à 999 salariés				1000 salariés et plus			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	56	3,7	1 798	2,5	12	1,7	2 416	1,5	4	10,0	5 000	5,5
Jour(s) ouvrable(s)	401	26,3	18 723	25,7	193	26,9	44 225	27,4	7	17,5	16 782	18,4
1	5	0,3	248	0,3	2	0,3	1 047	0,6	2	5,0	2 200	2,4
2	13	0,9	587	0,8	6	0,8	2 190	1,4	1	2,5	6 158	6,8
3	303	19,9	14 225	19,5	144	20,1	31 179	19,4	2	5,0	5 986	6,6
4	31	2,0	1 356	1,9	24	3,3	6 688	4,2	1	2,5	1 100	1,2
5	48	3,1	2 232	3,1	17	2,4	3 121	1,9	1	2,5	1 338	1,5
6	1	0,1	75	0,1		0,0		0,0		0,0		0,0
Jour(s) de calendrier	653	42,8	34 073	46,7	294	40,9	63 975	39,7	15	37,5	36 191	39,7
1	13	0,9	676	0,9	3	0,4	330	0,2		0,0		0,0
2	17	1,1	964	1,3	11	1,5	2 237	1,4	1	2,5	2 800	3,1
3	533	35,0	28 168	38,6	234	32,6	52 427	32,5	12	30,0	28 864	31,7
4	31	2,0	1 479	2,0	17	2,4	2 819	1,7	1	2,5	2 369	2,6
5	57	3,7	2 720	3,7	27	3,8	5 683	3,5	1	2,5	2 158	2,4
7	2	0,1	66	0,1	2	0,3	479	0,3		0,0		0,0
Varie selon les liens de parenté	385	25,2	16 855	23,1	202	28,1	47 092	29,2	9	22,5	24 841	27,3
Aucune précision quant à la durée	1	0,1	66	0,1	3	0,4	992	0,6	2	5,0	2 884	3,2
Autre disposition	29	1,9	1 456	2,0	14	1,9	2 426	1,5	3	7,5	5 420	5,9
Total	1 525	100	72 971	100	718	100	161 126	100	40	100	91 118	100

Observations

- Le tableau V révèle que 5,5 % des salariés de la dernière catégorie (1 000 salariés et plus), regroupés dans 10 % des conventions collectives, ne bénéficient pas de congés en cas de décès dans la famille immédiate.
- Une analyse du tableau permet de constater que les congés offerts aux salariés, lors d'un décès dans la famille immédiate, sont plus souvent exprimés en jours de calendrier. Ce sont près de 40 % des conventions collectives qui présentent les congés sous cette forme.
- Plus de 38 % des salariés du premier groupe (1 à 99) reçoivent 3 jours de calendrier de congé à cette occasion. Quant aux salariés faisant partie d'une unité de négociation dont la taille est supérieure à 100 salariés, près de 32 % d'entre eux bénéficient de cette même durée.
- Près de 20 % des salariés (même proportion de conventions) bénéficient de 3 jours ouvrables lors d'un décès dans la famille immédiate, et ce, pour les deux premières subdivisions (1 à 999 salariés).
- On constate enfin que, peu importe la taille de l'unité de négociation, au moins 23 % des salariés sont assujettis à une entente écrite qui précise que les congés auxquels un salarié a droit sont en fonction du lien de parenté qui unit le salarié et la personne décédée.

