

Les clauses « orphelin »

**Analyse de conventions collectives
du secteur municipal et du secteur du commerce de détail –
magasins d'alimentation**

**Ministère du Travail
Direction des études et des politiques
10 septembre 1999**

Table des matières

1.	Les études antérieures.....	1
2.	L'objectif de l'étude	1
3.	La méthodologie	2
4.	Certaines définitions de termes.....	4
5.	L'état de situation.....	4
5.1	Les clauses « orphelin » dans le domaine de l'administration locale	5
5.1.1	Certaines données sur l'ensemble	5
5.1.2	Les caractéristiques des conventions collectives comportant une ou des clauses « orphelin ».....	5
5.2	Les clauses « orphelin » dans le domaine du commerce de détail	16
6.	Synthèse	22

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Distribution des ensembles et des échantillons de conventions collectives retenues, par secteur d'activité examiné et selon la taille des unités de négociation concernées	3
Tableau 2 :	Incidence des clauses « orphelin » : distribution des conventions collectives et des salariés visés, selon la taille des unités de négociation concernées – Secteur de l'administration locale	5
Tableau 3 :	Caractéristiques des clauses « orphelin » - Secteur de l'administration locale	6
Tableau 4 :	Taux de présence des clauses « orphelin » par catégorie d'emploi – Secteur de l'administration locale	8
Tableau 5 :	Répartition des conventions collectives et du genre de clause « orphelin » selon leur année de signature – Secteur de l'administration locale.....	10
Tableau 6 :	Conditions de travail affectées par des clauses « orphelin » par taille des groupes de salariés – Secteur de l'administration locale.....	12
Tableau 7 :	Incidence des clauses « orphelin » : distribution des conventions collectives et des salariés visés, selon la taille des unités de négociation concernées – Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation	16
Tableau 8 :	Caractéristiques des clauses « orphelin » - Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation.....	17
Tableau 9 :	Répartition des conventions collectives et du genre de clause « orphelin » selon leur année de signature – Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation	18
Tableau 10 :	Conditions de travail affectées par des clauses « orphelin » par taille des groupes de salariés – Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation.....	19

Liste des tableaux (suite)

Tableau 11 :	Incidence des clauses « orphelin » : distribution des conventions collectives et des salariés visés par les clauses « orphelin » selon la taille des unités de négociation concernées et selon certains secteurs d'activité économique du Québec	23
Tableau 12 :	Distribution des conventions collectives avec des clauses « orphelin », selon la catégorie d'emploi et selon certains secteurs d'activité économique du Québec	23
Tableau 13 :	Répartition des clauses « orphelin » par conditions de travail, par secteur d'activité économique	24

Les clauses « orphelin »

Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

1. Les études antérieures

Au cours des dix dernières années, le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) du ministère du Travail s'est penché, en plusieurs occasions, sur la rémunération à double palier. Une première étude sur le sujet a été publiée dans la revue *Le Marché du travail* en mars 1988. Une seconde étude est parue dans la même revue en novembre 1992 et enfin une troisième étude a été l'objet d'un tiré à part intitulé : « Vers une équité intergénérationnelle » lequel a été rendu public en juin 1998.

Ces trois études se sont basées sur des résumés de conventions collectives présentés dans la section « Ententes négociées » de la revue du ministère du Travail. Elles ont couvert les périodes 1983-1986 (1^{re} étude), 1985-1990 (2^e étude) et janvier 1991 à mai 1998 (3^e étude).

2. L'objectif de l'étude

La présente étude a pour but de mesurer l'incidence de clauses d'exclusion ou « orphelin » et d'en décrire les diverses formes prises, au fil des années, dans les conventions collectives.

Les statistiques fournies ici sont ventilées en fonction de deux secteurs de l'activité économique québécoise à savoir l'administration locale (les municipalités, les régies intermunicipales) et le commerce de détail – magasins d'alimentation, du type de double palier (permanent ou temporaire), du type d'emploi (temps plein, temps partiel), du genre de double palier (nouveau ou objet d'un renouvellement), de la couverture (tous les salariés ou une partie des salariés embauchés après une date prédéterminée) et de la catégorie des employés visés par des clauses d'exclusion (cols bleus, cols blancs, autres).

Ces diverses perspectives ne sont pas sans rappeler l'étude « Vers une équité intergénérationnelle » publiée en juin 1998. Celle-ci avait porté sur 1 332 résumés de conventions collectives, parus entre janvier 1991 et mai 1998, concernant des unités de négociation de 100 salariés et plus et s'était limitée aux doubles paliers en matière de salaire. Les données qui suivent sont, quant à elles, tirées de 277 conventions collectives analysées à partir d'un ensemble de 841 en vigueur ou en voie de renouvellement le 1^{er} novembre 1998 dans le domaine de l'administration locale (soit 32,9 % des conventions collectives de l'ensemble du secteur) et de 140 conventions collectives examinées à partir d'un ensemble de 484 en vigueur, à cette même date, dans le secteur du commerce de détail – magasins

d'alimentation (soit 28,9 % des conventions collectives de l'ensemble du secteur). La lecture des données faite à une date précise, ici, se distingue de la lecture faite au long des mois et des années dans l'étude de juin 1998. Ceci introduit de profondes distinctions au niveau des données rapportées. Enfin, il y a lieu d'ajouter que la présente étude porte sur des unités de négociation de toute taille et ne se limite pas au double palier en matière de salaire.

