

# La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises

Secteurs public, de l'éducation, de la santé  
et des services sociaux,  
secteurs universitaire et municipal

Octobre 2002  
Réimpression octobre 2003

F-5005 (2003-10)

**Analyse et rédaction :**

Maude Rochette  
Direction de la recherche, de l'évaluation  
et de la statistique  
Ministère de la Famille et de l'Enfance

**Lecture commentée :**

Gilles Fleury, ministère du Travail  
Bernard Pelletier, ministère du Travail  
Julie Thériault, ministère du Travail  
Marie-Andrée Fortin, ministère de la Famille et de l'Enfance  
Suzanne Lamy, ministère de la Famille et de l'Enfance  
Colette Lanthier, ministère de la Famille et de l'Enfance

**Édition :**

Direction des communications  
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

**Pour obtenir un exemplaire du présent document :**

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille  
600, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 4S7  
1122, chemin Saint-Louis, Sillery (Québec) G1S 4Z5

Numéros de téléphone :

Région de Montréal : (514) 873-2323  
Région de Québec : (418) 643-2323  
Ailleurs au Québec : 1 800 363-0310

Courriel : [famille@messf.gouv.qc.ca](mailto:famille@messf.gouv.qc.ca)  
Internet : [www.messf.gouv.qc.ca](http://www.messf.gouv.qc.ca)

Le document peut être consulté à la section « Publications »  
du site Internet du ministère de l'Emploi,  
de la Solidarité sociale et de la Famille.

Dépôt légal – 2002  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-40064-X

© Gouvernement du Québec

Le présent document peut être cité ou reproduit,  
à condition que la source soit mentionnée.

## AVERTISSEMENT

Les données présentées dans le présent document ne sont pas entièrement représentatives de la réalité des milieux de travail auxquels elles se rapportent.

Des raisons techniques expliquent cet état de fait. Celles-ci sont indiquées à la section 2.1.

Toutefois, il a tout de même été convenu de les présenter étant donné que les secteurs visés, tous fortement syndiqués, démontrent une assez grande homogénéité en matière de conditions de travail.

## ADDENDA

*La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises –  
Secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux,  
secteurs universitaire et municipal*

En référence à la sous-section 1.1 de ce document, veuillez noter que la Loi sur les normes du travail (LNT) a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, sanctionnée le 19 décembre 2002. Les dispositions de la nouvelle loi sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003.

Certaines de ces modifications visent directement à permettre une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Outre les nouvelles dispositions ajoutant davantage de flexibilité lors de la prise du congé de maternité et du congé parental, les principales améliorations relatives aux obligations familiales sont les suivantes.

Une première modification augmente à 10 jours par année la possibilité pour une salariée ou un salarié de s'absenter du travail sans salaire en raison d'obligations envers différents membres de sa famille élargie. La famille élargie s'entend ici de l'enfant du ou de la salariée ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents.

Dans le cas d'une maladie ou d'un accident grave touchant un membre de la famille élargie, une salariée ou un salarié justifiant de trois mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire pendant au plus 12 semaines sur une période de 12 mois. S'il s'agit de la maladie grave et potentiellement mortelle d'un enfant mineur de la salariée ou du salarié, cette absence peut s'étendre jusqu'à 104 semaines.

Enfin, le congé de paternité peut maintenant être d'une durée maximale de 5 semaines, sans salaire.

Pendant l'une ou l'autre de ces absences, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus sur le lieu de travail sont maintenus. De même, à son retour au travail, la salariée ou le salarié réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages.

# Table des matières

INTRODUCTION.....	9
1. LES MESURES LÉGALES EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE.....	11
1.1 Les mesures contenues dans la Loi sur les normes du travail (LNT) .....	11
1.1.1 Les mesures directes .....	11
1.1.2 Les mesures indirectes .....	13
1.2 Les mesures contenues dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).....	14
2. LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES QUÉBÉCOISES DE CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE .....	15
2.1 Les limites entourant la représentativité des données .....	15
2.2 Les aspects retenus aux fins de l'analyse.....	16
2.3 Le contenu des conventions collectives en matière de conciliation travail-famille dans les secteurs d'activité analysés.....	17
2.3.1 Les principaux constats tirés de l'ensemble des secteurs d'activité analysés .....	18
2.3.2 Les constats plus spécifiques relatifs aux secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	19
2.3.3 Les constats plus spécifiques relatifs aux secteurs universitaire et municipal.....	21
CONCLUSION .....	25
TABLEAUX.....	27
BIBLIOGRAPHIE.....	47



## Liste des tableaux

Tableau 1	Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.....	29
Tableau 1.1	Description des dispositions relatives aux absences pour les besoins de la famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	30
Tableau 1.2	Description des dispositions relatives aux vacances annuelles et aux congés fériés et mobiles payés dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.....	31
Tableau 1.3	Description des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	32
Tableau 1.4	Description des dispositions relatives aux périodes de travail des cols blancs dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.....	33
Tableau 1.5	Description des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.....	33
Tableau 1.6	Description des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	34
Tableau 1.7	Description des dispositions relatives à un comité ou à un programme relatif à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	34
Tableau 1.8	Description des dispositions relatives aux absences en cas de maladie dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux.....	35
Tableau 1.9	Description des dispositions relatives aux régimes collectifs de retraite et d'assurance dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	35
Tableau 1.10	Description des dispositions relatives à l'application de la convention à différents statuts d'emploi dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux .....	36

Tableau 2	Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal .....	37
Tableau 2.1	Description des dispositions relatives aux absences pour les besoins de la famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	38
Tableau 2.2	Description des dispositions relatives aux vacances annuelles et aux congés fériés et mobiles payés dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	39
Tableau 2.3	Description des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	40
Tableau 2.4	Description des dispositions relatives aux périodes de travail des cols blancs dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal .....	41
Tableau 2.5	Description des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal .....	41
Tableau 2.6	Description des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	42
Tableau 2.7	Description des dispositions relatives à un comité ou à un programme relatif à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal .....	42
Tableau 2.8	Description des dispositions relatives aux absences en cas de maladie dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	43
Tableau 2.9	Description des dispositions relatives aux régimes collectifs de retraite et d'assurance dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal.....	43
Tableau 2.10	Description des dispositions relatives à l'application de la convention à différents statuts d'emploi dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal .....	44
Tableau 3	Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives de l'ensemble des secteurs analysés .....	45

# Introduction

*Quelles sont les mesures offertes aujourd'hui dans les milieux de travail québécois dans le but de soutenir des employés et employées qui, pour la plupart, ont à concilier des responsabilités familiales et professionnelles? Cette question est fort pertinente, alors que le ministère de la Famille et de l'Enfance s'apprête à susciter davantage la participation des milieux de travail à cet « effort collectif ».*

*Dans le but de répondre à une petite partie de cette question, nous faisons état ici de ce que prévoient les milieux de travail syndiqués des secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, du monde municipal et des universités, au moyen de l'analyse du contenu des conventions collectives qui y ont été négociées et signées ces dernières années.*

*Au Québec, le contenu des conventions collectives visant 50 salariés et salariées et plus et de toutes les conventions collectives des secteurs public et parapublic, signées en vertu du Code du travail, est analysé et compilé, à partir d'une grille qui compte maintenant environ 145 aspects. À partir de cette grille, une quarantaine d'aspects liés directement ou indirectement à la question de la conciliation travail-famille ont été retenus.*

*Les données qui ont été extraites des conventions collectives expirant en 1998 ou après ne sont pas entièrement représentatives de la réalité des secteurs d'où elles proviennent. Toutefois, nous avons tout de même jugé pertinent de les présenter, la raison principale étant que les conditions de travail négociées dans ces secteurs, tous plus ou moins du domaine public, sont relativement homogènes entre elles.*

*Ainsi, les sections du document font état du taux de présence des dispositions relatives aux aspects suivants dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, municipal et universitaire :*

- *les différents types d'absence pour les besoins de la famille;*
- *les vacances annuelles, les jours fériés et mobiles payés;*
- *les congés de maternité et parental;*
- *les périodes de travail (jours et heures);*
- *les heures supplémentaires;*
- *l'aménagement et la réduction du temps de travail;*
- *l'existence de comités ou de programmes relatifs à la conciliation travail-famille;*
- *les absences en cas de maladie;*
- *les régimes collectifs de retraite et d'assurance;*
- *l'application de la convention collective à différents statuts d'emploi.*

*Par ailleurs, dans le but de fournir un portrait plus complet, et à titre comparatif, il a été jugé pertinent de commencer le document en présentant les mesures relatives à la conciliation travail-famille contenues dans certaines lois québécoises, la principale étant la Loi sur les normes du travail.*



# 1. Les mesures légales en matière de conciliation travail-famille

Aux fins du présent chapitre, la principale loi du travail québécoise ayant une incidence directe en matière de conciliation travail-famille est la Loi sur les normes du travail (LNT)<sup>1</sup>. En effet, la LNT énonce un ensemble de normes minimales que tout employeur québécois doit respecter; ces normes, et la réglementation qui les accompagne, vont des modalités de versement du salaire aux recours en cas de congédiement, en passant par les vacances annuelles et la durée de la semaine de travail normale. Ces normes étant d'ordre public, elles doivent en principe être respectées intégralement ou, au mieux, être supérieures.

Par ailleurs, le chapitre est complété par la présentation de quelques dispositions contenues dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail ayant un lien avec la conciliation travail-famille.

## 1.1 Les mesures contenues dans la Loi sur les normes du travail (LNT)

Au Québec, les dispositions relatives à la conciliation travail-famille d'origine légale sont essentiellement contenues dans la Loi sur les normes du travail (LNT).

### 1.1.1 Les mesures directes

#### *Les congés pour événements familiaux*

Des « congés pour événements familiaux » sont prévus par la LNT. Une absence d'une journée sans réduction de salaire est accordée dans le cas du décès du conjoint, de

l'enfant de l'employé ou de l'employée ou de celui de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur; un salarié ou une salariée peut en outre s'absenter pendant trois autres journées à ces occasions, mais sans salaire.

Dans le cas du décès d'autres membres de la famille du salarié ou de la salariée (gendre, bru, grand-parent, petit-enfant, père, mère, frère ou sœur du conjoint), l'absence autorisée est d'une journée sans salaire.

Un salarié ou une salariée peut aussi s'absenter pendant une journée sans réduction de salaire le jour de son mariage, mais s'il s'agit du mariage de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint, l'absence d'une journée est sans salaire.

La LNT autorise un congé de cinq jours en cas de naissance ou d'adoption; les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié ou la salariée a accumulé 60 jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journées, mais il doit être pris dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence du père ou de la mère. Cependant, si un salarié ou une salariée adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, l'absence autorisée est réduite à deux jours, sans rémunération.

---

1. L.R.Q., c. N-1.1. Les normes d'application générale ne sont contenues que dans cette loi et non pas, comme dans la juridiction fédérale, dans le Code du travail; au Québec, le Code du travail est une loi qui ne concerne strictement que l'exercice du droit d'association, l'accréditation syndicale, la négociation des conventions collectives, le règlement des différends et la réglementation des grèves et des lock-out.