2.2- En fonction du secteur économique

Tableau VI

Durée du congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié selon le secteur

	Secteur primaire				Secteur secondaire				Secteur tertiaire			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	1	1,4	61	0,5	4	0,6	903	0,9	67	4,4	8 250	3,9
Jour(s) ouvrable(s)	36	48,6	6 722	60,0	213	31,3	30 598	29,1	352	23,0	42 410	20,3
1		0,0		0,0	1	0,1	55	0,1	8	0,5	3 440	1,6
2		0,0		0,0	4	0,6	330	0,3	16	1,0	8 605	4,1
3	21	28,4	2 752	24,5	167	24,6	24 709	23,5	261	17,1	23 929	11,5
4	14	18,9	3 682	32,8	16	2,4	2 850	2,7	26	1,7	2 612	1,2
5	1	1,4	288	2,6	24	3,5	2 579	2,5	41	2,7	3 824	1,8
6		0,0		0,0	1	0,1	75	0,1		0,0		0,0
Jour(s) de calendrier	24	32,4	2 878	25,7	245	36,0	35 786	34,1	693	45,3	95 575	45,7
1		0,0		0,0	4	0,6	348	0,3	12	0,8	658	0,3
2		0,0		0,0	7	1,0	774	0,7	22	1,4	5 227	2,5
3	15	20,3	1 971	17,6	197	29,0	29 331	27,9	567	37,1	78 157	37,4
4		0,0		0,0	12	1,8	1 300	1,2	37	2,4	5 367	2,6
5	9	12,2	907	8,1	24	3,5	3 783	3,6	52	3,4	5 871	2,8
7		0,0		0,0	1	0,1	250	0,2	3	0,2	295	0,1
Varie selon les liens de parenté	12	16,2	1 404	12,5	196	28,8	30 006	28,6	388	25,4	57 378	27,5
Aucune précision quant à la durée		0,0		0,0	1	0,1	175	0,2	5	0,3	3 767	1,8
Autre disposition	1	1,4	145	1,3	21	3,1	7 573	7,2	24	1,6	1 584	0,8
Total	74	100	11 210	100	680	100	105 041	100	1 529	100	208 964	100

Observations

- À l'exception du secteur primaire, les congés relatifs à un décès dans la famille immédiate sont plus souvent offerts en jours de calendrier.
- À l'intérieur des secteurs primaire et secondaire, sur le plan des jours ouvrables, on constate qu'un peu moins de 25 % des salariés peuvent profiter d'un congé de 3 jours lors du décès d'un membre de la famille immédiate. Cette proportion diminue à 11,5 % pour les salariés du secteur tertiaire. Notons que le secteur primaire se distingue en attribuant à 32,8 % de ses salariés, 4 jours ouvrables à la suite d'un décès dans la famille immédiate. Les autres secteurs offrent de tels congés à moins de 3 % de leurs salariés.
- Par rapport aux jours de calendrier, le secteur tertiaire se démarque des deux autres en accordant à plus de 37 % de ses salariés, regroupés dans une proportion semblable de conventions, 3 jours à l'occasion de ces événements. Cette proportion diminue à 27,9 % pour le secteur secondaire et à 17,6 % pour le secteur primaire.
- La lecture du tableau permet de constater que, pour les secteurs secondaire et tertiaire, plus de 25 % des conventions collectives, régissant près de 28 % des salariés, octroient à leurs salariés un nombre de congés variant selon le lien de parenté. Quant au secteur primaire, on retrouve ce même genre de clause dans seulement 16,2 % des conventions.

3- Les congés payés à l'occasion du mariage du salarié

Contrairement aux événements précédemment étudiés, l'absence de dispositions dans les conventions collectives relatives au mariage du salarié est proportionnellement beaucoup plus élevée. En effet, 25 % des salariés, regroupés dans 22,9 % des conventions collectives, ne sont assujettis à aucune clause concernant les congés à l'occasion de leur mariage.

