

Surnuméraires à la C.T.C.U.M.?

Rapport de la Commission d'enquête
sur l'opportunité d'établir un régime
d'employés surnuméraires à la Commission
de Transport de la Communauté urbaine de Montréal



Le 30 novembre 1983

Honorable René Lévesque
Premier Ministre du Québec

Monsieur le Premier Ministre,

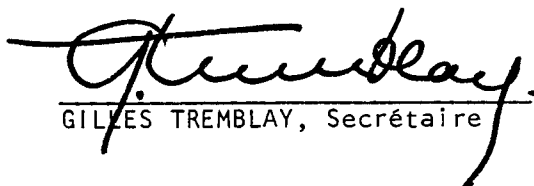
Le 22 avril 1983, nous prêtions le serment de remplir les devoirs qui nous sont imposés par les dispositions de la Loi sur les commissions d'enquête au meilleur de notre connaissance et de notre jugement.

Nous avons l'honneur de vous transmettre notre rapport sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal, conformément au mandat qui nous a été confié. Nous espérons qu'il produira les effets positifs souhaitables.

Veuillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de nos sentiments respectueux.


JEAN-GUY CLEMENT, Président


GILLES FERLAND, Commissaire


GILLES TREMBLAY, Secrétaire


MARCEL GUILBERT, Commissaire

RAPPORT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE
SUR L'OPPORTUNITÉ D'ÉTABLIR UN RÉGIME
D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES À LA
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA
COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL

NOVEMBRE 1983

TABLE DES MATIÈRES

Lettre au Premier Ministre	I
Liste des tableaux	X
Liste des figures	XIV
Liste des annexes	XV
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 - LA COMMISSION D'ENQUÊTE: ORIGINE, MANDAT ET DÉMARCHE. .	2
1.1 Origine de la Commission d'enquête	2
1.2 Mandat de la Commission d'enquête.	5
1.2.1 Arrêtés en conseil	5
1.2.2 Compréhension du mandat	6
1.3 Démarche suivie par la Commission d'enquête	6
1.3.1 Participation des intervenants privilégiés. .	7
1.3.2 Service de recherche	7
1.3.3 Etudes comparatives	8
1.3.4 Audience publique	8
CHAPITRE 2 - LES INTERVENANTS	10
2.1 C.T.C.U.M.	10
2.1.1 Historique de la C.T.C.U.M.	10
2.1.2 Composition, rôle et responsabilités de la C.T.C.U.M.	10
2.1.3 Evolution du transport en commun à Montréal. .	10
2.1.4 Financement du transport en commun à Montréal.	11
2.1.5 Position de la C.T.C.U.M.	12
2.2 Fraternité	13
2.2.1 Historique et composition	13
2.2.2 Position de la Fraternité	14
2.3 Autres intervenants.	16
2.3.1 Position du Conseil du Patronat du Québec (C.P.Q.).	16
2.3.2 Position de Messieurs Normand Huneault et Pierre Dufault.	16
CHAPITRE 3 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET LE PROJET DE LA C.T.C.U.M.: DÉFINITIONS, CARACTÉRISTIQUES ET CONDITIONS DE TRAVAIL. .	18
3.1 Définitions.	18
3.2 Caractéristiques et conditions de travail.	19
3.2.1 Conditions de travail dans le secteur du transport en commun	20
3.2.2 Conditions de travail dans les secteurs public et parapublic.	23
3.3 Projet de la C.T.C.U.M..	26
3.3.1 Statut du travail à temps partiel	26
3.3.2 Evaluation comparative.	28

CHAPITRE 4 - L'EXPLOITATION DU SERVICE DE TRANSPORT À LA C.T.C.U.M.: ORGANISATION DU TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE	34
4.1 Courbes de service	34
4.1.1 Coordonnées générales	34
4.1.2 Établissement du service.	35
4.1.3 Réseau urbain de surface.	36
4.1.4 Métro	36
4.1.5 Autres réseaux.	45
4.2 Conditions négociées d'opération	45
4.3 Affectation de la main-d'oeuvre.	46
4.4 Coûts et revenus de l'exploitation du service. . .	47
4.4.1 Coûts	48
4.4.2 Revenus	49
4.5 Statistiques biographiques des membres de la Fraternité	52
4.5.1 Catégories d'emplois.	52
4.5.2 Âge des employés.	52
4.5.3 Ancienneté des employés	56
4.5.4 Roulement du personnel.	56
4.6 Journée de travail du chauffeur d'autobus.	57
4.6.1 Journée normale de travail et article 20 de la convention collective	57
4.6.2 Éléments à considérer dans la détermination de la charge normale de travail	59
4.6.3 Systèmes de majoration de repos appliqués pour établir la charge normale de travail ou journée normale de travail	63
4.6.4 Application d'un système de majoration de repos à la fonction de chauffeur d'autobus effectuant une assignation continue de huit heures	64
4.6.5 Détermination de la journée normale de travail du chauffeur d'autobus.	68
4.7 Formation et entraînement des membres de la Fraternité	73
4.7.1 Formation offerte aux employés.	74
4.7.2 Coûts de formation et d'entraînement des chauffeurs, opérateurs et changeurs	75
4.8 Rémunération globale moyenne du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro	75
4.8.1 Rémunération globale selon Statistique Canada.	75
4.8.2 Rémunération globale selon le Bureau de recherche sur la rémunération (B.R.R.). . .	77
4.8.3 Étude du coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro	77
4.9 Choix des assignations de travail effectué par le chauffeur d'autobus et l'opérateur de métro et ancienneté	83
4.9.1 Résultat du choix des assignations de 500 chauffeurs et opérateurs effectués par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des dix divisions selon le rang d'ancienneté.	83