### *Absence pour obligation familiale*

Par ailleurs, un salarié ou une salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, « ... pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle ». L'autorisation de prendre ce type de congé apparaît toutefois soumise au jugement de l'employeur. La loi mentionne en effet : « Il (le salarié) doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. » Ce congé peut en outre être fractionné en journées et une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

### *Le congé de maternité*

Le congé de maternité non payé est d'une durée de 18 semaines et les absences requises pour des visites médicales liées à la grossesse sont autorisées, sans rémunération. En vertu de la réglementation, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour le même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé; elle doit en plus être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis de prise du congé, en général trois semaines avant son départ.

Au terme du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle ne s'était pas absentée. De même, si son poste n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition du poste.

Le congé de maternité est non payé en vertu de la LNT, mais les dispositions du régime fédéral de l'assurance-emploi s'appliquent, c'est-à-dire que la salariée a droit à 55 % de sa rémunération assurable, jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine pendant 15 semaines. Au Québec, les deux premières semaines d'attente (le délai de carence) sont compensées par le programme d'allocation maternité (PRALMA); un montant forfaitaire unique de 360 \$ est versé à la salariée enceinte si son revenu familial brut est inférieur à 55 000 \$<sup>2</sup>.

### *Le congé parental*

Par ailleurs, un congé parental non rémunéré d'une durée d'au plus 52 semaines est prévu. Qu'il soit pris par le père ou la mère, le congé parental doit suivre immédiatement le congé de maternité ou, en d'autres termes, il doit prendre fin au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.

À la suite d'une modification du régime fédéral, entrée en vigueur le 31 décembre 2000, le congé parental est indemnisé pendant 35 semaines et l'admissibilité a été abaissée à 600 heures de travail pendant la période de référence, au lieu de 700. En outre, la prestation parentale peut être partagée entre les deux parents, et si tel est le cas, un seul délai d'attente est calculé.

En vertu de la LNT, à la fin d'un congé parental de 12 semaines ou d'un congé de maternité, le salarié ou la salariée doit retrouver son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était demeuré au travail; l'ancienneté est donc également accumulée pendant ces absences. Au-delà d'un congé parental de 12 semaines, si le poste habituel n'est plus disponible, l'employeur doit offrir au salarié ou à la salariée un poste comparable. Si le poste habituel n'existe plus au retour du salarié ou de la salariée, l'employeur doit reconnaître

---

2. En vertu des scénarios envisagés par le projet de congé parental québécois, le délai de carence serait aboli et le taux de remplacement du revenu serait supérieur.

les droits et privilèges rattachés à ce poste au moment de sa disparition, comme si celui-ci ou celle-ci avait été au travail.

### 1.1.2 Les mesures indirectes

La LNT porte sur d'autres conditions de travail, dont certaines comportent des liens indirects avec la question de la conciliation travail-famille. Les dispositions de la LNT qui tombent dans cette catégorie concernent les aspects qui suivent.

#### *La semaine normale de travail*

La durée de la semaine normale de travail est graduellement passée de 44 à 40 heures au cours des dernières années; ainsi, la semaine normale de travail a été réduite de 44 à 43 heures le 1<sup>er</sup> octobre 1997, de 43 à 42 heures le 1<sup>er</sup> octobre 1998, de 42 à 41 heures le 1<sup>er</sup> octobre 1999 et de 41 à 40 heures le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

#### *Les heures supplémentaires*

Pour toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de la semaine normale de travail, le salaire horaire est majoré de 50 % et à la demande d'un salarié ou d'une salariée, un employeur peut convenir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, augmentée de 50 %.

En général, un salarié ou une salariée ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Il existe une seule exception à cette règle : lorsque des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur exigent sa présence. Toutefois, dans ce cas précis, un salarié ou une salariée doit tout de même avoir essayé d'assumer ses obligations autrement.

#### *Les jours fériés et chômés*

Les jours fériés et chômés sont au nombre de sept dans la LNT. Les jours fériés et chômés sont payés s'ils coïncident avec un jour ouvrable, si le salarié ou la salariée justifie de 60 jours de service continu sans absence du travail la veille ou le lendemain de ces jours. Ces jours sont les suivants : le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques<sup>3</sup>, le lundi qui précède le 25 mai, le 1<sup>er</sup> juillet ou le 2<sup>e</sup> si cette date tombe un dimanche, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre, le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre et le 25 décembre. Par ailleurs, en vertu de la Loi sur la fête nationale, le 24 juin est aussi un jour férié, chômé et payé.

#### *Les congés annuels payés*

La durée des congés annuels payés varie en fonction de la durée du service continu. Si un salarié ou une salariée a moins d'une année de service, le congé est déterminé à raison d'une journée par mois de service continu. Après une année de service continu, un salarié ou une salariée a droit à deux semaines continues. Pour les salariés ou les salariées ayant au moins une année de service continu, mais moins de cinq, le congé annuel peut être prolongé d'un congé sans solde d'une durée portant le congé total à trois semaines, mais ces semaines ne peuvent être prises de façon continue. Après cinq ans de service continu, le congé annuel payé passe à trois semaines. Par ailleurs, un salarié ou une salariée a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

---

3. Dans ce cas, c'est le choix de l'employeur qui prévaut, mais il peut aussi s'agir du dimanche de Pâques pour les salariés travaillant dans un établissement commercial, habituellement ouvert le dimanche, dans lequel le public ne peut être admis ce dimanche en vertu du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3 de la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux (L.R.Q., c. H-2.1).

Le montant de l'indemnité afférente au congé annuel est équivalent à 4 % du salaire annuel brut gagné au cours de l'année de référence, dans le cas des salariés et des salariées justifiant de moins de cinq années de service continu, et de 6 % dans les autres cas.

#### *Le repos hebdomadaire*

La période de repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives.

#### *La période de repas*

Au-delà de cinq heures de travail consécutives, une période de repas de trente minutes sans salaire doit être accordée.

### **1.2 Les mesures contenues dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)<sup>4</sup>**

Depuis janvier 1981, la LSST permet à une travailleuse enceinte ou qui allaite d'être affectée à d'autres tâches qui ne comportent pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, si ses conditions de travail sont jugées dangereuses pour sa santé ou pour celle de son enfant à naître. Si ses tâches habituelles ne peuvent pas être modifiées ou s'il est impossible de l'affecter à d'autres tâches, elle peut se retirer du travail, avec compensation. Différent du congé de maternité, dont les conditions sont déterminées par la Loi sur les normes du travail, le « retrait préventif », selon son appellation courante, est une mesure qui vise à protéger la travailleuse enceinte de conditions de travail jugées dangereuses en raison de sa grossesse.

Dans une telle circonstance, l'employeur verse le salaire habituel pendant les cinq premiers jours ouvrables et par la suite, la travailleuse retirée du travail touche 90 % de son salaire net.

Cette mesure préventive s'applique à l'ensemble des travailleuses québécoises, à l'exception de celles qui travaillent dans une résidence privée (les domestiques et les gardiennes), ainsi que celles dont l'employeur est soumis à la juridiction fédérale<sup>5</sup>. Si la travailleuse n'est pas réaffectée, elle peut cesser de travailler jusqu'à son accouchement ou à la fin de la période d'allaitement; dans les faits, moins de 2 % des retraits préventifs visent les périodes d'allaitement.

La loi indique par ailleurs que cette travailleuse conserve, pendant et après l'affectation ou la cessation de travail, tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation ou son retrait préventif du travail. À la fin de cette mesure, l'employeur a l'obligation de réintégrer la travailleuse dans son emploi antérieur, avec tous les avantages qui y sont liés.

---

4. Les renseignements qui suivent proviennent du document suivant : CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1997), *Le travail, est-ce toujours la santé? Document d'information sur la santé et la sécurité à l'intention des travailleuses* [recherche et rédaction : Maude ROCHETTE], Québec, Conseil du statut de la femme, p. 20.

---

5. Depuis quelques années toutefois, ces travailleuses bénéficient d'un droit à la réaffectation entre le début de la grossesse et la 24<sup>e</sup> semaine qui suit l'accouchement. Cependant, si aucune réaffectation n'est possible, la travailleuse peut se retirer du travail sans rémunération ou compensation. On évalue que les travailleuses soumises à la juridiction fédérale représentent environ 10 % de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise.

## *2. Le contenu des conventions collectives québécoises de certains secteurs d'activité en matière de conciliation travail-famille*

Le ministère du Travail analyse le contenu des conventions collectives québécoises, c'est-à-dire les conventions collectives signées entre des syndicats et des entreprises ou des organisations relevant de la compétence provinciale. Plus précisément, cela signifie que toutes les conventions collectives des secteurs public et parapublic font l'objet d'une analyse, ainsi que toutes les conventions collectives signées dans les entreprises privées qui comptent 50 employés et employées et plus.

Comme nous souhaitons connaître le contenu des conventions collectives actuellement en vigueur dans les cinq secteurs déjà mentionnés, il a été convenu d'extraire de la banque de données les conventions collectives expirant en 1998 ou après. Dans les secteurs de l'administration provinciale, ainsi que dans ceux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, on sait qu'une ronde de négociations a suivi et que de nouvelles conventions collectives ont été signées au printemps 2000. En raison d'un certain retard dans l'analyse des conventions collectives, ces dernières ne sont peut-être pas comprises dans notre échantillon. Dans le but de pallier en partie cet état de fait, il a été possible d'utiliser des compilations préparées récemment par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour chacun des trois secteurs, précisément sur des matières relatives à la conciliation travail-famille. Par conséquent, lorsque cela est pertinent, les données extraites de l'analyse des conventions collectives sont complétées par des renseignements provenant de ces compilations.

Les conventions collectives analysées au ministère du Travail le sont à partir d'une grille qui comporte environ 145 variables ou aspects différents, susceptibles de se retrouver dans une convention collective. Ces variables portent notamment sur la présence

du syndicat dans l'entreprise (p. ex. existence ou non d'un comité sur les relations de travail, procédure à suivre en cas de grief, etc.), sur les mouvements de personnel, sur la rémunération des heures de travail et du temps non travaillé (congés fériés et autres), ou encore sur la protection du revenu en cas de maladie. Trente-huit de ces variables ont été retenues aux fins de la présente analyse et celles-ci sont présentées à la section 2.2.

### **2.1 Les limites entourant la représentativité des données**

Ainsi que nous l'avons mentionné dans l'avertissement, les données présentées dans le présent document ne sont pas complètement représentatives de la réalité des milieux de travail auxquels elles se rapportent. Plusieurs raisons techniques peuvent expliquer cet état de fait.

Par exemple, le système d'analyse des conventions collectives a été modifié de manière importante en 1999 et, à cette occasion, il est possible que l'opération de transfert de l'ancienne base de données dans le nouveau système n'ait pas été complètement harmonisée. Par ailleurs, on admet qu'un certain retard dans l'analyse des conventions collectives pourrait expliquer l'écart entre le nombre de salariées et salariés visés par les conventions collectives analysées et la réalité des milieux concernés à cet égard.