Tableau VII

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

	Population totale			
	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	522	22,9	81 377	25,0
Jour(s) ouvrable(s)	712	31,2	87 893	27,0
1	329	14,4	35 552	10,9
2	76	3,3	12 652	3,9
3	155	6,8	18 627	5,7
4	13	0,6	1 597	0,5
5	137	6,0	19 301	5,9
6	1	0,0	113	0,0
7	1	0,0	51	0,0
Jour(s) de calendrier	1 020	44,7	150 343	46,2
1	743	32,5	104 516	32,1
2	56	2,5	7 208	2,2
3	98	4,3	9 182	2,8
4	27	1,2	14 579	4,5
5	28	1,2	3 064	0,9
7	67	2,9	11 520	3,5
14	1	0,0	274	0,1
Varie selon l'ancienneté du salarié	13	0,6	958	0,3
Aucune précision quant à la durée	5	0,2	3 755	1,2
Autre disposition	11	0,5	889	0,3
Total	2 283	100	325 215	100

- Lorsqu'un congé est attribué lors d'un mariage, on constate qu'une majorité (44,7 %) des conventions collectives, représentant 46,2 % des salariés, expriment plutôt ce congé en jours de calendrier.
- Plus de 32 % des salariés bénéficient d'un congé de 1 jour de calendrier pour cet événement, ce qui correspond à la norme prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

- Si le congé se traduit en jours ouvrables, la durée du congé la plus fréquente est de 1 jour; la disposition s'applique à près de 11 % des salariés, regroupés dans 14,4 % des conventions collectives.

3.1- En fonction de la taille des unités de négociation

Tableau VIII

Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié selon la taille

	1 à 99 salariés				100 à 999 salariés				1000 salariés et plus			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	313	20,5	15 552	21,3	197	27,4	47 180	29,3	12	30,0	18 645	20,5
Jour(s) ouvrable(s)	497	32,6	22 607	31,0	204	28,4	41 284	25,6	11	27,5	24 002	26,3
1	221	14,5	12 706	17,4	106	14,8	20 546	12,8	2	5,0	2 300	2,5
2	56	3,7	2 830	3,9	19	2,6	3 664	2,3	1	2,5	6 158	6,8
3	116	7,6	3 555	4,9	37	5,2	8 672	5,4	2	5,0	6 400	7,0
4	9	0,6	283	0,4	4	0,6	1 314	0,8		0,0		0,0
5	94	6,2	3 182	4,4	37	5,2	6 975	4,3	6	15,0	9 144	10,0
6		0,0		0,0	1	0,1	113	0,1		0,0		0,0
7	1	0,1	51	0,1		0,0		0,0		0,0		0,0
Jour(s) de calendrier	696	45,6	33 950	46,5	309	43,0	70 806	43,9	15	37,5	45 587	50,0
1	501	32,9	25 491	34,9	232	32,3	51 840	32,2	10	25,0	27 185	29,8
2	32	2,1	1 872	2,6	24	3,3	5 336	3,3		0,0		0,0
3	75	4,9	2 618	3,6	23	3,2	6 564	4,1		0,0		0,0
4	18	1,2	816	1,1	7	1,0	1 394	0,9	2	5,0	12 369	13,6
5	23	1,5	1 001	1,4	4	0,6	725	0,4	1	2,5	1 338	1,5
7	47	3,1	2 152	2,9	18	2,5	4 673	2,9	2	5,0	4 695	5,2
14		0,0		0,0	1	0,1	274	0,2		0,0		0,0
Varie selon l'ancienneté du salarié	10	0,7	599	0,8	3	0,4	359	0,2		0,0		0,0
Aucune précision quant à la durée	1	0,1	54	0,1	2	0,3	817	0,5	2	5,0	2 884	3,2
Autre disposition	8	0,5	209	0,3	3	0,4	680	0,4		0,0		0,0
Total	1 525	100	72 971	100	718	100	161 126	100	40	100	91 118	100