4.9.2	Résultat du choix des assignations des 50 premiers chauffeurs de la division Anjou selon le rang d'ancienneté	83
4.9.3	Résultat du choix des assignations par les 425 chauffeurs de la division Anjou selon le rang d'ancienneté	86
4.10	Absentéisme	88
4.10.1	Définition de l'absentéisme.	89
4.10.2	Statistiques sur l'absentéisme des membres de la Fraternité	90
4.10.3	Effets de l'absentéisme sur la planification du travail et la qualité du service.	95
4.10.4	Absentéisme pour cause de maladie chez les chauffeurs d'autobus à temps plein aux États-Unis et au Canada.	95
4.10.5	Absentéisme et temps supplémentaire.	97
4.10.6	Coûts de l'absentéisme	100
4.11	Temps supplémentaire.	103
4.12	Santé et sécurité au travail.	105
CHAPITRE 5-	EFFETS DE L'IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL A LA C.T.C.U.M.	111
5.1	Scénarios d'implantation.	111
5.1.1	Scénario No 1.	111
5.1.2	Scénario No 2.	112
5.1.3	Scénario No 3.	112
5.1.4	Scénario No 4.	113
5.2	Effets escomptés.	113
5.2.1	Aspects économiques pour la C.T.C.U.M.	114
5.2.2	Coûts du transport en commun à la C.T.C.U.M.	119
5.2.3	Aspects administratifs	120
5.2.4	Qualité du service aux usagers	124
5.2.5	Conditions de travail.	130
CHAPITRE 6-	LES MODALITÉS D'APPLICATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	136
6.1	Garanties aux employés à temps plein.	136
6.1.1	Garantie d'emploi.	137
6.1.2	Conditions de travail.	137
6.2	Conditions de travail des employés à temps partiel	137
6.2.1	Proportionnalité des conditions de travail.	137
6.2.2	Période de probation	138
6.2.3	Ancienneté	138
6.2.4	Formation.	138
6.2.5	Unité syndicale.	138

CHAPITRE 7 - LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS RATTACHÉS À L'IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.	139
7.1 Aspect économique	140
7.2 Aspect administratif.	141
7.3 Conditions de travail des employés actuels. . . .	141
7.4 Relations du travail.	142
CHAPITRE 8 - FORMULES DE RECHANGE À UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.	143
8.1 Position des intervenants	143
8.2 Revision des conditions négociées d'opération . .	144
8.3 Multiplication des modèles d'organisation du travail.	145
CHAPITRE 9 - LES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	148
9.1 Projet de la C.T.C.U.M.	148
9.2 Travail à temps partiel	150
9.3 Organisation du travail et gestion des ressources humaines	151
9.4 Coûts et revenus d'un service de transport en commun	153
ANNEXE A - CLASSIFICATION DES DOCUMENTS RECUS, PRÉPARÉS ET CONSULTÉS PAR LA COMMISSION.	154
ANNEXE B - DÉCRET 649-83	175
ANNEXE C - DÉCRET 2073-83	178
ANNEXE D - RÈGLES DE PRATIQUE ET DE PROCÉDURE	180
ANNEXE E - CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.	184
Liste des tableaux	185
1. Principales définitions.	187
1.1 Organismes de recherche	187
1.2 Commission Wallace.	189
1.3 Conventions collectives	189
2. Caractéristiques de l'emploi à temps partiel	190
2.1 Évolution et importance	190
2.2 Travailleurs à temps partiel.	195
2.3 Emplois à temps partiel	202
2.4 Offre de travail à temps partiel.	214
3. Conditions du travail à temps partiel dans les secteurs public et parapublic au Québec	219
3.1 Concept de conditions de travail.	220
3.2 Etude de J. White	221
3.3 Etude comparative de la C.T.C.U.M.	224
3.4 Etudes de la Commission	228
3.5 Projet du gouvernement du Québec.	231
4. Conditions du travail à temps partiel dans le secteur du transport en commun	231
4.1 Concept de conditions de travail dans le transport en commun	231
4.2 Conditions d'opération des chauffeurs à temps plein au Canada et aux Etats-Unis	232

	4.3 Conditions de travail des chauffeurs à temps plein au Québec	235
	4.4 Etudes sur le travail à temps partiel dans le transport en commun	237
	4.5 Analyses des conditions de travail et d'opération des employés à temps partiel.	240
ANNEXE F -	CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL . .	243
ANNEXE G -	CONDITIONS D'OPÉRATION À LA C.T.C.U.M. CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS 1964 - 1984	281
ANNEXE H -	CONDITIONS D'OPÉRATION ACTUELLES DANS DIVERSES VILLES CANADIENNES ET AMÉRICAINES - CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS.	303
ANNEXE I -	CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS À TEMPS PARTIEL.	364
ANNEXE J -	EXEMPLES DE TABLES UTILISÉES POUR LE CALCUL DES MAJORATIONS DE REPOS	413
ANNEXE K -	DÉFINITIONS ET COMPARAISONS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE.	424
	Liste des tableaux	425
	1. Définition	426
	2. Principaux éléments.	426
	3. Mesures des rémunérations globales	426
	4. Rémunération globale selon "Statistique Canada"	432
	5. Le coût global de la rémunération selon le Bureau de recherche sur la rémunération.	434
	6. La rémunération globale selon le Bureau de recherche sur la rémunération.	438
	7. Critique de l'approche du B.R.R. à la rémunération globale.	440
	8. Les avantages sociaux.	440
	9. Définitions des éléments retenus dans le calcul de la rémunération globale (B.R.R.).	442
	Références	444
ANNEXE L -	CARACTÉRISTIQUES ET ÉVALUATION DES SCÉNARIOS DU CHAPITRE 5.	445
ANNEXE M -	AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL.	450
	Opinions courantes	451
	1. Pour le patronat.	451
	2. Pour les syndicats.	454
	3. Pour les employés à temps partiel	455
	4. Pour les employés à temps plein	456
	5. Positions des gouvernements	457
ANNEXE N -	GLOSSAIRE.	460