Quoi qu'il en soit, les taux de présence des dispositions des conventions collectives qui sont rapportés dans le texte et dans les tableaux fournissent tout de même un bon aperçu de l'incidence des matières relatives à la conciliation travail-famille négociées dans ces différents milieux de travail syndiqués québécois. En outre, la relative homogénéité des conditions de travail négociées dans ces milieux, étant donné que ceux-ci

sont tous plus ou moins du domaine public, ainsi que la forte présence syndicale, nous incitent à penser que les renseignements transmis sont valables.

## **2.2 Les aspects retenus aux fins de l'analyse**

De tous les aspects d'une convention collective ayant fait l'objet d'une compilation aux fins de l'analyse, 38 ont été retenus. Ces aspects ou variables, dans un langage plus technique, concernent différentes catégories de conditions de travail et ils ont été retenus en raison de leur lien direct ou indirect avec la conciliation travail-famille. Outre les congés de maternité, de paternité et parental, dont les liens avec la conciliation travail-famille sont évidents, plusieurs variables ont été retenues parce qu'elles portent, par exemple, sur d'autres formes de temps non travaillé en raison des besoins de la famille. Par ailleurs, les horaires de travail ayant une incidence assez directe sur l'organisation de la garde des enfants et d'autres besoins familiaux, il a également été jugé pertinent de les examiner.

Les variables retenues sont donc les suivantes :

- *Les différents types d'absence pour les besoins de la famille :*
  - les congés payés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant;
  - les congés payés en cas de décès dans la famille immédiate;
  - la durée du congé payé à l'occasion du mariage;
  - le congé payé en cas de divorce;
  - la durée du congé de paternité.
- *Les vacances annuelles, les jours fériés et les jours mobiles payés :*
  - les congés annuels payés par mois pour les salariés et les salariées ayant moins d'un an de service;
  - le choix de la période des vacances annuelles payées;
  - le nombre maximal de semaines de congés payés;
  - le service donnant droit aux jours fériés payés;
  - les conditions d'admissibilité aux jours fériés payés;
  - le nombre de jours fériés et de jours mobiles payés.
- *Les congés de maternité et parental :*
  - le minimum de service donnant droit au congé de maternité;
  - la durée totale du congé de maternité;
  - la rémunération au cours du congé de maternité;
  - l'ancienneté pendant le congé de maternité;
  - la participation aux régimes d'avantages sociaux durant le congé de maternité;
  - la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé parental;
  - la rémunération au cours du congé parental.
- *Les périodes de travail (jours et heures) chez les cols blancs :*
  - les jours normaux de travail par semaine;
  - les heures normales de travail par semaine;
  - les heures normales de travail par jour.

## Le contenu des conventions collectives québécoises de certains secteurs d'activité en matière de conciliation travail-famille

---

- *Les heures supplémentaires :*
  - la rémunération des heures supplémentaires sous forme de congé;
  - le droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.
- *L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) :*
  - le comité d'ARTT;
  - l'existence ou non d'une politique concernant l'ARTT;
  - la présence ou non d'un horaire flexible ou variable;
  - la présence ou non d'une semaine comprimée;
  - la présence ou non d'une semaine réduite.
- *Le comité ou le programme relatif à la conciliation travail-famille :*
  - l'existence d'un comité conjoint traitant de conciliation travail-famille;
  - l'existence d'une politique ou d'un programme de conciliation travail-famille;
  - l'existence d'un programme d'aide aux employés et employées.
- *Les absences en cas de maladie :*
  - le mode d'acquisition des congés de maladie;
  - l'accumulation maximale de congés de maladie.
- *Les régimes collectifs de retraite et d'assurance :*
  - la nature du régime de retraite;
  - le montant maximal d'assurance-vie offert par le régime de base;
  - la contribution de l'employeur au régime collectif de soins dentaires.

- *L'application de la convention collective à différents statuts d'emploi :*
  - l'application de la convention aux salariées et salariés permanents à temps partiel;
  - l'application de la convention aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires.

### **2.3 Le contenu des conventions collectives en matière de conciliation travail-famille dans les secteurs d'activité analysés**

Les données contenues dans les tableaux 1 à 1.10 présentent les résultats de l'analyse pour les secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Ce premier groupe de secteurs est relativement homogène, principalement parce que la négociation collective des conditions de travail est centralisée, pour la plupart des matières.

Par ailleurs, les tableaux 2 à 2.10 composent le second groupe de secteurs, c'est-à-dire le milieu des municipalités et celui des universités. Ces deux derniers secteurs n'ont pas la même homogénéité que les précédents, mais ils demeurent tout de même apparentés au domaine public.

En général, les données statistiques présentées dans les tableaux portent sur l'incidence ou sur le taux de présence des dispositions relevées dans les conventions collectives analysées<sup>6</sup>. Par exemple, au tableau 1.6, on peut constater que 50 % des conventions collectives du secteur public qui ont été analysées contiennent une disposition relative à l'existence d'un comité conjoint consultatif sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Par ailleurs, certaines données concernent des nombres de jours (jour ouvrable et jour civil, dit « de

---

6. L'incidence signifie ici le nombre de conventions ayant une disposition donnée, divisé par le nombre de conventions analysées, multiplié par 100; c'est ce type de mesure qui a été utilisé par Richard Beaupré, du ministère du Travail, dans la première analyse de cette nature menée en 1989.

calendrier», selon le mode d'expression utilisé dans les conventions). Ces données concernent des situations pour lesquelles des durées sont compilées<sup>7</sup>, par exemple la durée de l'absence autorisée en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ou encore la durée totale des vacances annuelles.

Des études confirment régulièrement que les milieux de travail les plus susceptibles d'offrir du soutien en matière de conciliation travail-famille ont les caractéristiques suivantes : ils sont syndiqués, composés d'une main-d'œuvre féminine importante et leurs organisations sont plutôt de grandes tailles. Ces trois caractéristiques se vérifiant très bien dans tous les secteurs pour lesquels les conventions collectives ont été analysées, on peut d'ores et déjà émettre l'hypothèse que les mesures relatives à la conciliation travail-famille y seront importantes, en quantité et en qualité.

### **2.3.1 Les principaux constats tirés de l'ensemble des secteurs d'activité analysés**

Dans le but de faciliter la présentation des principaux constats tirés de l'ensemble des secteurs (voir le tableau 3) pour lesquels les conventions collectives ont été analysées, nous reprenons ici l'échelle de qualification présentée tout d'abord par Beaupré, du ministère du Travail, dans son analyse de 1989, et reprise plus ou moins intégralement par la suite par Turcot (1995) et Thériault (2001), du même ministère. Cette échelle est la suivante :

- *lorsque l'incidence d'une disposition se situe à 50 % ou plus, l'incidence est dite élevée;*
- *lorsque l'incidence d'une disposition varie entre 10 % et moins de 50 %, on parle d'une incidence modérée;*
- *lorsque l'incidence d'une disposition est inférieure à 10 %, celle-ci est qualifiée de faible ou marginale.*

---

7. Ces durées peuvent évidemment varier selon les conventions, mais dans ces cas c'est la durée qui a l'incidence la plus élevée qui a été retenue parmi les conventions collectives analysées.

#### *Les dispositions ayant une incidence élevée*

Ainsi, à partir du tableau 3, on peut constater que cinq des dix catégories de dispositions ont une incidence nettement élevée dans les conventions analysées. Les absences pour les besoins de la famille sont prévues de manière importante dans les conventions de ces secteurs, sauf l'absence en cas de divorce, qui n'a été relevée nulle part. C'est aussi le cas de la catégorie des dispositions relatives aux vacances annuelles, aux jours fériés et aux jours mobiles. Quant au congé de maternité, il est prévu dans la totalité des conventions considérées et les conditions qui entourent la prise de ce congé sont en général très favorables; par exemple, dans le grand secteur public, le congé est payé à 93 % du salaire, c'est-à-dire que les prestations du régime de l'assurance-emploi sont augmentées jusqu'à ce que l'employée touche 93 % de son salaire habituel (voir tableau 1.3). Des absences en cas de maladie de courte durée sont également prévues selon une incidence élevée; selon les secteurs, le nombre de jours par année varie entre 7,4 et 11,6 jours. Enfin, les dispositions relatives aux régimes collectifs de retraite et d'assurance ont aussi une incidence élevée, le seul régime faisant exception étant celui des soins dentaires, pratiquement inexistant partout, sauf dans le secteur municipal, où son incidence est modérée.

#### *Les dispositions ayant une incidence allant d'élevée à modérée*

Par ailleurs, toujours pour l'ensemble des cinq secteurs analysés, quatre catégories de dispositions ont une incidence que l'on peut qualifier d'élevée à modérée. Il s'agit des dispositions entourant les heures supplémentaires, pour lesquelles la possibilité de reprise en congé est élevée dans trois secteurs et modérée dans les deux autres; quant au droit de refuser de faire des heures supplémentaires, la répartition est comparable d'un secteur à l'autre. En ce qui concerne l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'incidence des dispositions est plus nettement modérée, à la seule exception du secteur public dont l'incidence est élevée. Une autre catégorie de disposi-

## *Le contenu des conventions collectives québécoises de certains secteurs d'activité en matière de conciliation travail-famille*

---

tions présente une incidence élevée à modérée, mais ces données manquent pour un secteur et sont très peu représentatives dans le cas d'un autre; il s'agit des dispositions relatives à l'application de la convention à différents statuts d'emploi. Enfin, en ce qui concerne les périodes de travail, l'incidence des dispositions présentant la plus grande prévisibilité des horaires est élevée dans trois secteurs, mais modérée dans les deux autres; la prévisibilité des horaires tient ici au fait que les durées de travail (jours/sem., heures/sem. et heures/jour) sont souvent exprimées en durée fixe.

### *Les dispositions ayant une incidence faible*

Ironiquement, c'est la catégorie des dispositions plus générales relatives à un comité ou à un programme de conciliation travail-famille qui a l'incidence la plus faible et celle-ci est plus justement inexistante. Notons cependant ici que les dernières négociations collectives dans les secteurs public et parapublic ont donné lieu à la signature de lettres d'entente entre le SCT et les syndicats concernés du secteur de la santé et des services sociaux et des professionnels et professionnelles du secteur public, quant à la réflexion ou à la prise en compte de cette réalité.

Par ailleurs, nous avons inclus dans cette catégorie la disposition relative au programme d'aide aux employés et employées, même si elle vise en général d'autres besoins, et les deux secteurs touchés affichent une incidence modérée à cet égard.

En somme, ces constats généraux permettent de confirmer ce que des études ont observé par ailleurs, à savoir que les mesures de soutien à la conciliation travail-famille ont une incidence plus élevée dans les secteurs présentant les caractéristiques suivantes : fort taux de syndicalisation, forte présence de la main-d'œuvre féminine et grandes organisations.

### **2.3.2 Les constats plus spécifiques relatifs aux secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

#### *Les différents types d'absence pour les besoins de la famille (tableau 1.1)*

Les absences prévues en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate de l'employé ou de l'employée sont des congés payés et dans toutes ces circonstances, la durée des absences possibles est supérieure à ce qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail. Par ailleurs, le congé payé à l'occasion du mariage est d'une durée d'une semaine, mais en dépit de l'importance de ce phénomène, aucune disposition n'est prévue en cas de divorce de l'employé ou de l'employée. De plus, un congé de paternité payé est prévu dans les trois secteurs, en général d'une durée de cinq jours ouvrables.