Observations

- Près de 30 % des salariés de la deuxième subdivision (100 à 999 salariés) ne bénéficient d'aucune clause dans leur convention au sujet des congés pour leur mariage, comparative-ment à environ 20 % des salariés des autres groupes.
- Les jours de calendrier sont plus souvent utilisés pour préciser le nombre de jours de congé auxquels les salariés ont droit lors de leur mariage.
- Plus de 17 % des salariés, faisant partie d'unités de négociation de 1 à 99 salariés, ont droit à 1 jour ouvrable de congé pour souligner cet événement, par rapport à 12,8 % des salariés de la deuxième subdivision et à 2,5 % de ceux du dernier regroupement (1 000 salariés et plus).
- À noter que 10 % des salariés des plus grandes unités de négociation (1 000 salariés et plus) peuvent bénéficier, lors de leur mariage, d'un congé de 5 jours ouvrables. Ils sont visés par 15 % des ententes écrites.
- Lorsque le congé payé se traduit en jours de calendrier, la durée dont la fréquence est la plus élevée correspond à 1 jour. Au regard des deux premières subdivisions (1 à 999 salariés), près du tiers des salariés sont visés par cette disposition.
- Finalement, 2 conventions collectives, régissant 13,6 % des salariés regroupés au sein d'unités de 1 000 salariés et plus, octroient 4 jours de calendrier lors du mariage.

3.2- En fonction du secteur économique

Tableau IX

Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié selon le secteur

	Secteur primaire				Secteur secondaire				Secteur tertiaire			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	28	37,8	3 368	30,0	241	35,4	45 307	43,1	253	16,5	32 702	15,6
Jour(s) ouvrable(s)	20	27,0	4 940	44,1	165	24,3	21 376	20,4	527	34,5	61 577	29,5
1	4	5,4	873	7,8	128	18,8	16 416	15,6	197	12,9	18 263	8,7
2	2	2,7	385	3,4	20	2,9	2 497	2,4	54	3,5	9 770	4,7
3	14	18,9	3 682	32,8	13	1,9	1 815	1,7	128	8,4	13 130	6,3
4		0,0		0,0	1	0,1	50	0,0	12	0,8	1 547	0,7
5		0,0		0,0	3	0,4	598	0,6	134	8,8	18 703	9,0
6		0,0		0,0		0,0		0,0	1	0,1	113	0,1
7		0,0		0,0		0,0		0,0	1	0,1	51	0,0
Jour(s) de calendrier	26	35,1	2 902	25,9	271	39,9	38 147	36,3	723	47,3	109 294	52,3
1	21	28,4	2 467	22,0	228	33,5	32 677	31,1	494	32,3	69 372	33,2
2		0,0		0,0	17	2,5	1 986	1,9	39	2,6	5 222	2,5
3		0,0		0,0	18	2,6	2 574	2,5	80	5,2	6 608	3,2
4	5	6,8	435	3,9	3	0,4	116	0,1	19	1,2	14 028	6,7
5		0,0		0,0	1	0,1	240	0,2	27	1,8	2 824	1,4
7		0,0		0,0	3	0,4	280	0,3	64	4,2	11 240	5,4
14		0,0		0,0	1	0,1	274	0,3		0,0		0,0
Varie selon l'ancienneté du salarié		0,0		0,0	1	0,1	103	0,1	12	0,8	855	0,4
Aucune précision quant à la durée		0,0		0,0	1	0,1	54	0,1	4	0,3	3 701	1,8
Autre disposition		0,0		0,0	1	0,1	54	0,1	10	0,7	835	0,4
Total	74	100	11 210	100	680	100	105 041	100	1 529	100	208 964	100

Observations

- Notons que l'absence de dispositions relatives à un congé payé lors d'un mariage est proportionnellement plus marquée dans les secteurs primaire et secondaire, alors qu'un peu plus du tiers des conventions collectives, visant respectivement 30 et 43,1 % des salariés, sont muettes à cet égard. Par contre, plus de 84 % des salariés rattachés au secteur tertiaire disposent de conventions collectives stipulant des congés à l'occasion de leur mariage.
- Dans les secteurs secondaire et tertiaire, un nombre plus important de conventions, assujettissant un total plus élevé de salariés, stipulent surtout des jours de calendrier pour la prise du congé payé. Environ le tiers des salariés de ces secteurs bénéficient d'un jour de calendrier de congé payé, par rapport à 22 % dans le secteur primaire.
- Près de 33 % des salariés du secteur primaire profitent d'un congé de 3 jours ouvrables lors de leur mariage. Ce ne sont respectivement que 1,7 et 6,3 % des salariés reliés aux secteurs secondaire et tertiaire qui profitent de cette même durée.
- Les salariés du secteur tertiaire, dans une proportion de 9 %, se voient accorder 5 jours ouvrables pour souligner cet événement.