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1	Conditions de travail et d'opération, chauffeurs à temps partiel, Etats-Unis et Edmonton, et chauffeurs à temps plein, Québec	24
Tableau 3.2	Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet (RTC), non réguliers à temps complet (NRTC) et l'ensemble des employés (ENS), Fonction publique, Education et Affaires sociales, Québec, 1980-81 (masse salariale = 100)	25
Tableau 3.3	Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet (RTC), non réguliers à temps complet (NRTC) et l'ensemble des employés (ENS), Fonction publique, Education et Affaires sociales, Québec, 1980-81 (coût du temps travaillé = 100)	27
Tableau 3.4	Conditions de travail et d'opération de chauffeurs surnuméraires à la C.T.C.U.M., 1983	30
Tableau 3.5	Position relative des conditions de travail des chauffeurs surnuméraires à la C.T.C.U.M. par rapport au transport en commun nord-américain et aux secteurs public et parapublic québécois.	31
Tableau 3.6	Position relative des conditions négociées d'opération à la C.T.C.U.M. par rapport au transport en commun aux Etats-Unis et au Canada	33
Tableau 4.1	Coûts actuels globaux de la C.T.C.U.M. (1982)	42
Tableau 4.2	Service du transport - coûts actuels (1982) par activité.	43
Tableau 4.3	Service du transport - coûts actuels (1982) famille de dépenses	44
Tableau 4.4	Certains coûts actuels à la C.T.C.U.M. (1982)	49
Tableau 4.5	Évolution des coûts du service du transport par rapport au total des dépenses de la C.T.C.U.M. (1974-1982).	50
Tableau 4.6	Evolution de la masse salariale à la C.T.C.U.M. (1977-1982)	50
Tableau 4.7	Évolution des coûts de certaines conditions négociées par rapport à la masse salariale du service du transport	51
Tableau 4.8	Revenus actuels (1982).	52
Tableau 4.9	Évolution des revenus en pourcentage (1974-1982)	53
Tableau 4.10	Répartition des 4 071 membres de la Fraternité entre les sept catégories d'emploi	53
Tableau 4.11	Classification des membres de la Fraternité selon l'âge	54
Tableau 4.12	Classification des chauffeurs de la Fraternité selon l'âge	54

Tableau 4.13	Classification des opérateurs de métro de la Fraternité selon l'âge	55
Tableau 4.14	Classification des changeurs de la Fraternité selon l'âge	55
Tableau 4.15	Classification des membres de la Fraternité selon l'ancienneté	58
Tableau 4.16	Relevé des départs durant la période de 1972 à 1982 selon les causes	58
Tableau 4.17	Majorations de repos à accorder pour chacune des activités ou éléments de travail effectués par le chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation continue de huit heures, une assignation de deux pièces et une assignation de trois pièces	65
Tableau 4.18	Majorations de repos accordées à la fonction opérateur de presse et emballeur de chocolat par la firme de conseillers en administration Peter Steele & Partners du Royaume-Uni	66
Tableau 4.19	Temps de base en minutes pour chacune des activités ou éléments de travail effectués par le chauffeur d'autobus sur une assignation continue de huit heures, une assignation de deux pièces et une assignation de trois pièces	70
Tableau 4.20	Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation continue de huit heures	70
Tableau 4.21	Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation de deux pièces	72
Tableau 4.22	Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation de trois pièces	72
Tableau 4.23	Coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro au 12 janvier 1983 tel qu'établi par la C.T.C.U.M.	78
Tableau 4.24	Répartition du coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro selon la méthode de la C.T.C.U.M. et la méthode de Statistique Canada	82
Tableau 4.25	Choix du statut effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions par rang d'ancienneté	84
Tableau 4.26	Choix de l'horaire effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions par rang d'ancienneté	84
Tableau 4.27	Choix du type d'assignation effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions par rang d'ancienneté	85
Tableau 4.28	Choix des congés hebdomadaires effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions par rang d'ancienneté	85

Tableau 4.29	Choix des assignations des 425 chauffeurs d'autobus de la division Anjou en fonction de l'horaire de travail de la durée de l'assignation et du rang d'ancienneté.	87
Tableau 4.30	Moyenne annuelle des jours d'absence en 1982 du membre de la Fraternité et selon les catégories	91
Tableau 4.31	Moyenne annuelle des jours d'absence pour cause de maladie des chauffeurs d'autobus, des opérateurs de métro et des changeurs en 1982	91
Tableau 4.32	Nombre moyen de jours d'absence pour cause de maladie par membre de la Fraternité pour les années 1980, 1981 et 1982.	93
Tableau 4.33	Relation entre le nombre de jours d'absence pour la maladie et les jours de congés hebdomadaires prévus à la convention collective pour les membres de la Fraternité - année 1982 . . .	94
Tableau 4.34	Pourcentage d'absentéisme moyen pour cause de maladie observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein de neuf grandes villes américaines et de sept villes canadiennes au 25 avril 1983	96
Tableau 4.35	Absentéisme et temps supplémentaire pour les 3 008 chauffeurs d'autobus des neuf divisions du réseau urbain correspondant à la période du 13 juin 1983 au 21 août 1983	98
Tableau 4.36	Montants dépensés en 1982 pour chacune des quatre composantes du temps supplémentaire	104
Tableau 4.37	Nombre d'accidents, taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail pour les années 1980, 1981 et 1982 chez les chauffeurs d'autobus, les opérateurs de métro et les changeurs	106
Tableau 4.38	Pourcentage moyen d'accidents du travail observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein de neuf grandes villes américaines et de sept villes canadiennes au 25 avril 1983 . . .	110
Tableau 5.1	Nombre de départs des membres de la Fraternité depuis cinq ans (1978-82)	114
Tableau 5.2	Départs annuels à la division Anjou	115
Tableau 5.3	Économies potentielles selon les quatre scénarios d'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. (base 1982).	118
Tableau 5.4	Rapport employés à temps partiel - employés à temps plein pour les quatre scénarios (division Anjou)	118
Tableau 5.5	Économies potentielles par rapport aux coûts (base 1982)	121
Tableau 5.6	Economies potentielles par rapport aux coûts du service pour les usagers, la Province et les municipalités desservies (base 1982)	121

Tableau 5.7	Augmentation des effectifs due à l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel (base 1982)	123
Tableau 5.8	Pourcentage de circuits d'autobus, de tramway et de métro annulés sur semaine (du lundi au vendredi) par la Massachusetts Bay Transportation Authority pour la période de l'hiver 1980 à l'hiver 1983	126
Tableau 5.9	Taux d'accidents de circulation observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein et les chauffeurs d'autobus à temps partiel par la Massachusetts Bay Transportation Authority durant la période de juillet 1982 - mars 1983	127
Tableau 5.10	Taux d'accidents de circulation observé chez les chauffeurs à temps plein sur une période de 9 mois à la MBTA (juin 1981) selon les années d'expérience acquise	129
Tableau 5.11	Assignations continues, 2 pièces et 3 pièces, qui disparaîtront le matin suite à l'implantation des scénarios 1 et 2	132
Tableau 5.12	Changements d'assignations qui surviendront sur l'équipe de l'après-midi suite à l'implantation des scénarios 1 et 2	132
Tableau 5.13	Assignations continues, 2 pièces et 3 pièces, qui disparaîtront le matin suite à l'implantation des scénarios 3 et 4	134
Tableau 5.14	Changements d'assignations qui surviendront sur l'équipe de l'après-midi suite à l'implantation des scénarios 3 et 4	134