Enfin, d'autres types de congés prévalent dans ces trois secteurs et ils sont notés au bas du tableau 1.1. Certains de ces congés sont de nature discrétionnaire et, en outre, ceux qui sont de courte durée sont payés, alors que ceux de longue durée ne le sont pas.

#### *Les vacances annuelles, les jours fériés et mobiles payés (tableau 1.2)*

Dans les trois secteurs, le choix de la période des vacances annuelles est majoritairement fondé à la fois sur l'ancienneté et sur les exigences du service. Les parents d'enfants d'âge scolaire n'ont donc pas de privilèges particuliers quant au choix dans ces secteurs.

En général, les jours fériés payés sont accordés sans qu'un minimum de service ait été effectué et, dans certains cas seulement, on exige que les employés et employées soient présents au travail avant ou après le congé. Il y a treize jours fériés payés, ce qui facilite la conciliation travail-famille des parents de jeunes enfants, le calendrier scolaire en prévoyant un nombre assez important.

*Les congés de maternité et parental  
(tableau 1.3)*

Dans les trois secteurs, la durée du congé de maternité est de 20 semaines. Pendant cette absence, l'employée touche 93 % de son salaire habituel sans interruption, dont une partie est cependant composée des prestations de l'assurance-emploi. En outre, pendant toute la durée de son absence, l'ancienneté de l'employée est entièrement cumulée. Dans la majorité des cas, la participation aux régimes d'avantages sociaux est restreinte à certains régimes seulement, qui ne peuvent cependant être précisés.

Les données se rapportant au congé parental semblent quant à elles incohérentes, mais l'on sait qu'un congé sans traitement, qui peut durer jusqu'à deux ans, peut suivre le congé de maternité.

*Les périodes de travail (jours et heures) des cols blancs (tableau 1.4)*

En ce qui concerne les périodes de travail des cols blancs, les données des trois secteurs semblent indiquer majoritairement qu'il y a stabilité quant aux jours normaux de travail par semaine, aux heures normales de travail par semaine et aux heures normales de travail par jour. Cette stabilité dans les horaires peut faciliter l'organisation de la vie professionnelle et de la vie familiale, mais elle est ici toute relative vu que les données portent principalement sur les employés et employées permanents à temps plein.

Le secteur de la santé et des services sociaux fait cependant exception étant donné l'incidence modérée des dispositions faisant état de variations d'horaires selon les catégories d'emploi; cette situation est compréhensible compte tenu du fait que les services sont donnés sur une base continue dans un grand nombre d'établissements.

*Les heures supplémentaires (tableau 1.5)*

Les heures supplémentaires, en raison de leur caractère imprévisible la plupart du temps, peuvent venir bousculer passablement l'organisation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Selon les données, lorsqu'une disposition existe en ce sens, le

droit de refuser d'en faire est permis en toute circonstance ou à la condition de trouver un remplaçant ou une remplaçante.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, les heures supplémentaires peuvent être, au choix, indemnisées en argent ou compensées en temps, une autre condition favorable en matière de conciliation travail-famille. Dans le secteur de la santé et des services sociaux cependant, il y a restriction quant aux heures ou à la période de compensation, c'est-à-dire que ces heures ne peuvent être prises en congé n'importe quand dans l'année.

*L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) (tableau 1.6)*

L'existence d'un comité ou d'un programme d'ARTT concerne la moitié des conventions collectives du secteur public, alors que cette incidence est beaucoup plus faible dans le secteur de l'éducation; quant au secteur de la santé et des services sociaux, les données obtenues à cet égard ne sont pas valides parce qu'elles visent un très petit nombre de conventions collectives.

Quant à l'horaire flexible ou variable, son incidence est élevée dans le secteur public, alors qu'elle est modérée dans celui de l'éducation.

*L'existence de comités ou de programmes relatifs à la conciliation travail-famille (tableau 1.7)*

De façon pour le moins ironique, les données ne révèlent pratiquement rien à cet égard. Cependant, on sait que dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans le cas des professionnels et professionnelles du secteur public, les dernières négociations collectives ont donné lieu à la signature de lettres d'entente particulières; en vertu de celles-ci, les parties à la négociation favorisent la prise en compte par les parties locales, régionales ou sectorielles de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail, dans la détermination des conditions de travail et dans leur application.

## *Le contenu des conventions collectives québécoises de certains secteurs d'activité en matière de conciliation travail-famille*

---

### *Les absences en cas de maladie (tableau 1.8)*

Des absences en cas de maladie pour de courtes durées, et utilisables dès la première journée d'absence, sont prévues dans les trois secteurs et leur nombre varie entre 7,4 jours et 11,6 jours. Par ailleurs, les journées non utilisées ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre.

### *Les régimes collectifs de retraite et d'assurance (tableau 1.9)*

Des régimes collectifs de retraite et d'assurance sont prévus dans les trois secteurs; les régimes collectifs sont principalement contributives, c'est-à-dire que l'employeur et les employés et employées y contribuent. En outre, en matière d'assurance-vie, le montant maximum offert par le régime de base est de 6 400 \$ dans les secteurs public et de la santé et des services sociaux et de 9 520 \$ dans celui de l'éducation.

Quant au régime de soins dentaires, il n'est présent que dans le secteur de l'éducation, et ce, dans une très faible proportion (7 %).

### *L'application de la convention collective à différents statuts d'emploi (tableau 1.10)*

À cet égard, les données ne sont pas valides dans le cas du secteur de la santé et des services sociaux. Dans celui de l'éducation, certaines ou toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux employées et employés permanents à temps partiel ou aux remplaçants, occasionnels ou surnuméraires selon une incidence allant de 20 % à 50 %. Quant au secteur public, aucune disposition n'a été repérée à cet égard.

### **2.3.3 Les constats plus spécifiques relatifs aux secteurs universitaire et municipal**

#### *Les différents types d'absence pour les besoins de la famille (tableau 2.1)*

Les absences prévues en cas de décès du conjoint, d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate de l'employé ou de l'employée sont des congés payés et dans toutes ces circonstances, la durée des absences possibles est supérieure à ce qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail. Par ailleurs, le congé payé à l'occasion du mariage varie entre quatre et cinq jours ouvrables. Le congé payé en cas de divorce n'est pas très présent non plus dans ces secteurs, mais une percée est tout de même observée dans le secteur municipal, avec une incidence faible (6 % des conventions analysées).

Quant au congé de paternité, il est d'une durée de trois jours ouvrables payés dans le secteur municipal et de sept jours civils payés dans celui des universités.

#### *Les vacances annuelles, les jours fériés et mobiles payés (tableau 2.2)*

Dans ces deux secteurs, le choix des vacances annuelles payées est fondé à la fois sur l'ancienneté et sur les exigences du service. En outre, de tous les secteurs analysés, c'est celui des municipalités qui comporte le nombre maximal de semaines de congés payés le plus élevé, soit 5,9 semaines.

Les conventions collectives des universités sont très peu nombreuses à prévoir des conditions d'admissibilité pour les employés et employées aux jours fériés et payés, qui sont au nombre de quinze dans ce secteur. Cela diffère du secteur municipal, où 56 % des conventions prévoient la présence au travail avant ou après le congé comme condition d'admissibilité; treize jours fériés et payés sont prévus dans ce secteur, en plus de deux jours mobiles.

*Les congés de maternité et parental  
(tableau 2.3)*

La durée du service donnant droit au congé de maternité dans ces deux secteurs n'est pas précisée ou alors aucun minimum n'est exigé. Quant à la rémunération pendant ce congé, elle varie selon l'ancienneté ou l'accessibilité à l'assurance-emploi dans le secteur universitaire, alors qu'elle n'est pas clairement précisée dans le secteur municipal. Cependant, dans ces deux secteurs, l'ancienneté de l'employée est cumulée en entier pendant le congé, et ce, dans la grande majorité des cas. Par ailleurs, quant aux régimes d'avantages sociaux, la situation la plus courante est celle d'une participation à tous les régimes en vigueur.

En ce qui concerne le congé parental, il n'y a en général aucune précision quant à la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux pendant ce type de congé et, en outre, aucune rémunération n'est prévue au cours de ce congé.

*Les périodes de travail (jours et heures) des cols blancs (tableau 2.4)*

Les jours normaux de travail à chaque semaine sont surtout fixes, soit 4,9 jours dans le secteur municipal, alors qu'ils varient selon l'horaire de travail dans celui des universités. Quant aux heures normales de travail par semaine, la durée est, dans la plupart des cas, identique pour tous dans l'un et l'autre secteur, mais elle est légèrement inférieure dans le secteur municipal (34,77 h comparativement à 35 h). Enfin, les heures normales de travail par jour sont aussi identiques pour tous, dans la plupart des cas, mais des variations s'observent dans le secteur municipal, la principale étant due à la présence de l'horaire variable.

*Les heures supplémentaires (tableau 2.5)*

Dans le secteur des universités, lorsque le droit de refuser de faire des heures supplémentaires existe, cela signifie qu'il est volontaire en toute circonstance. Dans les municipalités, ce droit existe aussi, mais il peut être assorti de conditions ou d'exceptions diverses, les principales étant une situation d'urgence ou la condition de trouver un remplaçant ou une remplaçante.

Par ailleurs, la rémunération des heures supplémentaires sous forme de congé a une incidence plus grande dans le secteur des municipalités que dans celui des universités, et dans ces cas, ce choix est assorti d'une restriction quant au moment de la compensation ou au nombre d'heures compensées en congé.

*L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) (tableau 2.6)*

L'existence d'un comité ou d'un programme d'ARTT est peu répandue dans ces secteurs; l'incidence des dispositions relatives à un comité est modérée dans le secteur universitaire, alors que l'incidence des dispositions relatives à un programme y est faible.

L'horaire flexible ou variable est présent de manière modérée dans le secteur universitaire et il est plutôt faible dans celui des municipalités. Quant à la semaine comprimée et à la semaine réduite, les incidences sont à peu près égales dans les deux secteurs, modérée dans le cas de la semaine comprimée et faible dans le cas de la semaine réduite.

## *Le contenu des conventions collectives québécoises de certains secteurs d'activité en matière de conciliation travail-famille*

---

### *L'existence de comités ou de programmes relatifs à la conciliation travail-famille (tableau 2.7)*

Ici comme dans le cas des trois secteurs précédents, l'analyse ne révèle aucune disposition quant à l'existence de comités ou de programmes relatifs à la conciliation travail-famille.

### *Les absences en cas de maladie (tableau 2.8)*

Dans les deux secteurs, des congés de maladie de courte durée sont prévus; ils s'acquièrent principalement selon un nombre fixe par année (7,9 jours dans les municipalités et 9 jours dans les universités). Par ailleurs, dans les deux secteurs, ces journées ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre, et ce, dans une proportion élevée.