4- Les congés payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Le tableau X révèle qu'à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, près de 90 % des conventions collectives analysées, régissant 88,3 % des salariés, font état d'un congé payé. On constate aussi que les congés pour cet événement sont davantage exprimés en jours ouvrables qu'en jours de calendrier.

Tableau X

Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié

	Population totale			
	Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	235	10,3	37 978	11,7
Jour(s) ouvrable(s)	1 588	69,6	203 163	62,5
1	16	0,7	556	0,2
2	1 286	56,3	145 629	44,8
3	159	7,0	25 981	8,0
4	28	1,2	4 911	1,5
5	95	4,2	24 818	7,6
6	1	0,0	51	0,0
7	1	0,0	59	0,0
10	2	0,1	1 158	0,4
Jour(s) de calendrier	182	8,0	24 020	7,4
1	13	0,6	426	0,1
2	117	5,1	9 367	2,9
3	32	1,4	3 348	1,0
4	2	0,1	153	0,0
5	12	0,5	946	0,3
7	6	0,3	9 780	3,0
Varie selon les événements considérés	180	7,9	54 495	16,8
Aucune précision quant à la durée	2	0,1	1 899	0,6
Autre disposition	96	4,2	3 660	1,1
Total	2 283	100	325 215	100

- Ce sont 56,3 % des conventions collectives, regroupant près de 45 % des salariés, qui spécifient un congé de 2 jours ouvrables correspondant au congé offert par la *Loi sur les normes du travail* à cette occasion.
- Toutefois, 8 % des salariés se voient octroyer 3 jours ouvrables de congé et 7,6 % ont droit à 5 jours.

- Enfin, près de 17 % des salariés profitent d'un congé payé d'une durée différente, selon que ce soit une naissance ou une adoption.

4.1- En fonction de la taille des unités de négociation

Tableau XI

Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié selon la taille

	1 à 99 salariés				100 à 999 salariés				1000 salariés et plus			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	147	9,6	7 092	9,7	83	11,6	23 261	14,4	5	12,5	7 625	8,4
Jour(s) ouvrable(s)	1 052	69,0	53 270	73,0	520	72,4	110 487	68,6	16	40,0	39 406	43,2
1	15	1,0	456	0,6	1	0,1	100	0,1		0,0		0,0
2	864	56,7	44 558	61,1	416	57,9	88 746	55,1	6	15,0	12 325	13,5
3	98	6,4	5 170	7,1	57	7,9	11 957	7,4	4	10,0	8 854	9,7
4	9	0,6	489	0,7	19	2,6	4 422	2,7		0,0		0,0
5	64	4,2	2 487	3,4	26	3,6	5 104	3,2	5	12,5	17 227	18,9
6	1	0,1	51	0,1		0,0		0,0		0,0		0,0
7	1	0,1	59	0,1		0,0		0,0		0,0		0,0
10		0,0		0,0	1	0,1	158	0,1	1	2,5	1 000	1,1
Jour(s) de calendrier	131	8,6	5 836	8,0	49	6,8	9 226	5,7	2	5,0	8 958	9,8
1	13	0,9	426	0,6		0,0		0,0		0,0		0,0
2	87	5,7	4 079	5,6	30	4,2	5 288	3,3		0,0		0,0
3	21	1,4	871	1,2	11	1,5	2 477	1,5		0,0		0,0
4	2	0,1	153	0,2		0,0		0,0		0,0		0,0
5	8	0,5	307	0,4	4	0,6	639	0,4		0,0		0,0
7		0,0		0,0	4	0,6	822	0,5	2	5,0	8 958	9,8
Varie selon les événements considérés	103	6,8	4 614	6,3	61	8,5	16 536	10,3	16	40,0	33 345	36,6
Aucune précision quant à la durée		0,0		0,0	1	0,1	115	0,1	1	2,5	1 784	2,0
Autre disposition	92	6,0	2 159	3,0	4	0,6	1 501	0,9		0,0		0,0
Total	1 525	100	72 971	100	718	100	161 126	100	40	100	91 118	100