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A	Classification des documents reçus, préparés et consultés par la Commission d'enquête
ANNEXE B	Décret 649-83
ANNEXE C	Décret 2073-83
ANNEXE D	Règles de pratique et procédure
ANNEXE E	Caractéristiques du travail à temps partiel
ANNEXE F	Conditions de travail des employés à temps partiel
ANNEXE G	Conditions d'opération à la C.T.C.U.M. - Chauffeurs et opérateurs - 1964 - 1984
ANNEXE H	Conditions d'opération actuelles dans diverses villes canadiennes et américaines - Chauffeurs et opérateurs
ANNEXE I	Conditions de travail des chauffeurs et opérateurs à temps partiel
ANNEXE J	Exemples de tables utilisées pour le calcul des majorations de repos
ANNEXE K	Définitions et comparaisons de la rémunération globale
ANNEXE L	Caractéristiques et évaluation des scénarios du chapitre 4
ANNEXE M	Avantages et inconvénients de l'emploi à temps partiel
ANNEXE N	Glossaire

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1	Courbe de service, réseau urbain de surface- semaine (lundi au vendredi) janvier 1983	37
Figure 4.2	Courbe de service, réseau urbain de surface- samedi. janvier 1983	38
Figure 4.3	Courbe de service, réseau urbain de surface- dimanche. janvier 1983	39
Figure 4.4	Courbe de service, opérateurs de métro - semaine (lundi au vendredi) janvier 1983	40
Figure 4.5	Courbe de service, changeurs-semaine (lundi au vendredi) janvier 1983	41

INTRODUCTION

Est-il opportun d'établir un régime d'employés surnuméraires à la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (C.T.C.U.M.)? Telle est la principale question à laquelle doit répondre la Commission d'enquête créée par le gouvernement du Québec le 30 mars 1983.

Le présent rapport constitue la réponse des trois commissaires.

Les commissaires ont conçu le plan de leur rapport de telle sorte que les quatre premiers chapitres se veulent une mise en contexte permettant de connaître l'ensemble des faits et circonstances dans lesquelles s'insère le projet de la C.T.C.U.M. d'implanter un régime d'employés surnuméraires. Ainsi, après avoir précisé son mandat et explicité sa démarche au chapitre premier, la Commission d'enquête présente ensuite essentiellement au chapitre deuxième la position des principales parties intéressées par la question, à savoir la C.T.C.U.M. et la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport à la C.T.C.U.M..

Les chapitres troisième et quatrième forment le coeur de cette mise en contexte. D'une part, au chapitre 3, le concept même d'employé surnuméraire est étudié et défini; ensuite, les principales conditions de travail des employés surnuméraires sont présentées; enfin, la Commission inscrit le projet de la C.T.C.U.M. dans cette dynamique. D'autre part, le chapitre 4 est consacré à la description des conditions actuelles d'exploitation du service du transport à la C.T.C.U.M. aussi bien sous l'aspect de l'organisation du travail que sous celui des ressources humaines.

Dans les quatre chapitres qui suivent, la Commission aborde les aspects fondamentaux de son mandat. D'abord au chapitre 5, la Commission d'enquête analyse les effets de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. sur les aspects économiques et administratifs, les coûts, la qualité du service et les conditions de travail des membres de la Fraternité. Ensuite, au chapitre 6, sont élaborées un certain nombre de modalités qui pourraient s'appliquer lors de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel. Puis, la Commission d'enquête consacre le chapitre 7 à l'analyse des avantages et inconvénients rattachés à l'implantation d'un tel régime et enfin, au chapitre 8, elle s'interroge sur des formules possibles de rechange.

Le neuvième et dernier chapitre contient les observations, conclusions et recommandations de la Commission d'enquête.

Tout au long de son rapport, la Commission d'enquête utilise l'expression "employé à temps partiel" plutôt que celle d' "employé surnuméraire" qu'on retrouve dans le mandat. Les raisons de ce choix, explicitées au chapitre 3, se résument au fait que le projet de la C.T.C.U.M. réfère surtout à du travail à temps partiel et non à du travail surnuméraire. Par ailleurs, même si le projet de la C.T.C.U.M. vise l'ensemble des employés et des emplois qui relèvent de l'accréditation détenue par la Fraternité, la Commission d'enquête utilise fréquemment dans son rapport le terme "chauffeur d'autobus" puisque l'essentiel des travaux et simulations menés au cours de l'enquête ont porté principalement sur les chauffeurs d'autobus du réseau urbain de surface.

CHAPITRE 1: LA COMMISSION D'ENQUÊTE: ORIGINE, MANDAT ET DÉMARCHE

1.1 ORIGINE DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

En janvier 1978, la section locale 587 de l'Amalgamated Transit Union et la Municipality of Metropolitan Seattle (Metro) signaient une nouvelle convention collective qui prévoyait l'embauche de chauffeurs à temps partiel à certaines conditions.

Il s'agissait, dans les temps modernes du transport en commun, du premier cas d'implantation d'un régime de chauffeurs à temps partiel dans une municipalité de grande envergure. C'était également une entente négociée (4.35, 8.2.2.3)*.

Depuis, plusieurs grandes entreprises de transport en commun essaient d'implanter un tel régime d'employés à temps partiel et, aujourd'hui, la majorité des grandes villes américaines y sont parvenues. Il faut mentionner cependant que dans la plupart des cas, ces régimes ont été implantés, soit par l'intervention législative de l'état concerné, soit à la suite de décisions arbitrales (8.2.2.1, 8.2.2.5, 8.2.2.7, 8.2.2.8) **.

C'est dans ce contexte et dans le cadre d'études de solutions visant à réduire le coût des opérations et accroître la productivité que la C.T.C.U.M. mandata une équipe qui se rendit à Seattle ainsi qu'à Washington (où l'on étudiait la possibilité d'implanter un régime semblable).