3. La méthodologie

La base d'observation de la présente étude comprend les conventions collectives en vigueur ou en voie de renouvellement le 1^{er} novembre 1998 dans le domaine de l'administration locale et celles en vigueur à cette date dans le secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation. Dans un premier temps, une liste des dossiers de ces ensembles a été dressée à l'aide du système « Analyse des conventions collectives (ACC) » du ministère du Travail. Les dossiers retenus ont été classés selon la taille des unités de négociation suivantes : de 1 à 19 salariés, de 20 à 49 salariés, de 50 à 99 salariés et 100 salariés et plus. Les dossiers retenus auraient pu être classés préalablement en fonction de la date de signature de la convention collective ou en fonction de l'allégeance syndicale de l'association de salariés signataire. Ce choix aurait mis en valeur d'autres dimensions que celle de la taille des unités de négociation. L'option que nous avons prise invite à signaler que les tableaux 5 et 9 (répartition des conventions selon leur année de signature) sont fournis ici à titre indicatif et ne visent pas à représenter l'évolution du phénomène dans le temps.

Dans un second temps, des fractions des ensembles de conventions collectives à examiner ont été fixées et appliquées. Initialement, cette méthode a permis d'identifier 139 conventions collectives dans le domaine de l'administration locale. Cependant, dès qu'une clause « orphelin » était repérée dans une convention collective de ce secteur, les autres conventions de ladite municipalité ou régie intermunicipale étaient analysées et ajoutées à l'échantillon initial.

Cette action a fait en sorte que la base des conventions collectives observable est passée de 592 en vigueur le 1^{er} novembre 1998 à 841 en vigueur ou en voie de renouvellement à cette date, pour un ajout de 249 conventions collectives (29,6 % des conventions de l'ensemble). Si on porte maintenant notre attention sur l'échantillon lui-même, celui-ci est passé de 139 à 277 conventions collectives, soit son double. Or, de ce nombre 214 étaient en vigueur le 1^{er} novembre 1998 (36,1 %) et 63 en voie de renouvellement (25,3 %). L'insertion des conventions collectives échues à la date retenue n'a donc pas eu d'effet significatif sur les taux de présence des clauses « orphelin », si ce n'est leur détection sur une période plus longue.

Voici maintenant le résultat des échantillonnages retenus.

Tableau 1

**Distribution des ensembles et des échantillons
de conventions collectives retenues,
par secteur d'activité examiné
et selon la taille des unités de négociation concernées**

A) Secteur de l'administration locale

Taille	Nombre de c.c.¹ en vigueur le 1^{er} novembre 1998	Fraction des c.c. retenues	Nombre de c.c. de l'échantillon initial	Nombre de c.c. de l'échantillon élargi
1 à 19 salariés	300	1/12	25	64
20 à 49 salariés	167	1/2	25	83
50 à 99 salariés	76	1/7	40	70
100 salariés et plus	49	1/1	49	60
Total	592	-	139	277

¹ c.c. : conventions collectives

B) Secteur du commerce de détail - magasins d'alimentation

Taille	Nombre de c.c. dans l'ensemble	Fraction des c.c. retenues	Nombre de c.c. de l'échantillon
1 à 19 salariés	29	1/2	14
20 à 49 salariés	160	1/6	28
50 à 99 salariés	237	1/6	40
100 salariés et plus	58	1/1	58
Total	484	-	140

Les secteurs d'activité économique présentés ici regroupaient 1 025 conventions collectives en vigueur ou en voie de renouvellement à la date retenue. Or, l'univers des conventions collectives déposées au ministère du Travail était, à l'époque, constitué de 8 564 conventions collectives en vigueur ou en voie de renouvellement. L'analyse que nous soumettons concerne environ 12 % des conventions versées au greffe du Bureau du commissaire général du travail.

4. Certaines définitions de termes

On a constaté, lors de la tenue de la Commission de l'économie et du travail, en août et septembre 1998, qu'il n'y avait pas d'unanimité autour du concept « clause orphelin ». Selon certains, les clauses « orphelin » se limitaient à des échelles salariales qui ne se rejoignaient jamais; pour d'autres, elles avaient pour objet de soumettre, en fonction de leur date d'embauche, un ou plusieurs salariés à des conditions de travail moindres que celles consenties aux autres salariés qui accomplissaient un travail équivalent au sein d'une entreprise; enfin, pour d'autres, ces clauses avaient pour effet de ne plus fonder la politique salariale sur des critères communs à l'ensemble du personnel d'une entreprise.

Aux fins de notre exercice, nous avons entendu par « clause orphelin » toute clause de convention collective imposant des conditions de travail ou de rémunération inférieures à de nouveaux salariés, comparativement à celles offertes aux anciens.

Nous ajoutons, de plus, que le repérage de telles clauses dans les conventions collectives a impliqué l'utilisation de mots clés ayant une signification assez précise. Le mot « salaire » a été entendu au sens de la LNT : « rémunération en monnaie courante et avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ». Le mot « rémunération » a été entendu au sens du *Dictionnaire canadien des relations du travail*¹ : « prix versé à quelqu'un en nature ou en espèces pour un travail exécuté ou un service rendu ». Enfin, le mot « avantage » entend : « ce qui s'ajoute au salaire sous forme de salaire indirect ». Dion indique qu'on « parlera d'avantages en nature (nourriture, logement), en espèces (indemnités, primes, gratifications) ou sociaux (assurances de toutes sortes prenant la forme de pension, de rente ou d'allocation) ».

Enfin, il y a lieu de signaler que les clauses « orphelin » permettant aux nouveaux salariés d'atteindre le même plafond salarial ou les mêmes avantages que les anciens et ce, sur une plus longue période de temps, sont ici qualifiées de « temporaires ». À l'inverse, lorsque cette possibilité n'existe pas, on dira qu'elles ont un caractère « permanent ».

5. L'état de situation

Le repérage des clauses « orphelin » a débuté en décembre 1998 au niveau du secteur de l'administration locale et en février 1999 au niveau du commerce de détail – magasins d'alimentation.