### *Les régimes collectifs de retraite et d'assurance (tableau 2.9)*

Dans le plus grand nombre de cas, les régimes de retraite offerts dans ces secteurs sont de nature contributoire. Quant au régime d'assurance-vie prévu dans le régime de base, il est offert selon une incidence élevée, mais le montant maximal n'est pas précisé ou encore, dans le cas du secteur municipal, il s'agit d'un multiple du salaire.

Les dispositions relatives à un régime de soins dentaires ont une incidence modérée (26 %) dans le secteur des municipalités et faible (4 %) dans celui des universités.

### *L'application de la convention collective à différents statuts d'emploi (tableau 2.10)*

Dans les deux secteurs, l'incidence des dispositions prévoyant l'application de toutes ou de certaines parties de la convention collective aux salariées et salariés permanents à temps partiel est modérée (42 % dans les universités et 48 % dans les municipalités). Pour les universités, il en va de même dans le cas des salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires (38 %), alors que cette situation a une incidence élevée (84 %) dans le cas des municipalités.



## Conclusion

Le présent document regroupe un ensemble de données sur le contenu des conventions collectives des secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, des universités et des municipalités ayant des liens directs ou indirects avec la question de la conciliation travail-famille. Ces renseignements portent sur des conventions collectives expirant en 1998 et après, et ils ont été extraits d'un système d'analyse de contenu des conventions collectives relevant du ministère du Travail.

Pour des raisons techniques, les données obtenues ne sont pas complètement représentatives, c'est-à-dire qu'elles ne reflètent pas le contenu de la totalité des conventions collectives des secteurs analysés. Toutefois, étant donné l'homogénéité des conditions de travail négociées dans ces secteurs, leur taux de syndicalisation élevé et leur caractère public, il a tout de même été jugé pertinent de les présenter.

Ainsi, à partir d'une échelle d'appréciation déjà utilisée par des analystes du ministère du Travail, il ressort des données contenues dans les tableaux que cinq des dix catégories de dispositions relatives à la conciliation travail-famille ont une incidence nettement élevée dans les conventions collectives de ces secteurs. Ces catégories de dispositions sont les suivantes : les absences pour les besoins de la famille, les vacances annuelles, les jours fériés et les jours mobiles, le congé de maternité, les absences en cas de maladie et les régimes collectifs de retraite et d'assurance.

Par ailleurs, quatre autres catégories de dispositions présentent une incidence allant d'élevée à modérée; il s'agit des heures supplémentaires, de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, de l'application de la convention à différents statuts d'emploi et, enfin, des périodes de travail.

Enfin, et cela est pour le moins ironique dans le contexte qui nous intéresse, c'est la catégorie de dispositions relatives à l'existence d'un comité ou d'un programme de conciliation travail-famille qui présente l'incidence la plus faible. Il faut cependant noter ici que les dernières négociations collectives dans les secteurs public et parapublic ont donné lieu à la signature de lettres d'entente entre l'État-employeur et les syndicats concernés du secteur de la santé et des services sociaux et des professionnels et professionnelles du secteur public, quant à la réflexion ou à la prise en compte de cette réalité. Notons cependant que la grille utilisée peut avoir pour conséquence que des renseignements pertinents sur une question donnée, la conciliation travail-famille dans ce cas-ci<sup>8</sup>, échappent à l'analyse.

En somme, ces constats généraux permettraient de confirmer ce que des études ont observé par ailleurs, à savoir que les mesures de soutien à la conciliation travail-famille ont une incidence plus élevée dans les secteurs présentant les caractéristiques suivantes : fort taux de syndicalisation, forte présence de la main-d'œuvre féminine, grandes organisations et organisations publiques davantage que privées.

Si l'analyse du contenu des conventions collectives peut être un bon indicateur, dans ce cas-ci, du soutien offert en matière de conciliation travail-famille, on ne peut cependant conclure que ce moyen est exhaustif. En effet, on sait déjà que plusieurs autres facteurs ont une influence sur la gestion des ressources humaines au sens large et sur la conciliation travail-famille en particulier.

---

8. Les analystes du ministère du Travail ont en effet relevé des dispositions relatives à la conciliation travail-famille qui ne peuvent être captées par la grille actuelle.

Tout d'abord, dans bien des milieux de travail, la convention collective n'est pas le seul moyen d'encadrer les conditions de travail. On peut souvent trouver simultanément des politiques, des directives ou encore d'autres normes particulières, toutes valables si elles n'entrent pas en contradiction avec le contenu dûment négocié de la convention collective.

Parallèlement au contenu même des conventions collectives, il y a la manière dont celles-ci sont appliquées, avec rigueur et fermeté ou plutôt avec une certaine souplesse de la part des parties signataires. Ce sont ces façons de faire qui déterminent souvent si des arrangements informels sont possibles, arrangements qui, occasionnellement ou régulièrement, font en sorte que les conditions de travail répondent encore davantage aux besoins réels de la main-d'œuvre.

## TABLEAUX



**Tableau 1 Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>1.1 Absences pour les besoins de la famille</b>			
Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de la salariée	Non disponible	5 jours ouvrables	5 jours civils
Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate <sup>1</sup> du salarié ou de la salariée	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	3 jours civils
Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié ou de la salariée	7 jours civils	5 jours ouvrables	6 jours civils
Congé payé en cas de divorce du salarié ou de la salariée	0 %	0 %	0 %
Durée du congé de paternité payé	5 jours ouvrables	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables
<b>1.2 Vacances annuelles, jours fériés et mobiles payés</b>			
Nombre maximal de semaines de congés annuels	4,8 semaines	5,3 semaines	5,0 semaines
Choix de la période du congé annuel (basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service)	95 %	50 %	100 %
Nombre de jours fériés et mobiles payés précisé dans la convention collective	13 jours	14 jours	13 jours
Admissibilité : présence avant Et après et présence avant OU après	32 %	9 %	100 %
<b>1.3 Congé de maternité</b>			
Aucun minimum exigé pour le service donnant droit au congé de maternité	21 %	44 %	88 %
Durée totale du congé de maternité	20 semaines	20 semaines	20 semaines
Cumul entier de l'ancienneté pendant le congé de maternité	100 %	94 %	100 %
Participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé de maternité (à certains et à tous cumulés)	95 %	79 %	92 %
<b>1.4 Périodes de travail – cols blancs</b>			
Jours normaux de travail par semaine durée fixe de 5 jours	79 %	56 %	85 %
Heures normales de travail par semaine durée identique pour tous de 35 heures	74 %	54 %	50 %
Heures normales de travail par jour durée identique pour tous (7,25 h public; 7,49 h éducation; 7 h santé et services sociaux)	74 %	54 %	50 %
<b>1.5 Heures supplémentaires</b>			
Rémunération des heures supplémentaires sous forme de congés	90 %	50 %	39 %
Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	21 %	46 %	77 %
<b>1.6 Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)</b>			
Existence d'un comité conjoint d' ARTT	50 %	14 %	0 % <sup>2</sup>
Existence d'une politique relative à l'ARTT	50 %	5 %	0 % <sup>2</sup>
Présence de l'horaire flexible ou variable	50 %	32 %	0 % <sup>2</sup>
<b>1.7 Comité ou programme relatif à la conciliation travail-famille (CTF)</b>			
Existence d'un comité conjoint traitant de CTF	5 %	0 %	0 %
Existence d'une politique ou d'un programme de CTF	0 %	0 %	0 %
Existence d'un programme d'aide aux employés et employées	11 %	0 %	0 %
<b>1.8 Absence en cas de maladie</b>			
Nombre de jours de congés de maladie par année	11,6 jours	7,4 jours	9,5 jours
<b>1.9 Régimes collectifs de retraite et d'assurance</b>			
Présence d'un régime de retraite	95 %	83 %	96 %
Présence d'une assurance-vie dans le régime de base	89 %	87 %	96 %
Présence d'un régime collectif de soins dentaires	0 %	9 %	0 %
<b>1.10 Application de la convention à différents statuts d'emploi</b>			
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés permanents à temps partiel	0 % <sup>2</sup>	50 %	75 % <sup>2</sup>
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires	0 % <sup>2</sup>	20 %	50 % <sup>2</sup>

1. Selon la grille d'analyse, la « famille immédiate » comprend le père, la mère, le frère et la sœur.
2. Pourcentage exprimé à partir d'un très petit nombre de conventions collectives analysées seulement.

**Tableau 1.1 Description des dispositions relatives aux absences pour les besoins de la famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux<sup>1</sup>**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de la salariée</b>	Non disponible		
– jours civils (7 jours éducation; 5 jours santé et services sociaux)		59 %	92 %
– jours ouvrables (5 jours éducation)		26 %	
– selon le lien de parenté		1 %	4 %
– autre disposition			4 %
– aucune disposition quant au congé		14 %	
<b>Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié ou de la salariée</b>			
– jours civils (3 jours public; 4 jours éducation; 3 jours santé et services sociaux)	79 %	47 %	96 %
– jours ouvrables (3 jours éducation)		24 %	
– selon le lien de parenté	21 %	14 %	4 %
– aucune disposition quant au congé		14 %	
<b>Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié ou de la salariée<sup>2</sup></b>			
– jours civils (7 jours public; 6 jours santé et services sociaux)	89 %	43 %	38 %
– jours ouvrables (5 jours)	11 %	34 %	58 %
– sans objet, aucune disposition quant au congé		23 %	4 %
<b>Congé payé en cas de divorce du salarié ou de la salariée</b>			
– autre disposition		1 %	
– sans objet, aucune disposition quant au congé	100 %	99 %	100 %
<b>Durée du congé de paternité payé</b>	5 jours ouvrables	6 jours civils et 4 jours ouvrables <sup>3</sup>	5 jours ouvrables

1. Selon les compilations du Secrétariat du Conseil du trésor, dans ces trois secteurs, d'autres congés peuvent être utilisés pour les besoins de la famille :
  - la réserve des congés de maladie peut être utilisée jusqu'à un maximum de 6 jours lorsque la présence de l'employé ou l'employée est requise auprès d'un enfant pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
  - un congé avec traitement peut aussi être accordé si la présence de l'employé ou l'employée est requise auprès de la famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles;
  - enfin, un congé sans traitement d'une durée maximale d'une année peut aussi être accordé si la présence de l'employé ou l'employée est requise auprès d'un enfant mineur malade, handicapé ou qui présente des difficultés de développement;
  - dans le secteur de la santé et des services sociaux, la convention collective de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec prévoit un « congé familial », c'est-à-dire un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois lorsque la maladie du père, de la mère, du conjoint ou d'un des enfants de la salariée ou de son conjoint requiert la présence d'une employée.
2. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les employés et employées peuvent en outre se prévaloir d'une autre semaine de congé sans solde à l'occasion de leur mariage.
3. Ces deux possibilités touchent un faible pourcentage des conventions collectives analysées.