Dans le rapport (4.35, p. 244 à 261) qu'elle remettait aux commissaires de la C.T.C.U.M., cette équipe recommandait que la C.T.C.U.M. négocie la possibilité d'embaucher des employés à temps partiel. Les recommandations se lisaient comme suit:

"i) Chauffeurs à temps partiel

Il semble évident qu'un des moyens de s'adapter aux besoins du service est d'avoir des chauffeurs à temps partiel aux mêmes conditions que celles qui existent présentement à Seattle, i.e. que le travail vacant restant après la fabrication des assignations soit prioritairement donné à du personnel à temps partiel. Ce travail, si besoin il y a, pourrait être modifié à chacune de nos périodes de listes.

Dans une seconde étape, il y aurait avantage à ce qu'un pourcentage des assignations (ex. 10 %) fabriquées, il va sans dire, celles qui sont les plus coûteuses en minimum ou en amplitude, puissent être brisées et offertes au personnel à temps partiel.

Il serait plus rassurant pour la Fraternité de fixer un quota maximum du nombre d'employés à temps partiel pouvant être utilisés par la Commission; le quota pouvant être augmenté d'année en année pour la durée du contrat collectif.

* Lorsque la Commission d'enquête réfère à un document, étude, ouvrage ou article, elle utilise une cote numérique qui renvoie à la classification thématique qu'elle a retenue et qui apparaît à l'annexe A du présent rapport.

** Au Canada, on note cependant que cette tendance américaine n'est pas répandue, puisqu'aucune entreprise de transport en commun d'une grande ville n'avait jusqu'en 1983, implanté un régime d'employés à temps partiel à l'exception de la ville d'Edmonton.

ii) Recrutement et sélection

Dès à présent, un comité devrait être formé afin d'étudier les normes de recrutement et de sélection du personnel à temps partiel.

Les sources de recrutement doivent être elles aussi explorées immédiatement afin d'éviter, une fois que la Fraternité aura accepté le principe, tout délai d'application.

iii) Formation

Un programme de formation adapté aux besoins des chauffeurs à temps partiel devra être élaboré rapidement.

iv) Campagne d'information

Avant même que la Commission et la Fraternité soient en conflit au sujet de l'implantation du système d'employés à temps partiel, il y a lieu que le Gouvernement, la presse écrite et parlée et le public soient sensibilisés sur les buts visés par l'implantation d'employés à temps partiel.

Il nous faut insister sur le fait que notre but n'est pas de remplacer les chauffeurs actuels par des employés à temps partiel, mais plutôt nous permettre de nous adapter aux besoins de l'évolution du transport".

Le comité de négociation de la C.T.C.U.M. obtenait ainsi un mandat de négocier l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel.

C'est ainsi que, lors des négociations de 1979, la C.T.C.U.M. proposait à la Fraternité de lui permettre d'embaucher des chauffeurs à temps partiel qui se verraient confier prioritairement les pièces de travail vacantes une fois distribuées les assignations régulières aux chauffeurs à temps plein. De plus, la C.T.C.U.M. souhaitait pouvoir supprimer jusqu'à 10 % des assignations régulières et les offrir aux chauffeurs à temps partiel. La C.T.C.U.M. était prête à accorder les mêmes conditions d'implantation que celles en vigueur à Seattle. Il y a lieu de remarquer que le projet ne s'adressait qu'aux chauffeurs, les opérateurs de métro, les changeurs et autres catégories d'employés n'étant pas nommément visés (4.35, 5.1, 5.4).

Quant à la Fraternité, elle a opposé une fin de non-recevoir à ce projet. On doit comprendre qu'au Canada et aux Etats-Unis, tant les syndicats indépendants de chauffeurs que les syndicats affiliés aux grandes fédérations ou centrales, oeuvrant dans des entreprises de transport en commun de municipalités de grande envergure, étaient fermement opposés à tout régime d'employés autres que les employés réguliers à temps plein.

La convention collective signée le 9 février 1981, pour la période du 1er août au 31 juillet 1982, ne contient aucune clause se rapportant à des employés à temps partiel.

Lors des négociations qui ont eu lieu en 1981 et 1982 pour le renouvellement de la convention collective, la C.T.C.U.M. a présenté de nouveau son projet d'employés à temps partiel. Elle adopta une approche quelque peu différente en proposant aux employés réguliers à temps plein de partager les économies réalisées grâce à l'introduction d'employés surnuméraires par une redistribution complète des économies aux employés réguliers

sous forme d'amélioration des conditions de travail. La proposition de la C.T.C.U.M. visait toutes les classifications, et non seulement celle des chauffeurs.

La Fraternité jugea la proposition "outrageante" et ses négociateurs refusèrent, non seulement d'en discuter, mais également d'entendre les arguments de la C.T.C.U.M. (5.1, p. 5).

Par ailleurs, dans le cadre des travaux menés par la Commission d'enquête constituée en vertu de la Loi 47 et présidée par Me Germain Jutras, la C.T.C.U.M. et la Fraternité, dans une partie de leur mémoire touchant les différends qui les opposent au sujet du renouvellement de la convention collective, ont discuté de cette proposition de la C.T.C.U.M. d'instaurer un régime d'employés à temps partiel. Dans son rapport du 10 mai 1982 à l'Honorable Pierre Marois, ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, le commissaire Jutras retient ce qui suit (8.2.1.2, p. 52):

"Concernant les règles d'amplitude, l'employeur est prêt à offrir une modification favorable aux chauffeurs, tout en l'assortissant d'une demande de création de statut d'employé surnuméraire. La Fraternité a absolument refusé de discuter de la création d'un tel statut, principalement pour deux raisons: premièrement, elle craint l'affaiblissement du syndicat par la présence d'un grand nombre de travailleurs à temps partiel et en second lieu, elle craint de perdre pour ses membres des avantages d'ordre salarial et liés à l'application de l'amplitude, qui a pour effet de permettre à ses membres d'obtenir une certaine compensation financière et qui donne le choix aux plus anciens de travailler suivant le type d'horaire de travail qui leur convient davantage".

En se basant sur les commentaires entendus ou rapportés dans les journaux de l'époque, on constate que, devant l'impasse et à la suite des interventions de représentants du Gouvernement, les parties décidèrent d'étudier cette question d'implantation d'un régime d'employés à temps partiel "en temps de paix" (8.1.1). Le 2 décembre 1982, les parties signaient une convention collective devant expirer le 11 janvier 1984, dans laquelle il est prévu ce qui suit:

"SURNUMÉRAIRES

Demande conjointe adressée au gouvernement du Québec

La Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal et la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la C.T.C.U.M. conviennent par la présente de demander au gouvernement du Québec de former une Commission d'étude en vertu de la loi des Commissions d'enquête afin d'étudier l'opportunité que soit établi, chez les employés représentés par la Fraternité, un régime d'employés dits de "surnuméraires" ou de "temps partiel" et/ou toute autre formule appropriée de rechange, de même que les modalités possibles d'application et l'aménagement des conditions de travail des employés réguliers en conséquence de l'instauration d'un tel régime.