¹ Dictionnaire canadien des relations du travail, Gérard Dion, Presses de l'Université Laval, deuxième édition, 1986, 993 p.

5.1 Les clauses « orphelin » dans le domaine de l'administration locale

5.1.1 Certaines données sur l'ensemble

En 1997, il y avait 1 421 municipalités au Québec. Or, au 1^{er} novembre 1998, il n'y avait que 841 conventions collectives au système « Analyse des conventions collectives ». Celles-ci ne visaient, cependant, que 366 municipalités ou régies intermunicipales distinctes. C'est donc dire que 1 055 municipalités n'étaient pas visées, à cette date, par une convention collective déposée au Bureau du commissaire général du travail.

5.1.2 Les caractéristiques des conventions collectives comportant une ou des clauses « orphelin »

Tableau 2

**Incidence des clauses « orphelin » :
distribution des conventions collectives et des salariés visés,
selon la taille des unités de négociation concernées
Secteur de l'administration locale**

Taille	Nombre de conventions			Nombre de salariés ³		
	c.c. ¹	c.o. ²	Taux de présence des c.o. (%)	c.c. ¹	c.o. ²	Taux de présence des c.o. (%)
1 à 19 salariés	64	14	21,9	711	161	22,6
20 à 49 salariés	83	22	26,5	2 574	742	28,8
50 à 99 salariés	70	38	54,3	4 835	2 534	52,4
100 salariés et plus	60	36	60,0	35 216	11 536	32,7
Total	277	110	39,7	43 336	14 973	34,5

¹ c.c. : convention collective de l'échantillon

² c.o. : convention collective comportant une ou des clauses « orphelin »

³ salariés : nombre total des salariés des unités de négociation

Le tableau 2 permet de constater que des 277 conventions collectives analysées dans le domaine de l'administration locale, 110 comportaient des clauses « orphelin » et 167 n'en comprenaient pas. Il nous apprend aussi, d'une part, que le taux de présence de conventions collectives avec des clauses « orphelin » était inférieur au taux moyen de l'ensemble pour les

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

groupes de 1 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés, mais supérieur à ce taux moyen pour les autres groupes. Serait-ce que les clauses « orphelin » sont apparues particulièrement lorsque des économies d'échelle substantielles étaient possibles?

D'autre part, on constate à l'aide de ce tableau qu'il y avait une certaine réciprocité entre le taux de présence des clauses « orphelin » au niveau du nombre des conventions collectives et du nombre des salariés concernés pour les trois premiers groupes de salariés. Le groupe des unités de négociation de 100 salariés et plus se distingue cependant : 60 % des conventions collectives de ce niveau comporteraient des clauses « orphelin » alors que celles-ci n'affecteraient que 32,7 % des salariés appartenant aux unités d'accréditation de ce niveau. Une telle distorsion serait due, semble-t-il, surtout au fait que ce niveau comportait à la fois une majorité de conventions collectives concernant des unités de négociation allant de 100 à 300 salariés et un petit nombre de conventions visant au-delà de 1 000 salariés. D'ailleurs, une seule convention concernant plus de 1 000 salariés comporterait des clauses d'exclusion.

Tableau 3

**Caractéristiques des clauses « orphelin »
Secteur de l'administration locale**

Caractéristiques	Clauses	
	Nombre	%
Ensemble des clauses « orphelin »	149	100,0
<i>Type de clauses</i>		
• permanentes	42	28,2
• temporaires	107	71,8
<i>Genre de clauses</i>		
• renouvellement	73	49,0
• nouvelles	76	51,0
<i>Couverture</i>		
• tous les nouveaux membres	58	38,9
• une partie des nouveaux membres	91	61,1
<i>Type d'emploi</i>		
• temps plein	74	49,7
• temps partiel	12	8,0
• temps plein et temps partiel	63	42,3

***Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal
et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation***

Le tableau 3 nous informe sur les principales caractéristiques des clauses « orphelin » et sur leurs taux de présence dans les conventions collectives de l'administration locale. Des 149 clauses d'exclusion repérées dans 110 conventions collectives du domaine, on constate que 71,8 % étaient temporaires, 49 % ont été le fait d'un renouvellement lors de la dernière signature de la convention collective, 38,9 % affectaient tous les nouveaux salariés embauchés à compter d'une date donnée, 49,7 % visaient des salariés ayant un emploi à temps plein et 42,3 % des salariés ayant, soit un emploi à temps plein, soit un emploi à temps partiel.

Tableau 4

Taux de présence des clauses « orphelin » par catégorie d'emploi
Secteur de l'administration locale

Catégorie d'emploi	Conventions collectives					Salariés ¹				
	Conventions examinées		Conventions avec clause « orphelin »		Taux de présence	Conventions examinées		Conventions avec clause « orphelin »		Taux de présence
	Nombre	%	Nombre	%	%	Nombre	%	Nombre	%	%
Cols bleus	74	26,7	29	26,4	39,2	11 160	25,8	3 578	23,9	32,1
Cols blancs	77	27,8	25	22,7	32,5	18 898	43,6	2 815	18,8	14,9
Cols bleus et cols blancs	32	11,5	13	11,8	40,6	2 022	4,7	1 096	7,3	54,2
Policiers	39	14,1	23	20,9	59,0	7 012	16,2	6 110	40,8	87,1
Pompiers	44	15,9	12	10,9	27,3	3 598	8,3	911	6,1	25,3
Policiers et pompiers	11	4,0	8	7,3	72,7	646	1,5	463	3,1	71,7
Total	277	100,0	110	100,0	39,7	43 336	100,0	14 973	100,0	34,6

¹ Salariés : nombre total des salariés des unités de négociation.