**Tableau 1.2 Description des dispositions relatives aux vacances annuelles et aux congés fériés et mobiles payés dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Congés annuels payés par mois aux salariés et salariées ayant moins d'un an de service</b>			
– identique pour tous (1,5 jour par mois public)	21 %	10 %	8 %
– autre disposition (1,6 jour par mois public)	79 %	74 %	92 %
– aucune disposition		16 %	
<b>Choix de la période des vacances annuelles payées</b>			
– choix basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service	95 %	49 %	100 %
– choix basé seulement sur les exigences du service		1 %	
– choix de toute la période ou d'une partie laissé à la discrétion de l'employé ou l'employée		6 %	
– période identique pour tous les employés et employées		10 %	
– aucune précision quant au choix de la période		6 %	
– autre disposition		1 %	
– variable selon qu'il y ait fermeture ou non		1 %	
– sans objet, aucune disposition relevée	5 %	25 %	
<b>Nombre maximal de semaines de congés payés</b>	4,8 semaines	5,3 semaines	5,0 semaines
<b>Service donnant droit aux jours fériés payés</b>			
– aucun minimum exigé	21 %	44 %	88 %
– jours civils		1 %	
– égal à la période d'essai (« probation »)	16 %		
– pas de précision quant à la période de service exigé	63 %	20 %	12 %
– aucune disposition		34 %	
<b>Conditions d'admissibilité aux jours fériés payés</b>			
– aucune précision quant aux conditions	68 %	57 %	
– présence au travail avant ET après le congé	16 %	6 %	
– présence au travail avant OU après le congé	16 %	3 %	100 %
– sans objet, aucune disposition relevée		34 %	
<b>Nombre de jours fériés et mobiles payés</b>			
– jours fériés	13 jours	13 jours	13 jours
– jours mobiles		1 jour	

**Tableau 1.3 Description des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Minimum de service donnant droit au congé de maternité</b>			
– aucun minimum exigé	21 %	44 %	88 %
– aucune précision quant au minimum de service exigé	79 %	49 %	11 %
– service exigé précisé dans la convention		3 %	
– durée établie selon la Loi sur les normes du travail		1 %	
– aucune disposition quant au congé de maternité		3 %	
<b>Durée totale du congé de maternité<sup>1</sup></b>	20 semaines	20 semaines	20 semaines
<b>Rémunération pendant le congé de maternité</b>			
– rémunération partielle pendant toute la durée du congé		3 %	
– rémunération partielle pendant une portion du congé			4 %
– rémunération totale pendant une portion du congé			8 %
– variable selon le nombre d'années d'ancienneté		13 %	
– variable selon l'admissibilité à l'assurance-emploi	21 %	17 %	4 %
– autre disposition	79 % <sup>2</sup>	56 % <sup>2</sup>	85 % <sup>2</sup>
– aucune précision quant à la rémunération		3 %	
– utilisation possible des congés de maladie accumulés		1 %	
– aucune rémunération pendant le congé de maternité		4 %	
– sans objet, aucune disposition quant au congé		3 %	
<b>Ancienneté pendant le congé de maternité</b>			
– cumul entier de l'ancienneté	100 %	94 %	100 %
– aucune précision quant à l'ancienneté		3 %	
– sans objet, aucune disposition quant au congé		3 %	
<b>Participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé de maternité</b>			
– participation à tous les régimes d'avantages sociaux en vigueur	11 %	30 %	15 %
– participation à certains régimes d'avantages sociaux en vigueur	84 %	49 %	77 %
– aucune précision quant à la participation aux régimes d'avantages sociaux		19 %	8 %
– aucune participation aux régimes d'avantages sociaux en vigueur	5 %		
– sans objet, aucune disposition quant au congé de maternité		3 %	
<b>Contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé parental</b>			
– aucune contribution de l'employeur	16 %	9 %	4 %
– aucune précision quant à la contribution de l'employeur	5 %	16 %	4 %
– sans objet, aucune disposition sur le congé parental	79 % <sup>3</sup>	76 % <sup>4</sup>	92 % <sup>4</sup>
<b>Rémunération pendant le congé parental</b>			
– aucune rémunération pendant le congé	21 %	23 %	4 %
– aucune précision quant à la rémunération		1 %	
– autre disposition	74 %	60 %	88 %
– sans objet, aucune disposition sur le congé parental	5 %	16 % <sup>4</sup>	8 % <sup>4</sup>

1. Dans le secteur public et dans celui de la santé et des services sociaux, le congé de maternité peut faire l'objet d'une prolongation sans traitement d'une durée maximale de deux années, avec maintien du service. En outre, dans les secteurs public et de la santé et des services sociaux, une banque de 4 jours, qui peuvent être pris en demi-journées, est prévue aux fins des visites médicales pendant la grossesse.
2. Dans ces trois secteurs, le congé de maternité de 20 semaines est payé à 93 % du salaire, c'est-à-dire que les prestations de l'assurance-emploi sont augmentées jusqu'à ce que l'employée touche 93 % de son salaire habituel.
3. Cette donnée paraît incohérente, compte tenu du fait que les compilations du Secrétariat du Conseil du trésor font référence, pour ce secteur, à l'existence d'un congé parental sans traitement d'une durée maximale de 52 semaines au cours des 70 semaines suivant une naissance ou une adoption.
4. Ces pourcentages semblent incohérents entre eux, mais ils ne peuvent être éclaircis à partir des données utilisées.

**Tableau 1.4 Description des dispositions relatives aux périodes de travail des cols blancs dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Jours normaux de travail par semaine</b>			
– durée fixe (5 jours par semaine public, éducation et santé et services sociaux)	79 %	56 %	85 %
– durée variable selon l'horaire de travail ou la saison et le lieu		1 %	
– aucune disposition		36 %	
– sans objet, la convention ne vise que les cols bleus	21 %	7 %	15 %
<b>Heures normales de travail par semaine</b>			
– durée identique pour tous (35 h public et santé et services sociaux; 34,58 h éducation)	74 %	54 %	50 %
– durée variable selon les catégories d'emploi	5 %	4 %	35 %
– autre disposition	5 %	1 %	
– durée variable selon la saison et le lieu		1 %	
– aucune disposition		31 %	
– sans objet, la convention ne vise que les cols bleus	16 %	7 %	15 %
<b>Heures normales de travail par jour</b>			
– durée identique pour tous (7,25 h public; 7 h santé et services sociaux; 7,49 h éducation)	74 %	54 %	50 %
– durée variable selon les catégories d'emploi	5 %	4 %	35 %
– autre disposition	5 %	1 %	
– régime d'horaire variable	16 %	7 %	15 %
– durée variable selon la saison et le lieu		1 %	
– aucune disposition		31 %	

**Tableau 1.5 Description des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX <sup>1</sup>
<b>Compensation des heures supplémentaires</b>			
– aucune disposition	11 %	50 %	38 %
– indemnisation en argent ou compensation en congés, mais restriction quant à la période de compensation	11 %	10 %	35 %
– heures supplémentaires indemnisées en argent ou compensées en congés	79 %	26 %	4 %
– en argent ou en congés, mais restriction quant au nombre d'heures compensées en congés		13 %	
– autre disposition		1 %	23 %
<b>Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires</b>			
– aucune disposition	79 %	53 %	23 %
– volontaire en toute circonstance	16 %	20 %	65 %
– volontaire à la condition de trouver un remplaçant ou une remplaçante	5 %	26 %	8 %
– volontaire sauf en cas d'urgence			4 %

1. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les compilations du Secrétariat du Conseil du trésor indiquent que la compensation des heures supplémentaires en congés concerne les employées et employés professionnels.

**Tableau 1.6 Description des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX <sup>1</sup>
<b>Comité d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)</b>			
– comité conjoint consultatif	50 %		
– comité conjoint décisionnel		14 %	
– sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un comité	50 %	86 %	100 %
<b>Existence ou non d'une politique concernant l'ARTT</b>			
– oui	50 %	5 %	
– non	50 %	95 %	100 %
<b>Présence ou non d'un horaire flexible ou variable</b>			
– oui	50 %	32 %	
– non	50 %	68 %	100 %
<b>Présence ou non d'une semaine comprimée</b>			
– oui		14 %	
– non	100 % <sup>2</sup>	86 %	100 %
<b>Présence ou non d'une semaine réduite<sup>3</sup></b>			
– oui		5 %	
– non	100 % <sup>2</sup>	95 %	100 %

1. Pourcentages exprimés à partir d'un très petit nombre de conventions collectives analysées seulement.
2. Ces résultats négatifs à 100 % doivent toutefois être nuancés, car on sait par ailleurs que des régimes d'aménagement et de réduction du temps de travail sont encore en vigueur dans plusieurs milieux, qui peuvent conduire à des semaines de travail réduites ou comprimées. On sait aussi que les professionnels et professionnelles peuvent, lorsque les circonstances le justifient, travailler à domicile, alors que dans certains ministères des projets-pilotes de télétravail sont supervisés par des comités ministériels d'organisation du travail.
3. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les compilations du Secrétariat du Conseil du trésor font état d'un horaire de 4 jours pour les personnes travaillant à temps complet, mais on souligne que cet avantage est peu utilisé, compte tenu de la pénurie de personnel dans ce secteur et du fait de son caractère difficilement conciliable avec la nécessité de continuité des services et le travail effectué de façon continue (trois quarts de travail).

**Tableau 1.7 Description des dispositions relatives à un comité ou à un programme relatif à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX <sup>1</sup>
<b>Existence d'un comité conjoint traitant de conciliation travail-famille</b>			
– aucune précision sur le caractère du comité	5 %		
– sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	95 %	100 %	100 %
<b>Existence ou non d'une politique ou d'un programme de conciliation travail-famille</b>			
– oui			
– non	100 %	100 %	100 %
<b>Existence d'un programme d'aide aux employés et employées</b>			
– aucune précision à cet égard	11 %		
– aucune disposition à cet égard	89 %	100 %	100 %

1. Dans ce secteur, les compilations du Secrétariat du Conseil du trésor renvoient à une lettre d'entente relative aux responsabilités parentales, en vertu de laquelle les parties à la négociation favorisent la prise en compte par les parties locales, régionales ou sectorielles de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail, dans la détermination des conditions de travail et dans leur application; une lettre d'entente comparable prévaut également à l'égard des professionnels et professionnelles du secteur public.