La Commission d'étude devra débiter ses travaux au plus tard le 15 février 1983 et remettre son rapport final aux parties ainsi qu'au Gouvernement au moins trois mois avant l'expiration de la convention collective". (7.1.1.1, annexe D)

Comme suite à la signature de cette convention collective, les parties adressèrent au Premier ministre du Québec leur demande conjointe pour que soit formée une commission d'étude en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête.

1.2 MANDAT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

1.2.1 Arrêtés en conseil

Par décret le Conseil exécutif du gouvernement du Québec créait, le 30 mars 1983, une commission d'enquête désignée sous le nom de: "COMMISSION D'ENQUETE SUR L'OPPORTUNITE D'ETABLIR UN REGIME D'EMPLOYES SURNUMERAIRES POUR LA COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE URBAINE DE MONTREAL (C.T.C.U.M.)" *.

Cette commission d'enquête est constituée de trois commissaires: monsieur Gilles Ferland, ingénieur, arbitre en relations du travail et directeur du département des relations industrielles de la faculté des Sciences sociales de l'Université Laval; monsieur Marcel Guilbert, ingénieur f. et arbitre en relations du travail et monsieur Jean-Guy Clément, avocat et arbitre en relations du travail et président de la Commission. Monsieur Gilles Tremblay, agent de gestion de personnel au ministère des Transports, était adjoint à la Commission d'enquête à titre de secrétaire.

Le mandat de la Commission d'enquête débutait le 30 mars 1983 et les commissaires devaient compléter leurs travaux et soumettre leur rapport et leurs recommandations au Gouvernement avant le 11 octobre 1983. A la demande des commissaires, et compte tenu du déroulement de l'enquête, le Conseil exécutif, par décret prolongeait le 5 octobre 1983, la durée de la Commission jusqu'au 1er décembre 1983 **.

Le Conseil exécutif jugea à propos de modifier le mandat de la Commission d'enquête et adopta un nouveau décret à cette fin le 11 mai 1983. Le mandat modifié se lit comme suit:

- "A- D'enquêter sur les avantages et les inconvénients rattachés à l'implantation chez les salariés représentés par la Fraternité, d'un régime permettant à la C.T.C.U.M. d'embaucher des employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet;
- B- D'enquêter sur toute autre formule de rechange appropriée;
- C- D'enquêter sur les modalités d'application d'un régime permettant l'embauche, chez les salariés représentés par la Fraternité, d'employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet, ou d'une autre formule appropriée;
- D- D'enquêter sur les effets de l'instauration d'un tel régime ou d'une formule de rechange, notamment en rapport avec les dimensions suivantes:
 - 1) les aspects administratifs et économiques de ce système pour la C.T.C.U.M.;
 - 2) la qualité du service aux usagers;
 - 3) les coûts du transport en commun;

* Voir annexe B

** Voir annexe C

- 4) les conditions de travail actuelles des salariés de la C.T.C.U.M. représentés par la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la C.T.C.U.M.;

E- De faire rapport au Gouvernement sur les observations, conclusions et recommandations jugées appropriées".

1.2.2 Compréhension du mandat

Dès le début des travaux, la Fraternité a fait savoir que le mandat de la Commission, tel qu'on le lit au décret, déborde la lettre d'entente et s'en écarte en mettant trop d'emphasis sur les objectifs de la C.T.C.U.M.. Elle désire que la Commission d'enquête s'en tienne à la lettre d'entente.

La C.T.C.U.M., quant à elle, estime que le mandat est conforme à l'esprit de la lettre d'entente et qu'il y a lieu de l'interpréter d'une manière large et libérale, en tenant compte de l'intérêt non seulement de la C.T.C.U.M. et des membres de la Fraternité, mais également de celui du public.

Au cours des travaux, la Commission d'enquête a eu l'occasion d'expliquer sa compréhension du mandat. Elle a précisé que la formulation même du mandat limitait l'étendue de son enquête à l'étude de régimes permettant à la C.T.C.U.M. d'embaucher des employés ayant un statut différent de ses salariés à temps complet ainsi que des formules de rechange à de tels régimes.

Son enquête ne pouvait donc pas conduire à une réévaluation du système de transport en commun à Montréal. Ainsi, lorsque la Fraternité a voulu aborder l'étude de la réduction des coûts d'exploitation en questionnant les choix politiques de la C.T.C.U.M., la Commission d'enquête lui a rappelé les limites de son mandat.

1.3 DÉMARCHE SUIVIE PAR LA COMMISSION D'ENQUÊTE

La Commission d'enquête n'est pas un tribunal d'arbitrage ni un conseil de médiation ou de conciliation et l'enquête n'est pas un procès. De par sa nature, une commission d'enquête créée en vertu de la Loi sur les Commission d'enquête (chapitre C-37) est une commission publique et, en conséquence, les commissaires n'ont pas étudié en vase clos les questions qu'ils avaient à traiter dans le cadre de leur mandat. D'ailleurs, la Commission a fait paraître dans les journaux du 21 juillet 1983 (2.1) un avis d'audience publique invitant "toute personne ou toute association intéressée qui désire soumettre un témoignage ou un mémoire" à aviser la Commission en conséquence et à se présenter à l'audience qui a eu lieu le 17 août 1983. Les commissaires ont décidé que toute personne ou association pouvait en plus faire parvenir un mémoire écrit.

Par ailleurs, tous comprendront, étant donné la nature de cette commission d'étude, que la C.T.C.U.M. et la Fraternité aient été considérées comme des interlocutrices privilégiées de cette Commission. Ainsi, sans renier le caractère public de la Commission d'enquête, les commissaires, compte tenu du problème particulier qu'ils avaient à étudier, se sont plutôt attribué le rôle d'une commission d'étude qui permettrait aux interlocutrices privilégiées d'étudier "en temps de paix" toute la question relative à l'implantation d'un régime de chauffeurs à temps partiel.