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

La ventilation, au tableau 4, des clauses d'exclusion par catégorie d'emploi nous indique que le taux de présence de telles clauses chez les policiers et les pompiers (72,7 %), les policiers (59 %) et les cols bleus ou blancs (40,6 %) excédait celui qui est identifié à titre de moyenne de l'ensemble des conventions collectives du domaine de l'administration locale (39,7 %). Si l'on compare le taux de présence des conventions collectives à celui des salariés, par catégorie d'emploi, on note une certaine réciprocité au niveau des pompiers et des policiers et pompiers mais de larges disparités au niveau des autres catégories d'emploi. Lorsqu'on examine les données relatives aux salariés susceptibles d'être visés par des clauses « orphelin », on y note des taux de fréquence de 40,8 % chez les policiers, de 23,9 % chez les cols bleus et de 18,8 % chez les cols blancs.

Tableau 5

**Répartition des conventions collectives et du genre de clause « orphelin »
selon leur année de signature
Secteur de l'administration locale**

Année	Conventions			Genre de la clause	
	examinées	avec clauses « orphelin »	Taux de présence (%)	Renouvelle- ment	Nouvelle
1998	115	49	42,6	22	27
1997	68	28	41,2	8	20
1996	37	12	32,4	5	7
1995	12	3	25,0	2	1
1994	8	2	25,0	-	2
1993	23	11	47,8	9	2
Avant 1993	14	5	35,7	4	1
Total	277	110	39,7	50	60

Le tableau 5 nous apprend que 220 conventions collectives sous étude avaient été signées en 1996, 1997 et 1998²; que 89 d'entre elles comportaient des clauses d'exclusion, dont 35 qui avaient été l'objet d'un renouvellement et 54 qui étaient nouvelles. On y constate aussi que des 57 conventions signées avant 1996, 21 contenaient des clauses d'exclusion fondées sur une date d'embauche dont 15 avaient été renouvelées et 6 avaient été l'objet d'inclusion de nouvelles dispositions à un tel effet.

Ce tableau attire aussi l'attention sur la mise en place concurrente de nouvelles lois ayant pu avoir une incidence sur les relations du travail dans le domaine de l'administration locale et l'apparition de clauses « orphelin ». À titre d'exemple, on peut relier les données du tableau 5 relatives aux conventions collectives signées en 1993 avec le projet de loi n° 102 intitulé *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal* et celles de 1997 avec le projet de loi n° 414 intitulé *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal* dont l'intention a été annoncée en octobre de la même année mais réalisée le 12 mars 1998.

² Rappelons que la répartition des conventions selon l'année de signature est fournie à titre indicatif puisque l'échantillon a été tiré sans tenir compte de cette variable.

***Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal
et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation***

Enfin, il y a lieu de signaler que 55 % des clauses « orphelin » survenues en 1998 étaient nouvelles et 45 %, l'objet d'un renouvellement.

Tableau 6

**Conditions de travail affectées par des clauses « orphelin »
par taille des groupes de salariés
Secteur de l'administration locale**

Conditions de travail	1 à 19 salariés			20 à 49 salariés			50 à 99 salariés			100 salariés et +			Total					
	c.o.	cl. o.	sal.	c.o.	cl. o.	sal.	c.o.	cl. o.	sal.	c.o.	cl. o.	sal.	c.o.		cl. o.		sal.	
													N	% ¹	N	% ²	N	% ¹
1. Salaire	9	9	124	17	18	585	29	29	1 935	27	28	9 935	82	74,5	84	56,4	12 579	84,0
2. Durée du travail	2	2	11	2	2	53	1	1	65	5	5	629	10	9,0	10	6,7	758	5,0
3. Jour fériés, chômés et payés	1	1	13	-	-	-	1	1	64	-	-	-	2	1,8	2	1,3	77	0,5
4. Congés annuels	5	5	35	3	3	103	6	8	393	1	1	176	15	13,6	17	11,4	707	4,7
5. Repos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Congés pour événements familiaux	-	-	-	-	-	-	1	1	72	-	-	-	1	0,9	1	0,6	72	0,06
7. Uniforme obligatoire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	275	1	0,9	1	0,6	275	1,8
8. Durée de la période de probation	-	-	-	-	-	-	2	2	147	1	1	252	3	2,7	3	2,0	399	2,7
9. Autres dispositions	1	1	13	4	5	128	10	10	686	14	15	2 813	29	26,4	31	21,0	3 640	24,3
Total des cl. o.	-	18	-	-	28	-	-	52	-	-	51	-	-	-	149	100,0	-	-

c.o. : convention collective comportant des clauses « orphelin »

cl.o. : clause « orphelin »

sal. : nombre total des salariés des unités de négociation

N : nombre

¹ taux de présence

² taux de fréquence

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

La répartition des 149 clauses « orphelin » du tableau 6 nous informe qu'environ 89 % de ces clauses concernaient principalement trois éléments, à savoir le salaire (56,4 %), les congés annuels (11,4 %) et certaines dispositions (allocations de retraite, sécurité d'emploi, etc. – voir la liste ci-dessous sous le titre 3) Les autres clauses...) non régies par la *Loi sur les normes du travail* (21 %).

1) Le salaire (élément 1 du tableau 6)

Si l'on porte notre attention sur les données relatives à la dimension « salaire » élaborée au tableau 6, on y apprend que les 82 conventions collectives du domaine de l'administration locale comportaient 84 clauses « orphelin ». De ce nombre, 9 clauses (10,7 %) se retrouvaient dans les conventions collectives regroupant des unités de négociation de 1 à 19 salariés, 18 (21,4 %) des unités de 20 à 49 salariés, 29 (34,5 %) des unités de 50 à 99 salariés et 28 (33,3 %) des unités de 100 salariés et plus.