**Tableau 1.8 Description des dispositions relatives aux absences en cas de maladie dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Mode d'acquisition des congés de maladie</b>			
– nombre fixe par année (8,2 jours public; 7,4 jours éducation; 9,5 jours santé et services sociaux)	26 %	59 %	96 %
– par mois de service (12 jours public; 8 jours éducation; 9,6 jours santé et services sociaux)	11 %	3 %	4 %
– exprimé en heures		1 %	
– autre disposition (11,6 jours public; 12 jours éducation)	63 %	13 %	
– aucune précision sur le mode d'acquisition		10 %	
– aucun mode d'acquisition		7 %	
– sans objet, aucune disposition quant au mode d'acquisition		6 %	
<b>Accumulation maximale de congés de maladie</b>			
– accumulation maximale précisée dans la convention collective		11 %	
– aucune précision quant à l'accumulation des congés		3 %	
– aucune accumulation maximale	99 %	4 %	4 %
– sans objet, journées non cumulatives		73 %	96 %
– autre disposition		3 %	
– aucune disposition quant aux congés de maladie		6 %	

**Tableau 1.9 Description des dispositions relatives aux régimes collectifs de retraite et d'assurance dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
<b>Nature du régime de retraite</b>			
– régime contributoire <sup>1</sup>	63 %	60 %	88 %
– aucune précision quant à la nature du régime	32 %	23 %	8 %
– aucune disposition quant au régime de retraite	5 %	17 %	4 %
<b>Montant maximal d'assurance-vie offert par le régime de base</b>			
– montant précisé dans la convention (6 400 \$ public et santé et services sociaux; 9 520 \$ éducation)	84 %	43 %	88 %
– aucune précision quant au montant maximal	5 %	40 %	8 %
– multiple du salaire		3 %	
– montant variant selon d'autres facteurs		1 %	
– aucune disposition quant au régime d'assurance-vie	11 %	13 %	4 %
<b>Contribution de l'employeur au régime collectif de soins dentaires</b>			
– un pourcentage donné (100 % éducation)		7 %	
– montant fixe par salarié ou salariée		1 %	
– aucune précision quant à la contribution de l'employeur		1 %	
– sans objet, aucune disposition quant au régime de soins dentaires	100 %	90 %	100 %

1. Un régime contributoire s'entend d'un régime auquel l'employeur ainsi que l'employé ou l'employée contribuent.

**Tableau 1.10 Description des dispositions relatives à l'application de la convention à différents statuts d'emploi dans les conventions collectives des secteurs public, de l'éducation et de la santé et des services sociaux**

	PUBLIC <sup>1</sup>	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX <sup>1</sup>
<b>Application de la convention aux salariées et salariés réguliers à temps partiel</b>			
– toutes les dispositions de la convention collective		32 %	75 %
– certaines dispositions de la convention collective		18 %	25 %
– aucune disposition à cet égard	100 %	50 %	
<b>Application de la convention aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires</b>			
– toutes les dispositions de la convention collective		1 %	50 %
– certaines dispositions de la convention collective		19 %	
– aucune disposition à cet égard	100 %	80 %	50 %

1. Pourcentages exprimés à partir d'un très petit nombre de conventions collectives analysées.

**Tableau 2 Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>2.1 Absences pour les besoins de la famille</b>		
Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de la salariée	6 jours civils	3 jours ouvrables
Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié ou de la salariée	3 jours civils	3 jours civils
Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié ou de la salariée	5 jours ouvrables	5 jours ouvrables
Congé payé en cas de divorce du salarié ou de la salariée	0 %	0 %
Durée du congé de paternité payé	7 jours civils	3 jours ouvrables
<b>2.2 Vacances annuelles, jours fériés et mobiles payés</b>		
Nombre maximal de semaines de congés annuels	4,6 semaines	5,9 semaines
Choix de la période du congé annuel (basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service)	40 %	75 %
Nombre de jours fériés et mobiles payés précisé dans la convention collective	15 jours	15 jours
Admissibilité : présence avant ET après et présence avant OU après	12 %	56 %
<b>2.3 Congé de maternité</b>		
Aucun minimum exigé pour le service donnant droit au congé de maternité	42 %	36 %
Durée totale du congé de maternité	13 semaines <sup>1</sup>	20 semaines
Cumul entier de l'ancienneté pendant le congé de maternité	85 %	77 %
Participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé de maternité (à certains et à tous cumulés)	54 %	59 %
<b>2.4 Périodes de travail – cols blancs</b>		
Jours normaux de travail par semaine durée fixe de 5 jours	Non disponible	44 %
Heures normales de travail par semaine durée identique pour tous de 35 h	31 %	37 %
Heures normales de travail par jour durée identique pour tous (7,11 h universités, 7,04 h municipalités)	31 %	37 %
<b>2.5 Heures supplémentaires</b>		
Compensation des heures supplémentaires sous forme de congés	39 %	86 %
Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	39 %	60 %
<b>2.6 Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)</b>		
Existence d'un comité conjoint d'ARTT	18 %	4 %
Existence d'une politique relative à l'ARTT	6 %	2 %
Présence de l'horaire flexible ou variable	41 %	15 %
<b>2.7 Comité ou programme relatif à la conciliation travail-famille (CTF)</b>		
Existence d'un comité conjoint traitant de CTF	0 %	0 %
Existence d'une politique ou d'un programme de CTF	0 %	Non disponible
Existence d'un programme d'aide aux employés et employées	0 %	19 %
<b>2.8 Absence en cas de maladie</b>		
Nombre de jours de congés de maladie par année	9 jours	7,9 jours
<b>2.9 Régimes collectifs de retraite et d'assurance</b>		
Présence d'un régime de retraite	77 %	91 %
Présence d'une assurance-vie dans le régime de base	73 %	69 %
Présence d'un régime collectif de soins dentaires	4 %	26 %
<b>2.10 Application de la convention à différents statuts d'emploi</b>		
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés réguliers à temps partiel	42 %	48 %
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires	38 %	84 %

1. Durée inférieure à la norme légale cependant.

**Tableau 2.1 Description des dispositions relatives aux absences pour les besoins de la famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de la salariée</b>		
– jours civils (6 jours universités; 5 jours municipalités)	52 %	23 %
– jours ouvrables (3 jours universités; 5 jours municipalités)	8 %	67 %
– aucune précision quant à la durée		3 %
– autre disposition		3 %
– selon le lien de parenté		2 %
– aucune disposition quant au congé	40 %	2 %
<b>Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié ou de la salariée</b>		
– jours civils (3 jours dans les deux secteurs)	24 %	25 %
– jours ouvrables (2 jours universités; 3 jours municipalités)	8 %	39 %
– selon le lien de parenté	28 %	28 %
– aucune précision quant à la durée		3 %
– autre disposition		3 %
– aucune disposition quant au congé	40 %	2 %
<b>Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié ou de la salariée</b>		
– jours civils (7 jours universités; 3 jours municipalités)	4 %	25 %
– jours ouvrables (5 jours universités; 4 jours municipalités)	40 %	67 %
– aucune précision quant à la durée		2 %
– autre disposition		1 %
– aucune disposition quant au congé	56 %	4 %
<b>Congé payé en cas de divorce du salarié ou de la salariée</b>		
– jours civils (2 jours municipalités)		3 %
– jours ouvrables (1 jour municipalités)		3 %
– sans objet, aucune disposition quant au congé	100 %	94 %
<b>Durée du congé de paternité payé</b>	7 jours civils	3 jours ouvrables

**Tableau 2.2 Description des dispositions relatives aux vacances annuelles et aux congés fériés et mobiles payés dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Choix de la période des vacances annuelles payées</b>		
– choix basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service	40 %	75 %
– choix basé seulement sur les exigences du service		4 %
– choix basé seulement sur l'ancienneté du salarié ou de la salariée		7 %
– choix de toute la période ou d'une partie laissé à la discrétion de l'employé ou de l'employée	12 %	2 %
– période identique pour tous les employés et employées	4 %	
– choix basé sur l'ancienneté et les exigences du service et autre partie identique pour tous		2 %
– aucune précision quant au choix de la période	8 %	1 %
– autre disposition		2 %
– sans objet, aucune disposition relevée	36 %	7 %
<b>Nombre maximal de semaines de congés payés</b>		
	4,6 semaines	5,9 semaines
<b>Conditions d'admissibilité aux jours fériés payés</b>		
– aucune précision quant aux conditions	28 %	34 %
– présence au travail avant ET après le congé	12 %	33 %
– présence au travail avant OU après le congé		23 %
– présence au travail avant le congé		1 %
– présence au travail après le congé		1 %
– autre disposition		2 %
– sans objet, aucune disposition relevée	60 %	6 %
<b>Nombre de jours fériés et mobiles payés</b>		
– jours fériés	15 jours	13 jours
– jours mobiles	Non disponible	2 jours

**Tableau 2.3 Description des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Minimum de service donnant droit au congé de maternité</b>		
– aucun minimum exigé	42 %	36 %
– aucune précision quant au minimum de service exigé	46 %	25 %
– service exigé précisé dans la convention		8 %
– durée établie selon la Loi sur les normes du travail	4 %	4 %
– égal à la période de probation		8 %
– autre disposition		2 %
– aucune disposition quant au congé de maternité	8 %	17 %
<b>Durée totale du congé de maternité</b>	13 semaines <sup>1</sup>	20 semaines
<b>Rémunération pendant le congé de maternité</b>		
– selon le nombre d'années d'ancienneté	35 %	
– selon l'accessibilité à l'assurance-emploi	31 %	
– rémunération partielle pendant toute la durée du congé		3 %
– rémunération partielle pendant une partie du congé		1 %
– autre disposition	15 %	6 %
– aucune rémunération pendant le congé de maternité	4 %	40 %
– aucune précision quant à la rémunération	8 %	3 %
– sans objet, aucune disposition quant au congé de maternité	8 %	47 %
<b>Ancienneté pendant le congé de maternité</b>		
– cumul entier de l'ancienneté	85 %	77 %
– aucune précision quant à l'ancienneté	8 %	6 %
– sans objet, aucune disposition quant au congé	8 %	17 %
<b>Participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé de maternité</b>		
– participation à tous les régimes d'avantages sociaux en vigueur	50 %	53 %
– participation à certains régimes d'avantages sociaux en vigueur	4 %	6 %
– aucune précision quant à la participation aux régimes d'avantages sociaux	38 %	31 %
– aucune participation aux régimes d'avantages sociaux en vigueur		1 %
– sans objet, aucune précision quant au congé de maternité	8 %	8 %
<b>Contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé parental</b>		
– aucune contribution de l'employeur	15 %	8 %
– aucune précision quant à la contribution de l'employeur	38 %	33 %
– contribution partielle à tous les régimes d'avantages sociaux en vigueur		3 %
– contribution totale à tous les régimes d'avantages sociaux en vigueur		4 %
– sans objet, aucune disposition sur le congé parental	46 %	52 %
<b>Rémunération pendant le congé parental</b>		
– aucune précision quant à la rémunération	4 %	3 %
– aucune rémunération pendant le congé	50 %	40 %
– aucune disposition	31 %	6 %
– rémunération partielle pendant toute la durée du congé		3 %
– rémunération partielle pendant une partie du congé		1 %
– sans objet, aucune disposition sur le congé parental	15 %	47 %

1. Durée inférieure à la norme légale cependant.

**Tableau 2.4 Description des dispositions relatives aux périodes de travail des cols blancs dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Jours normaux de travail par semaine</b>		
– durée fixe (4,9 jours municipalités)		44 %
– durée variable selon l'horaire de travail	35 %	3 %
– durée variable selon la saison et le lieu	4 %	6 %
– durée variable selon les catégories d'emploi		5 %
– régime d'horaire comprimé sur une base bimensuelle ou mensuelle		1 %
– aucune disposition	54 %	2 %
– sans objet, la convention ne vise que les cols bleus	8 %	40 %
<b>Heures normales de travail par semaine</b>		
– durée identique pour tous (35 h universités; 34,77 h municipalités)	31 %	37 %
– durée variable selon les catégories d'emploi	4 %	9 %
– autres dispositions		6 %
– durée variable selon la saison et le lieu	4 %	7 %
– aucune disposition	54 %	2 %
– sans objet, la convention ne vise que les cols bleus	8 %	39 %
<b>Heures normales de travail par jour</b>		
– durée identique pour tous (7,11 h universités; 7,04 h municipalités)	31 %	37 %
– durée variable selon les catégories d'emploi	4 %	9 %
– autres dispositions		5 %
– régime d'horaire variable	8 %	39 %
– durée variable selon la saison et le lieu	4 %	7 %
– aucune disposition	54 %	2 %
– sans objet, la convention ne vise que les cols bleus		1 %