1.3.1 Participation des intervenants privilégiés

C'est ainsi que, tout au long de ses travaux, ces deux intervenants ont non seulement été mis au courant des études, mais y ont également participé efficacement.

De façon spécifique, ils ont participé depuis le 22 avril 1983 à plusieurs rencontres, tenues conjointement pour la plupart, et ont eu tout le loisir et le temps voulus pour soumettre leurs propositions sur le sujet à l'étude.

Le plan de travail soumis prévoyait que chacun des intervenants pouvait, de la façon qu'il considérait la meilleure, soulever chacun des sujets devant faire l'objet de l'étude et exposer son point de vue à l'aide de témoignages d'experts, de soumission de documents et d'exposés ou de plaidoiries. Chacun des intervenants a eu le loisir de critiquer et commenter les témoignages et les documents soumis par l'autre intervenant. Même si elle a précisé qu'elle devait s'en tenir à son mandat tel qu'elle le comprenait, la Commission d'enquête a quand même permis aux intervenants de déborder quelque peu les sujets à l'étude, si tel était leur désir et s'ils croyaient le tout nécessaire. En plus d'exiger certaines données et certains documents, la Commission d'enquête a fait en sorte que les intervenants échangent entre eux de la documentation et des données, afin de leur permettre de faire une présentation complète sur les points à traiter.

Dans le cadre des visites à l'extérieur du territoire, soit dans les villes de Toronto, Washington et Seattle, la Commission d'enquête s'est fait accompagner par une équipe représentant chacun des intervenants privilégiés. A ces occasions, les deux intervenants privilégiés assistaient aux rencontres des commissaires avec les personnes ressources des compagnies de transport et des syndicats concernés et avaient tout le loisir de poser des questions et de demander les renseignements qu'ils jugeaient utiles.

Il faut souligner que lors de ces rencontres à l'extérieur du territoire, les intervenants ont continué à échanger des renseignements entre eux, quelquefois en présence de la Commission.

Les commissaires ont vu à ce que les intervenants privilégiés disposent, non seulement de la documentation déposée par l'un ou l'autre des intervenants, mais également de tout document, rapport ou étude que la Commission d'enquête a lu et étudié. De plus, la Commission d'enquête a même fourni aux intervenants, pour que ces derniers les commentent, certaines études faites par elle ou par l'un ou l'autre des intervenants, mais à sa demande expresse.

1.3.2 Service de recherche

Les commissaires se sont adjoints une équipe de recherche au sein de laquelle ont oeuvré monsieur Hildège Dupuis, ingénieur, à titre de coordonnateur de la recherche, monsieur Richard Emond, de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales, à titre de coordonnateur adjoint, et monsieur Denis Gascon du département des relations industrielles de la faculté des Sciences sociales de l'Université Laval, à titre de chercheur. Mesdames Lise Duceppe et Jacqueline Gagnon, sous la coordination du secrétaire de la Commission d'enquête, ont assisté l'équipe de chercheurs au point de vue secrétariat et ont aidé les commissaires dans la rédaction du présent rapport.

Une des premières tâches de l'équipe de recherche fut de s'assurer que toute la documentation connue touchant les sujets sous étude était disponible. En plus de lire et d'étudier chacun des documents mentionnés en annexe, l'équipe de recherche a également

vérifié et analysé toutes et chacune des données fournies principalement par les intervenants privilégiés en plus d'effectuer les diverses études pertinentes. De plus, l'équipe de recherche a assisté les commissaires dans la rédaction du présent rapport.

1.3.3 Etudes comparatives

Accompagnée des intervenants privilégiés, la Commission a visité dans l'ordre Toronto, Washington et Seattle.

A Toronto, où il est question de recourir aux chauffeurs à temps partiel, les visiteurs ont rencontré des représentants de la Toronto Transit Commission et du Local 113 de l'Amalgamated Transit Union; à Washington, où existe depuis peu un régime de chauffeurs à temps partiel, les visiteurs ont rencontré des représentants du Washington Metropolitan Area Transit Authority et du syndicat en place, soit le Local 689 de l'Amalgamated Transit Union, ainsi que des représentants de l'American Public Transit Association et du bureau international de l'Amalgamated Transit Union.

Enfin, à Seattle, la Commission d'enquête a rencontré des représentants de la Municipality of Metropolitan Seattle et du Local 587 de l'amalgamated Transit Union.

La Commission seule a consulté madame Joan Wallace, qui venait juste de remettre à l'Honorable ministre du Travail du gouvernement du Canada le rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, ainsi que monsieur Richard S. Page, président du Washington Roundtable, qui auparavant avait travaillé dans l'organisation du transport en commun à Seattle, puis à l'Urban Mass Transit Administration du département des transports des Etats-Unis et enfin comme directeur général du Washington Metropolitan Area Transit Authority.

La Commission d'enquête a étudié les conventions collectives disponibles qu'avaient antérieurement signées la Fraternité des chauffeurs et la C.T.C.U.M., un certain nombre de conventions collectives conclues entre des organismes chargés du transport en commun et les syndicats représentant leurs chauffeurs d'autobus et opérateurs, telles conventions collectives ayant été signées tant au Canada qu'aux Etats-Unis, et un certain nombre de conventions collectives prévoyant un régime d'employés à temps partiel, et ce, dans le domaine de la Fonction publique ou parapublique au Québec, et dans le domaine privé.

En outre, la Commission a consulté la documentation disponible sur la notion d'employés à temps partiel, notamment en ce qui a trait aux définitions d'employés à temps partiel et à leurs conditions de travail.

De plus, la Commission d'enquête a étudié la documentation disponible touchant le domaine du transport en commun, plus particulièrement celle qui touche aux caractéristiques du transport en commun et celle qui a trait à l'application d'un régime d'employés à temps partiel.

Les commissaires ont aussi rencontré un certain nombre de conciliateurs et médiateurs familiers avec des conflits de travail de cette nature.

1.3.4 Audience publique

Tel que mentionné précédemment, afin d'exécuter son mandat et de respecter les dispositions de la Loi sur les commission d'enquête (chapitre C-37), la Commission d'enquête a tenu, le 17 août 1983,

une audience publique afin d'entendre toute personne ou toute association intéressée désireuses de témoigner devant la Commission d'enquête. Deux citoyens et usagers du transport en commun ont témoigné ainsi que des représentants du Conseil du Patronat du Québec. Auparavant, la Commission d'enquête avait décidé, pour favoriser la tenue des audiences, d'adopter des règles de pratique et de procédure mises à la disposition de tous *.