Observations

- Contrairement aux congés offerts lors d'un décès, on constate qu'à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la majorité des congés sont exprimés en jours ouvrables.
- 61,1 % des salariés, regroupés au sein d'unités de négociation comprenant entre 1 et 99 salariés, et 55,1 % de ceux faisant partie de la deuxième catégorie (100 à 999) peuvent profiter de 2 jours ouvrables de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption de leur enfant. Cette proportion diminue de façon substantielle à l'égard des grandes unités de négociation, puisque seulement 13,5 % des salariés de celles-ci ont droit à un congé d'une même durée. Toutefois, au sein de cette subdivision, il faut souligner que 18,9 % des salariés bénéficient d'un congé de 5 jours ouvrables.
- On constate que près de 10 % des salariés regroupés au sein des plus grandes unités de négociation ont droit à 7 jours de calendrier pour cet événement. Il est à noter que ces derniers salariés sont concentrés dans seulement 2 conventions collectives.
- Fait important à souligner, 40 % des conventions collectives, représentant 36,6 % des salariés de la dernière catégorie, octroient un congé variant selon l'événement (naissance ou adoption). Au sein des autres subdivisions (1 à 999 salariés), moins de 9 % des ententes écrites proposent à leurs salariés des congés variant selon l'événement.

4.2- En fonction du secteur économique

Tableau XII

Durée du congé payé lors d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant du salarié selon le secteur

	Secteur primaire				Secteur secondaire				Secteur tertiaire			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Aucune disposition quant au congé	7	9,5	1 785	15,9	83	12,2	22 941	21,8	145	9,5	13 252	6,3
Jour(s) ouvrable(s)	57	77,0	8 554	76,3	540	79,4	75 054	71,5	991	64,8	119 555	57,2
1		0,0		0,0	1	0,1	94	0,1	15	1,0	462	0,2
2	38	51,4	4 340	38,7	465	68,4	64 762	61,7	783	51,2	76 527	36,6
3	5	6,8	532	4,7	63	9,3	8 659	8,2	91	6,0	16 790	8,0
4	14	18,9	3 682	32,8	7	1,0	619	0,6	7	0,5	610	0,3
5		0,0		0,0	4	0,6	920	0,9	91	6,0	23 898	11,4
6		0,0		0,0		0,0		0,0	1	0,1	51	0,0
7		0,0		0,0		0,0		0,0	1	0,1	59	0,0
10		0,0		0,0		0,0		0,0	2	0,1	1 158	0,6
Jour(s) de calendrier	10	13,5	871	7,8	45	6,6	5 562	5,3	127	8,3	17 587	8,4
1	1	1,4	60	0,5	2	0,3	135	0,1	10	0,7	231	0,1
2	4	5,4	376	3,4	28	4,1	3 421	3,3	85	5,6	5 570	2,7
3	5	6,8	435	3,9	10	1,5	1 208	1,2	17	1,1	1 705	0,8
4		0,0		0,0		0,0		0,0	2	0,1	153	0,1
5		0,0		0,0	2	0,3	205	0,2	10	0,7	741	0,4
7		0,0		0,0	3	0,4	593	0,6	3	0,2	9 187	4,4
Varie selon les événements considérés		0,0		0,0	10	1,5	1 361	1,3	170	11,1	53 134	25,4
Aucune précision quant à la durée		0,0		0,0		0,0		0,0	2	0,1	1 899	0,9
Autre disposition		0,0		0,0	2	0,3	123	0,1	94	6,1	3 537	1,7
Total	74	100	11 210	100	680	100	105 041	100	1 529	100	208 964	100