Des 84 clauses « orphelin » identifiées :

- 4 ➔ visaient des avantages ayant une valeur pécuniaire : ex. : des montants forfaitaires versés aux anciens salariés;
- 49 ➔ inséraient des échelons supplémentaires : à la base de la rémunération, ou entre les minima et maxima prévus pour les anciens salariés;
- 23 ➔ énonçaient le salaire des débutants en pourcentage de celui versé aux anciens débutants;
- 8 ➔ distinguaient par rapport aux « hors échelle ».

2) Les autres conditions de travail pour lesquelles des minima sont prévus à la *Loi sur les normes du travail* (éléments 2 à 7 du tableau 6)

On regroupe sous ce titre 31 clauses « orphelin » ou susceptibles d'être ainsi qualifiées, identifiées à partir des 277 conventions collectives du domaine de l'administration locale. Les 84 clauses relatives à la rémunération et présentées précédemment s'ajoutent à ces dispositions.

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

Des 31 clauses « orphelin » identifiées comme appartenant à ce groupe :

- 5 → concernaient l'étalement des heures de travail;
- 5 → distinguaient au niveau du calcul ou de l'attribution des heures supplémentaires;
- 17 → visaient les congés annuels;
- 2 → différenciaient au sujet des jours fériés;
- 1 → faisait assumer le coût d'un uniforme obligatoire par le nouveau salarié;
- 1 → prévoyait des congés spéciaux pour événements familiaux différents.

3) Les autres clauses « orphelin » du domaine de l'administration locale (éléments 8 et 9 du tableau 6)

Le tableau 6 nous apprend que 34 autres clauses d'exclusion ont été repérées dans les 277 conventions collectives analysées dans le domaine de l'administration locale. De ce nombre,

- 3 → concernaient la durée de la probation;
- 10 → visaient des allocations de retraite réservées aux anciens salariés;
- 6 → assuraient une sécurité d'emploi aux anciens salariés;
- 4 → portaient sur une affectation territoriale distincte;
- 3 → forçaient les nouveaux salariés à demeurer sur le territoire de la municipalité;
- 2 → interdisaient aux nouveaux surnuméraires de faire des griefs;
- 2 → encadraient différemment le calcul de l'ancienneté;
- 4 → distinguaient soit au niveau des prestations d'invalidité, des avantages assurés aux salariés agissant à titre de témoin à la Cour ou de la compensation des jours fériés ou vacances (avant 10 %, après 8,4 %).

Conclusion

Des 277 conventions collectives du domaine de l'administration locale analysées, 167 ne comportaient pas de clauses « orphelin » et 110 étaient visées par de telles clauses. Or, ces dernières conventions concernaient 14 973 salariés ou membres des unités de négociation les ayant signées. Ce nombre a peu à voir avec celui des personnes directement concernées par les clauses d'exclusion elles-mêmes sauf si celles-ci ont été embauchées après une date déterminée qui fonderait la politique salariale les concernant.

Dans le domaine de l'administration locale, les clauses « orphelin » sont temporaires à 71,9 % (tableau 3), nouvelles depuis la dernière signature de la convention collective qui les comporte dans 51 % des cas, couvrent une partie des nouveaux salariés dans une proportion de 61 % et visent des salariés à temps plein dans 49,7 % des occasions. Lorsqu'on porte notre attention sur les salariés, on constate qu'il y a des clauses « orphelin » dans 59 % (tableau 4) des conventions collectives des policiers examinées et dans 39,2 % de celles des cols bleus. On apprend aussi, au tableau 5, qu'un grand nombre de conventions collectives porteuses de clauses « orphelin » sont intervenues en 1997 et en 1998 (70 %).

Enfin, l'examen des conditions de travail affectées par des clauses « orphelin » (tableau 6) nous apprend que celles relatives au « salaire » ou aux « autres dispositions » visent surtout les groupes de salariés de 50 à 99 salariés et de 100 salariés et plus. Les clauses « orphelin » relatives aux congés annuels se retrouvent dans tous les groupes de salariés mais surtout chez ceux regroupant de 1 à 19 salariés et de 50 à 99 salariés.

5.2 Les clauses « orphelin » dans le domaine du commerce de détail

L'étude effectuée dans le secteur du commerce de détail concernait les magasins d'alimentation et ce, principalement pour les supermarchés d'alimentation et les entrepôts de distribution directe de produits alimentaires.

La liste globale des dossiers de ce sous-secteur d'activité économique comportait 484 conventions collectives en vigueur au 1^{er} novembre 1998. De ce nombre, on a retenu 140 conventions collectives ne visant que des cols bleus (voir le tableau 1B).

Plusieurs clauses « orphelin » apparues dans les conventions collectives du domaine du commerce de détail – magasins d'alimentation sont survenues suite à l'adoption de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* en décembre 1992.

Tableau 7

**Incidence des clauses « orphelin » :
distribution des conventions collectives et des salariés visés,
selon la taille des unités de négociation concernées
Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Taille	Nombre de conventions			Nombre de salariés ³		
	c.c. ¹	c.o. ²	Taux de présence des c.o. (%)	c.c. ¹	c.o. ²	Taux de présence des c.o. (%)
1 à 19 salariés	14	8	57,1	196	118	60,2
20 à 49 salariés	28	24	85,7	969	853	88,0
50 à 99 salariés	40	36	90,0	2 719	2 439	89,7
100 salariés et plus	58	42	72,4	8 577	5 617	65,5
Total	140	110	78,6	12 461	9 027	72,4

¹ c.c. : convention collective de l'échantillon

² c.o. : convention collective comportant une ou des clauses « orphelin »

³ salariés : nombre total des salariés des unités de négociation

On constate au tableau 7 un taux élevé de clauses d'exclusion car seulement 30 des 140 conventions collectives examinées ne comportaient pas de telles clauses. En effet, le taux de présence est de 78,6 % pour l'ensemble des conventions collectives examinées et de 72,4 % pour l'ensemble des salariés des unités de négociation.

**Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal
et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Au niveau des groupes de salariés, le taux de présence des clauses d'exclusion dans les conventions collectives est au-delà de 85 % pour deux groupes de salariés, soit celui de 50 à 99 salariés (90 %) et celui de 20 à 49 salariés (85,7 %).

Tableau 8

**Caractéristiques des clauses « orphelin »
Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Caractéristiques	Clauses	
	Nombre	%
Ensemble des clauses « orphelin »	269	100,0
<i>Type de clauses</i>		
• permanentes	268	99,6
• temporaires	1	0,4
<i>Genre de clauses</i>		
• renouvellement	126	46,8
• nouvelles	143	53,2
<i>Couverture</i>		
• tous les nouveaux membres	159	59,1
• une partie des nouveaux membres	110	40,9
<i>Type d'emploi</i>		
• temps plein	69	25,7
• temps partiel	20	7,4
• temps plein et temps partiel	180	66,9

Le tableau 8 fournit des informations sur les caractéristiques des 269 clauses d'exclusion répertoriées. Ainsi, 99,6 % des clauses sont permanentes et 53,2 % sont de nouvelles clauses apparues à la signature de la convention collective. D'autre part, 59,1 % des clauses d'exclusion visent tous les nouveaux salariés embauchés à compter d'une date déterminée et 66,9 % des clauses touchent à la fois les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Tableau 9

**Répartition des conventions collectives et du genre de clause « orphelin »
selon leur année de signature³
Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Année	Conventions			Genre de la clause		
	examinées	avec clauses « orphelin »	Taux de présence (%)	Renouvel- lement	Nouvelle	Les deux
1998	43	33	76,7	6	11	16
1997	38	29	76,3	8	9	12
1996	38	31	81,5	10	9	12
1995	20	16	80,0	4	5	7
1994	1	1	N.S.	-	-	1
Total	140	110	78,6 %	28	34	48

N.S. : non significatif étant donné le petit nombre de conventions collectives concernées

On constate au tableau 9 que le taux de présence des clauses « orphelin » dans les conventions collectives examinées a diminué à compter de 1997. Il est passé de 81,5 % en 1996 à 76,3 % en 1997.

En 1998, 18,2 % (6 sur 33) des conventions signées comportant des clauses « orphelin » ont une clause renouvelée, 33,3 % (11 sur 33) une nouvelle clause et 48,5 % (16 sur 33) des conventions avaient à la fois une clause renouvelée et une nouvelle clause. Il y a une diminution des clauses renouvelées en 1998 (18,2 %) comparativement à 1997 (27,6 % ou 8 sur 29). Par contre, le nombre de conventions ayant les deux genres de clauses « orphelin » (renouvellement et nouvelle) est passé de 41,4 % (12 sur 29) en 1997 à 48,5 % (16 sur 33) en 1998.

³ Voir la note 2, page 10.

Tableau 10

**Conditions de travail affectées par des clauses « orphelin »
par taille des groupes de salariés
Secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Conditions de travail	1 à 19 salariés			20 à 49 salariés			50 à 99 salariés			100 salariés et +			Total					
	c.o.	cl. o	sal.	c.o.	cl. o	sal.	c.o.	cl. o	sal.	c.o.	cl. o	sal.	c.o.		cl. o.		sal.	
													N	% ¹	N	% ²	N	% ¹
1. Salaire	4	4	68	14	16	511	20	20	1 431	27	27	3 217	65	46,4	67	24,9	5 227	57,9
2. Durée du travail	2	2	33	18	29	670	31	52	2 088	39	57	5 021	90	64,3	140	52,0	7 812	86,5
3. Jours fériés, chômés et payés	-	-	-	1	1	28	-	-	-	3	3	369	4	2,9	4	1,5	397	4,4
4. Congés annuels	1	1	17	1	1	33	3	3	198	5	5	838	10	7,1	10	3,7	1 086	12,0
5. Repos	-	-	-	-	-	-	5	5	383	2	2	245	7	5,0	7	2,6	628	7,0
6. Congés pour événements familiaux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Uniforme obligatoire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Durée de la période de la probation	3	3	35	3	3	98	3	3	206	4	4	440	13	9,3	13	4,8	779	8,6
9. Autres dispositions	1	1	17	4	4	141	8	9	539	14	14	1 267	23	16,4	28	10,5	1 964	21,8
Total des cl. o.	-	11	-	-	54	-	-	92	-	-	112	-	-	-	269	100,0	-	-

c.o. : convention collective avec clause « orphelin »

cl. o. : clause « orphelin »

sal. : nombre total de salariés des unités de négociation

N : nombre

¹ taux de présence

² taux de fréquence

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

La répartition des 269 clauses « orphelin » du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation nous apprend que près de 77 % des clauses répertoriées visaient principalement les éléments 1 et 2 du tableau 10, soit la durée du travail⁴ (52 %) et le salaire (24,9 %).

Or, 77,8 % des 140 clauses « orphelin » concernant la durée ou l'étalement des horaires de travail (élément 2 du tableau 10) se retrouvaient dans le groupe de 100 salariés et plus avec 57 clauses (40,7 %) et celui de 50 à 99 salariés avec 52 clauses (37,1 %). D'ailleurs, ces 140 clauses étaient réparties dans 90 conventions collectives et se rencontraient particulièrement chez trois groupes de salariés, soit ceux de 100 salariés et plus (57 clauses pour 39 conventions), de 50 à 99 salariés (52 clauses pour 31 conventions) et de 20 à 49 salariés (29 clauses pour 18 conventions).