**Tableau 2.5 Description des dispositions relatives aux heures supplémentaires dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Compensation des heures supplémentaires</b>		
– aucune disposition	62 %	12 %
– en argent ou en congés, mais restriction quant au moment des congés	35 %	1 %
– heures supplémentaires indemnisées en argent ou compensées en congés	4 %	6 %
– en argent ou en congés, mais restriction quant au nombre d'heures compensées en congés		79 %
– autre disposition		2 %
<b>Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires</b>		
– aucune disposition	58 %	21 %
– volontaire en toute circonstance	31 %	18 %
– volontaire sauf en cas d'urgence		14 %
– volontaire à la condition de trouver un remplaçant ou une remplaçante	8 %	19 %
– volontaire à la condition de trouver un remplaçant ou une remplaçante, sauf en cas d'urgence		3 %
– volontaire après un certain nombre d'heures, sauf en cas d'urgence		2 %
– volontaire après un certain nombre d'heures		4 %
– obligatoire, sauf si la présence auprès de la famille est nécessaire		1 %
– obligatoire		5 %
– obligatoire à moins de raison valable		2 %
– autre disposition	4 %	12 %

**Tableau 2.6 Description des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Comité d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)</b>		
– comité conjoint consultatif		2 %
– comité conjoint décisionnel	18 %	1 %
– aucune précision sur le caractère du comité		1 %
– sans objet, aucune disposition quant à l'existence d'un comité	82 %	97 %
<b>Existence ou non d'une politique concernant l'ARTT</b>		
– oui	6 %	2 %
– non	94 %	98 %
<b>Présence ou non d'un horaire flexible ou variable</b>		
– oui	41 %	15 %
– non	59 %	85 %
<b>Présence ou non d'une semaine comprimée</b>		
– oui	18 %	11 %
– non	82 %	89 %
<b>Présence ou non d'une semaine réduite</b>		
– oui	6 %	3 %
– non	94 %	97 %

**Tableau 2.7 Description des dispositions relatives à un comité ou à un programme relatif à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Existence d'un comité conjoint traitant de conciliation travail-famille</b>		
– sans objet, aucune disposition quant à l'existence du comité	100 %	100 %
<b>Existence ou non d'une politique ou d'un programme de conciliation travail-famille</b>		
– non	100 %	Non disponible
<b>Existence d'un programme d'aide aux employés et employées (PAE)</b>		
– aucune précision à cet égard		8 %
– existence d'un PAE comportant plusieurs volets		11 %
– aucune disposition à cet égard	100 %	81 %

**Tableau 2.8 Description des dispositions relatives aux absences en cas de maladie dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Mode d'acquisition des congés de maladie</b>		
– nombre fixe par année	9 jours	7,9 jours
– par mois de service		8 %
– exprimé en heures	4 %	19 %
– autre disposition	27 %	1 %
– selon l'occurrence de certaines circonstances		5 %
– aucune précision sur le mode d'acquisition	4 %	1 %
– aucun mode d'acquisition	19 %	
– sans objet, aucune disposition quant au mode d'acquisition	12 %	18 %
<b>Accumulation maximale de congés de maladie</b>		
– accumulation maximale précisée dans la convention		8 %
– aucune accumulation maximale	12 %	1 %
– aucune disposition quant aux congés de maladie	12 %	18 %
– aucune précision quant à l'accumulation des congés	4 %	4 %
– sans objet, journées non cumulatives	73 %	69 %

**Tableau 2.9 Description des dispositions relatives aux régimes collectifs de retraite et d'assurance dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Nature du régime de retraite</b>		
– régime contributoire <sup>1</sup>	46 %	60 %
– régime non contributoire		1 %
– aucune précision quant à la nature du régime	31 %	30 %
– autre disposition		1 %
– aucune disposition quant au régime de retraite	23 %	9 %
<b>Montant maximal d'assurance-vie offert par le régime de base</b>		
– montant précisé dans la convention		5 %
– aucune précision quant au montant maximal	65 %	37 %
– autre disposition		2 %
– montant variant selon d'autres facteurs		1 %
– multiple du salaire	8 %	25 %
– aucune disposition quant au régime d'assurance-vie	27 %	31 %
<b>Contribution de l'employeur au régime collectif de soins dentaires</b>		
– un pourcentage donné	4 %	18 %
– montant variant selon la situation familiale		1 %
– aucune contribution		3 %
– aucune précision quant à la contribution de l'employeur		6 %
– sans objet, aucune disposition quant au régime de soins dentaires	96 %	74 %

1. Un régime contributoire s'entend d'un régime auquel l'employeur ainsi que l'employé ou l'employée contribuent.

**Tableau 2.10 Description des dispositions relatives à l'application de la convention à différents statuts d'emploi dans les conventions collectives des secteurs universitaire et municipal**

	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Application de la convention aux salariées et salariés permanents à temps partiel</b>		
- toutes les dispositions de la convention collective	24 %	18 %
- certaines dispositions de la convention collective	18 %	29 %
- autre disposition		1 %
- aucune disposition à cet égard	59 %	52 %
<b>Application de la convention aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires</b>		
- toutes les dispositions de la convention collective		3 %
- certaines dispositions de la convention collective	38 %	81 %
- aucune disposition à cet égard	62 %	16 %

**Tableau 3 Synthèse des dispositions relatives à la conciliation travail-famille dans les conventions collectives de l'ensemble des secteurs analysés**

	PUBLIC	ÉDUCATION	SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX	UNIVERSITÉS	MUNICIPALITÉS
<b>Absences pour les besoins de la famille</b>					
Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant	Non disponible	5 jours ouvrables	5 jours civils	6 jours civils	3 jours ouvrables
Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate <sup>1</sup>	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	3 jours civils	3 jours civils	3 jours ouvrables
Durée du congé payé à l'occasion d'un mariage	7 jours civils	5 jours ouvrables	6 jours civils	5 jours ouvrables	5 jours ouvrables
Congé payé en cas de divorce	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Durée du congé de paternité payé	5 jours ouvrables	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables	7 jours civils	3 jours ouvrables
<b>Vacances annuelles, jours fériés et mobiles payés</b>					
Nombre maximal de semaines de congés annuels	4,8 semaines	5,3 semaines	5,0 semaines	4,6 semaines	5,9 semaines
Choix de la période du congé annuel (basé sur l'ancienneté et sur les exigences du service)	95 %	50 %	100 %	40 %	75 %
Nombre de jours fériés et mobiles payés précisé dans la convention collective	13 jours	14 jours	13 jours	15 jours	15 jours
Admissibilité : présence avant OU après	32 %	9 %	100 %	12 %	56 %
<b>Congé de maternité</b>					
Aucun minimum de service exigé pour avoir droit au congé	21 %	44 %	88 %	42 %	36 %
Durée totale du congé de maternité	20 semaines	20 semaines	20 semaines	13 semaines <sup>2</sup>	20 semaines
Cumul entier de l'ancienneté pendant le congé	100 %	94 %	100 %	85 %	77 %
Participation aux régimes d'avantages sociaux pendant le congé (à certains et à tous)	95 %	79 %	92 %	54 %	59 %
<b>Périodes de travail – cols blancs</b>					
Jours normaux de travail par semaine durée fixe de 5 jours	79 %	56 %	85 %	Non disponible	44 %
Heures normales de travail par semaine 35 h pour tous	74 %	54 %	50 %	31 %	37 %
Heures normales de travail par jour durée identique pour tous (7,25 h public; 7,49 h éducation; 7 h santé et services sociaux)	74 %	54 %	50 %	31 %	37 %
<b>Heures supplémentaires</b>					
Compensation des heures supplémentaires en congés	90 %	50 %	39 %	39 %	86 %
Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires	21 %	46 %	77 %	39 %	60 %
<b>Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)</b>					
Existence d'un comité conjoint d'ARTT	50 %	14 %	0 %	18 %	4 % <sup>2</sup>
Existence d'une politique relative à l'ARTT	50 %	5 %	0 %	6 %	2 % <sup>2</sup>
Présence de l'horaire flexible ou variable	50 %	32 %	0 %	41 %	15 % <sup>2</sup>
<b>Comité ou programme relatif à la conciliation travail-famille (CTF)</b>					
Existence d'un comité conjoint traitant de CTF	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Existence d'une politique ou d'un programme de CTF	0 %	0 %	0 %	0 %	Non disponible
Existence d'un programme d'aide aux employés et employées	11 %	0 %	0 %	0 %	19 %
<b>Absence en cas de maladie</b>					
Nombre de jours de congés de maladie par année	11,6 jours	7,4 jours	9,5 jours	9 jours	7,9 jours
<b>Régimes collectifs de retraite et d'assurance</b>					
Présence d'un régime de retraite	95 %	83 %	96 %	77 %	91 %
Présence d'une assurance-vie dans le régime de base	89 %	87 %	96 %	73 %	69 %
Présence d'un régime collectif de soins dentaires	0 %	9 %	0 %	4 %	26 %
<b>Application de la convention à différents statuts d'emploi</b>					
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés permanents à temps partiel	0 % <sup>3</sup>	50 %	75 % <sup>3</sup>	42 %	48 %
Toutes ou certaines dispositions aux salariées et salariés remplaçants, occasionnels ou sumuméraires	0 % <sup>3</sup>	20 %	50 % <sup>3</sup>	38 %	84 %

1. Selon la grille d'analyse, la « famille immédiate » comprend le père, la mère, le frère et la sœur.
2. Durée inférieure à la norme légale cependant.
3. Pourcentage exprimé à partir d'un très petit nombre de conventions collectives analysées seulement.



## Bibliographie

BEAUPRÉ, R. (1989). « La politique familiale et la présence de dispositions dans les conventions collectives », *Le marché du travail*, vol. 10, n° 2, février, p. 72-89.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2000). *Programme du travail. Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada* [recherche et rédaction : Charles-Philippe ROCHON], Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, décembre, 200 p.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA et CENTRE D'ÉTUDES SUR LA FAMILLE, LE TRAVAIL ET LE MIEUX-ÊTRE (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être* [recherche et rédaction : Karen L. JOHNSON, Donna S. LERO et Jennifer A. ROONEY], Guelph, Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, et Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 79 p.

ROCHETTE, M. (1997). *Le travail, est-ce toujours la santé? Document d'information sur la santé et la sécurité à l'intention des travailleuses*, Québec, Conseil du statut de la femme, 41 p.

THÉRIAULT, J. (2001). *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille – Faits saillants*, Québec, ministère du Travail, 6 p. (document distribué lors du Forum « Concilier travail-famille », tenu le 15 novembre 2001 à Dorval).

TURCOT, Y. (1995). *La conciliation du travail et des responsabilités familiales et la présence de dispositions dans les conventions collectives*, Québec, ministère du Travail, document de travail non publié, 19 p.