Observations

- Près de 16 % des salariés du secteur primaire et près de 22 % de ceux du secondaire sont régis par une convention collective qui ne contient aucune clause relative à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Dans le tertiaire, cette proportion n'est que de 6,3 % des salariés.
- Plus de 51 % des ententes négociées des secteurs primaire et tertiaire, représentant respectivement 38,7 et 36,6 % des salariés, font état de congés d'une durée de 2 jours ouvrables pour ces événements. Dans le secteur secondaire, plus de 61 % des salariés, regroupés dans 68,4 % des conventions collectives, ont droit à cette durée de congé.
- Une proportion significative de salariés du secteur primaire, soit 32,8 %, se voit accorder 4 jours ouvrables de congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Toutefois, 11,4 % des salariés travaillant dans le secteur tertiaire ont droit à un congé d'une durée de 5 jours ouvrables pour ces événements.
- Plus de 25 % des salariés du secteur tertiaire sont assujettis, en vertu de leur convention collective, à une clause mentionnant que la durée du congé varie selon l'événement considéré.

CONCLUSION

Dans une forte proportion, les conventions collectives recensées dans cette étude expriment davantage les congés sociaux en jours de calendrier. Dans ces cas, il n'est évidemment pas possible de préciser avec exactitude le nombre de jours où le salarié est rémunéré. Il s'avère donc difficile de comparer les normes du travail à l'ensemble des résultats de notre étude.

Les résultats des analyses de conventions collectives permettent de constater que plus de 97 % des salariés de notre univers sont assujettis à un ou des jours de congés pour le décès du conjoint, de l'enfant ou d'un membre de la famille immédiate du salarié. Ce sont toutefois 75 % des salariés qui bénéficient d'une clause accordant un congé lors de leur mariage. Enfin, 88,3 % des salariés sont régis par une convention collective spécifiant un congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Plus de 57 % des salariés de notre univers disposent d'un congé de 5 jours ouvrables ou de calendrier lors du décès de leur conjoint ou de leur enfant. La *Loi sur les normes du travail*, quant à elle, stipule que le salarié a droit à un congé payé d'une durée de 1 jour ouvrable. Près de 50 % des salariés se voient octroyer 3 jours ouvrables ou de calendrier en cas de décès dans la famille immédiate, comparativement à 1 jour ouvrable pour les salariés étant assujettis à la Loi. Près du tiers des salariés ont droit au même congé que celui précisé dans la Loi (1 jour de calendrier) à l'occasion de leur mariage et près de 11 % ont droit à un congé de 1 jour ouvrable. Finalement, la majorité (56,3 %) des ententes écrites octroient à leurs salariés les mêmes avantages que la Loi (2 jours ouvrables) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'analyse des résultats faite en fonction de la taille des unités de négociation ne permet pas de faire une corrélation entre celle-ci et le nombre de congés auxquels les salariés ont droit. Par contre, à l'égard des grandes unités de négociation (1 000 salariés et plus) l'éventail du nombre de jours offerts est plus élargi, par rapport à celui observé dans les plus petites unités de négociation.

Les secteurs secondaire et tertiaire, regroupant la très grande majorité des salariés, ne présentent aucune distinction significative quant aux résultats obtenus par rapport aux divers congés sociaux étudiés. Toutefois, les conventions collectives du secteur primaire, qui ne représentent que 3,4 %

des salariés de l'univers de référence, semblent offrir des congés relativement plus avantageux à un plus grand nombre de salariés.