En ce qui a trait au salaire, 40,3 % des 67 clauses « orphelin » étaient dans le groupe de 100 salariés et plus. D'autre part, ces 67 clauses étaient réparties dans 65 conventions collectives.

Enfin, la distribution des clauses « orphelin » dans les groupes de salariés est la suivante : 41,6 % pour le groupe de 100 salariés et plus, 34,2 % pour les 50 à 99 salariés, 20,1 % pour les 20 à 49 salariés et 4,1 % pour les 1 à 19 salariés.

Changement des conditions de travail

Si on veut intervenir au niveau des conventions collectives porteuses de clauses d'exclusion classées sous l'élément 1 « Le salaire » (tableau 10), 65 conventions collectives représentant 46,4 % des 140 conventions de l'échantillon seraient touchées. Il y a dans ces conventions collectives 67 clauses d'exclusion, soit 24,9 % des 269 clauses répertoriées.

Si on considère les éléments 1 à 7 inclusivement, 104 conventions collectives représentant 74,3 % des 140 conventions de l'échantillon seraient concernées. Il y a dans ces conventions collectives 228 clauses d'exclusion, soit 84,8 % des 269 clauses répertoriées.

Enfin, si les éléments 1 à 9 étaient retenus, un impact serait ressenti dans 110 conventions représentant 78,6 % des 140 conventions de l'échantillon. Il y a 269 clauses d'exclusion répertoriées dans ces conventions collectives.

⁴ Sous la rubrique « durée du travail » apparaissent des dispositions protégeant des droits acquis par les salariés oeuvrant dans les commerces avant le 18 décembre 1992. L'effet de l'article 28.1 de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* qui assurait de tels droits a été reconduit dans les conventions collectives en vigueur actuellement.

Principales clauses « orphelin »

Les clauses d'exclusion les plus nombreuses étant donné la définition de clause « orphelin » retenue aux fins de l'étude, sont les suivantes :

<u>Nombre</u>	<u>Clause</u>
78	Travail du dimanche
62	Salaire hors échelle
21	Travail le samedi soir et le dimanche soir
13	Travail le soir
13	Période de probation
11	Durée de la semaine de travail
11	Congés de maladie

Conclusion

Dans le domaine du commerce de détail – magasins d'alimentation, nous avons examiné 140 conventions collectives et identifié des clauses « orphelin » dans 110, pour un taux de présence de 78,6 %. Ce taux passe à 72,4 % lorsqu'on considère les données relatives aux salariés couverts par les conventions collectives comportant de telles clauses.

L'évaluation des clauses en tant que telles a permis de constater que 99,6 % d'entre elles étaient permanentes, 53,2 % étaient nouvelles, 40,9 % visaient une partie des nouveaux membres assujettis aux conventions collectives sous étude et 66,9 % concernaient à la fois des salariés à temps plein et des salariés à temps partiel.

Enfin, les principaux éléments des conventions collectives où des clauses « orphelin » ont été identifiées sont les horaires de travail des salariés (52 % des clauses) et le salaire (24,9 % des clauses). Ceux-ci se retrouvent surtout dans les conventions collectives des groupes de 20 à 49 salariés et de 50 à 99 salariés et à un degré moindre dans celles des groupes de 100 salariés et plus.

6. Synthèse

La présente étude porte sur la présence de clauses « orphelin » dans les conventions collectives des domaines de l'administration locale et du commerce de détail - magasins d'alimentation. Elle soumet des données tirées de 417 des 1 325 conventions collectives en vigueur ou en voie de renouvellement le 1^{er} novembre 1998, le cas échéant, dans ces deux secteurs de l'activité économique du Québec. Et, afin de bien mesurer les limites des observations qui suivent, il y a lieu de rappeler que l'ensemble des conventions collectives déposées au ministère du Travail était, à cette date, composé de 8 564 conventions.

L'examen des 417 conventions collectives (277 dans l'administration locale, 140 dans le commerce de détail – magasins d'alimentation) retenues par échantillonnage a permis de constater que 197 d'entre elles ne comportaient pas de clauses « orphelin » alors que 220 autres (110 dans l'administration locale, 110 dans le commerce de détail – magasins d'alimentation) en comportaient au moins une.

Les deux tableaux qui suivent (tableaux 11 et 12) présentent la distribution des conventions collectives contenant des clauses « orphelin » par secteur d'activité selon la taille des unités de négociation ou la catégorie d'emploi des salariés visés. Ils font état de divers taux de fréquence ou de présence de telles clauses et tiennent compte de la notion très large qui a été utilisée comme point de départ à leur repérage.

Le tableau 11 illustre des disparités importantes entre les secteurs de l'administration locale et le commerce de détail – magasins d'alimentation. Bien que ces deux secteurs aient été l'objet de repérage de clauses « orphelin » dans 110 conventions collectives par secteur, on constate des taux de fréquence des conventions collectives avec clauses d'exclusion allant de 21,9 % à 60 % dans le domaine de l'administration locale et de 57,1 % à 90 % dans celui du commerce de détail. Lorsqu'on considère les salariés couverts par des conventions comportant de telles clauses, les taux de présence vont respectivement de 22,6 % à 52,4 % et de 60,2 % à 89,7 %.

Le tableau 12, quant à lui, nous informe sur les catégories d'emploi affectées par les clauses « orphelin ». On y constate un taux de présence de 65 % dans les conventions collectives relatives aux cols bleus des deux secteurs examinés et un taux de 59 % chez les policiers du domaine de l'administration locale. Le petit nombre (8 sur 11 : 72,7 %) de conventions collectives concernant à la fois des policiers et des pompiers attire l'attention mais est, en réalité, moins significatif que les deux autres taux de présence exprimés ci-dessus. Quant on examine les données relatives aux salariés, c'est le taux de présence de 87,1 % relatif aux policiers qui attire le plus l'attention ainsi que celui de 53,3 % concernant les cols bleus.

Tableau 11

Incidence des clauses « orphelin » :
distribution des conventions collectives et des salariés visés par les clauses « orphelin »,
selon la taille des unités de négociation concernées
et selon certains secteurs d'activité économique du Québec

Taille	Nombre de conventions collectives porteuses de clauses « orphelin »						Nombre de salariés visés par les clauses « orphelin »					
	Administration locale		Magasins d'alimentation		Total		Administration locale		Magasins d'alimentation		Total	
	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de présence
1 à 19 salariés	14	21,9	8	57,1	22	28,2	161	22,6	118	60,2	279	30,8
20 à 49 salariés	22	26,5	24	85,7	46	41,4	742	28,8	853	88,0	1 595	45,0
50 à 99 salariés	38	54,3	36	90,0	74	67,3	2 534	52,4	2 439	89,7	4 973	65,8
100 salariés et +	36	60,0	42	72,4	78	66,1	11 536	32,7	5 617	65,5	17 153	39,2
Total	110	39,7	110	78,6	220	52,8	14 973	34,5	9 027	72,4	24 000	43,0

Tableau 12

Distribution des conventions collectives avec des clauses « orphelin », selon la catégorie d'emploi
et selon certains secteurs d'activité économique du Québec

Catégorie d'emploi	Nombre de conventions collectives porteuses de clauses « orphelin »						Nombre de salariés visés par les clauses « orphelin »					
	Administration locale		Magasins d'alimentation		Total		Administration locale		Magasins d'alimentation		Total	
	Nombre	Taux de fréquence	Nombre	Taux de fréquence	Nombre	Taux de présence	Nombre	Taux de fréquence	Nombre	Taux de fréquence	Nombre	Taux de présence
Cols bleus	29	26,4	110	100,0	139	65,0	3 578	23,9	9 027	100,0	12 605	53,0
Cols blancs	25	22,7	-	-	25	32,4	2 815	18,8	-	-	2 815	14,9
Cols bleus et blancs	13	11,8	-	-	13	40,6	1 096	7,3	-	-	1 096	54,2
Policiers	23	20,9	-	-	23	59,0	6 110	40,8	-	-	6 110	87,1
Pompiers	12	10,9	-	-	12	27,3	911	6,1	-	-	911	25,3
Policiers et pompiers	8	7,3	-	-	8	72,7	463	3,1	-	-	463	71,7
Total	110	100,0	110	100,0	220	52,8	14 973	100,0	9 027	100,0	24 000	43,0

**Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal
et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation**

Tableau 13

**Répartition des clauses « orphelin » par conditions de travail,
par secteur d'activité économique**

Conditions de travail	Nombre de clauses « orphelin »		Total
	Administration locale	Magasins d'alimentation	
1. Le salaire • salaire hors échelle • échelle de salaire • avantages pécuniaires	8 72 4	62 3 2	70 75 6
1^{er} sous-total	84	67	151
2. La durée et l'étalement des horaires de travail • travail le dimanche • travail samedi soir et dimanche soir • autres étalements de l'horaire de travail • durée du travail	- - - 5	78 21 23 18	78 21 23 23
3. Les heures supplémentaires	5	-	5
2^e sous-total	10	140	150
4. Les jours fériés	2	4	6
5. Les congés annuels	17	10	27
6. Le repos hebdomadaire	-	7	7
7. Les congés pour événements familiaux	1	-	1
8. Le port d'un uniforme obligatoire	1	-	1
9. La durée de la probation en vue d'un emploi régulier	3	13	16
3^e sous-total	24	34	69
10. Autres • congés de maladie • avantages sociaux • bonis, primes • sécurité d'emploi, affectation territoriale, demeurer sur le territoire • divers	- 16 - 13 2	11 3 10 - 4	11 19 10 13 6
4^e sous-total	31	28	59
TOTAL	149	269	417

Les clauses « orphelin » - Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation

Les conditions de travail les plus fréquemment repérées dans les conventions collectives à titre de porteuses de clauses « orphelin » prises dans un sens large concernaient le salaire, les horaires de travail, les congés et certains avantages sociaux. La mise en parallèle de données pour le domaine de l'administration locale et celui des magasins d'alimentation, faite au tableau 13, nous fait prendre conscience non seulement de la diversité des dispositions concernées mais aussi de tendances fortement différentes entre les secteurs visés.

On constate, au plan salarial, que ce sont les échelles de salaires (avec ses sous-entendus : gel ou ajout d'échelon, échelle spéciale pour les nouveaux salariés) qui comportent le plus de clauses d'exclusion dans le domaine de l'administration locale alors que ce sont les salaires hors échelle qui attirent l'attention dans les conventions des magasins d'alimentation.

Au plan de la durée et des horaires de travail, on note que de nombreuses clauses « orphelin » sont inscrites dans les conventions des magasins d'alimentation alors que de telles clauses sont pratiquement absentes dans les conventions collectives municipales.

Au plan des congés, on observe un même nombre de clauses « orphelin » pour les deux secteurs.

Enfin, on constate des distinctions majeures entre les deux domaines examinés au niveau des autres dispositions porteuses de clauses « orphelin ». Les conventions collectives des magasins d'alimentation sont porteuses de clauses d'exclusion surtout lorsqu'elles réglementent les congés de maladie, les bonis et les primes; celles du domaine municipal, lorsqu'elles délimitent les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et l'affectation à un travail.

À défaut d'observations sur des conventions collectives appartenant à d'autres secteurs de l'activité économique québécoise que ceux analysés ici, celles repérées lors de notre recherche nous apprennent que des clauses « orphelin » prises dans un sens large peuvent s'inscrire dans presque toutes les conditions de travail négociables.