* Voir annexe D.

CHAPITRE 2: LES INTERVENANTS

2.1 C.T.C.U.M.

2.1.1 Historique de la C.T.C.U.M.

C'est à la suite des conclusions de la Commission Tremblay, recommandant la municipalisation de la Compagnie des Tramways de Montréal, que fut créée en 1950 la Commission de transport de Montréal (C.T.M.). Le début des opérations de la C.T.M. eut lieu en juin 1951, après l'expropriation des actions de la Compagnie des Tramways de Montréal.

En 1964, des modifications apportées à la loi de la C.T.M. obligent celle-ci à obtenir l'approbation de ses conventions collectives par le président du Comité exécutif de la ville de Montréal. Une autre modification apportée la même année à la Charte de la ville de Montréal permet à celle-ci de confier l'exploitation du métro à la C.T.M..

En 1965, une modification apportée à la loi de la C.T.M. rend les municipalités desservies responsables du déficit de la C.T.M. et du service de la dette du métro.

Finalement, lors de la création de la C.U.M. en 1970, la C.T.M. est remplacée par l'organisme actuel, la C.T.C.U.M..

2.1.2 Composition, rôle et responsabilité de la C.T.C.U.M.

En vertu de la loi provinciale de 1969, la C.T.C.U.M. a reçu le mandat d'organiser, d'exploiter, d'entretenir un réseau de transport urbain et d'offrir le service le meilleur au meilleur coût possible. C'est un organisme composé de trois membres, soit un président-directeur général nommé par le gouvernement du Québec et deux autres commissaires nommés par le Conseil de la Communauté urbaine de Montréal, qui sont responsables de l'administration de la C.T.C.U.M.. Dans l'exécution de leur mandat, les dirigeants de la C.T.C.U.M. doivent veiller à satisfaire simultanément "les intérêts du gouvernement provincial, de la communauté urbaine, des usagers, de la population en général et des syndicats" (4.85).

La structure administrative de la C.T.C.U.M. repose sur 13 services qui se partagent les responsabilités de l'exploitation, de l'entretien et du soutien.

2.1.3 Évolution du transport en commun à Montréal

L'évolution du transport en commun à Montréal n'a pas été très différent de ce qui s'est fait ailleurs, le système passant successivement des véhicules tirés par des attelages à chevaux (1861) aux tramways électriques (1892), aux véhicules à moteur diesel, aux trolleybus et, finalement, au métro (1966).

Aujourd'hui, la C.T.C.U.M. dessert une population de 1 973₂ million d'habitants répartie sur un territoire * de 523 km² alors qu'en 1956, la population desservie se chiffrait à 1 444 million et le territoire desservi, à 219 km² (4.6).

* Ne comprend pas le service hors territoire et le service aéroportuaire.

Le parc de véhicules de service est en hausse depuis 1951. Il est passé de 939 tramways, 522 autobus et 82 trolleybus, soit un total de 1 543 véhicules, à 2 136 autobus et 759 voitures de métro pour un grand total de 2 895 véhicules en 1982. Le nombre d'employés était de 7 794 en 1982 après avoir atteint un sommet de 8 060 en 1981.

En 1945, 385 575 041 passagers utilisèrent le transport en commun à Montréal comparativement à 300 564 800 en 1982; il s'agit d'une baisse de clientèle de 22 % répartie sur une période de 37 ans.

2.1.4 Financement du transport en commun à Montréal

En 1982, le budget total des dépenses de la C.T.C.U.M. était de 367 938 000 \$. Ces dépenses ont été financées de la façon suivante: 41,9 % par les usagers du transport en commun, 35,4 % par la Province, 21,7 % par la C.U.M. et 1 % par d'autres revenus (4.88).

Notons qu'en 1977, la Province contribuait pour 20,8 % au budget de la C.T.C.U.M., la C.U.M., 24,1 %, et le public voyageur, 55,1 % (4.49).

Une analyse des résultats financiers de la C.T.C.U.M. depuis 1966 nous fait voir que c'est à partir des années 70 que le déficit de la C.T.C.U.M. a vraiment commencé à croître: de 8 millions qu'il était en 1972, le déficit grimpait à 210 millions en 1982 (4.6).

Cette hausse du déficit de la C.T.C.U.M. n'est pas particulière à la seule Communauté urbaine de Montréal. On observe la même tendance à peu près partout au Canada et aux Etats-Unis. En 1967, aux Etats-Unis, les recettes des transporteurs urbains défrayaient 96 % de leurs dépenses; en 1977, cette proportion se réduisait à 53 % (8.2.2.2).

La plupart des auteurs familiers avec les problèmes du transport en commun dans les villes sont d'accord pour dire que la brusque augmentation des déficits chez les transporteurs urbains se situe à la fin des années 60 et est liée au développement des services de transport publics vers la banlieue (8.4.13, 8.2.2.2).

Ce déplacement des services de transport en commun vers les banlieues a provoqué une baisse de l'achalandage sur les circuits d'autobus existants, rendant de ce fait plus difficile l'établissement d'horaires d'autobus rentables.

Un autre facteur retenu pour expliquer les déficits des transporteurs urbains est l'augmentation du revenu des particuliers depuis la fin de la guerre, augmentation qui a favorisé l'achat d'automobiles, provoquant une autre baisse de l'achalandage du transport en commun, en plus d'accroître les problèmes de circulation au centre-ville, là où se concentrent de plus en plus les activités économiques dites tertiaires. De plus, cette concentration des activités tertiaires au centre-ville a eu pour effet d'augmenter la demande de service de transport en commun aux heures d'affluence, rendant encore une fois plus coûteux l'établissement d'horaires d'autobus.

On peut aussi dire que l'augmentation des subventions gouvernementales a été source de déficit, car ces subventions sont souvent assorties d'exigences de service qui font monter les coûts, même si ces exigences sont justifiées sur le plan social: on demandera, par exemple, de maintenir des services là où la demande est très faible, ou encore de maintenir les tarifs les plus bas possibles afin de venir en aide à ceux dont les revenus sont très bas, etc..

2.1.5 Position de la C.T.C.U.M.

En proposant à la Fraternité l'instauration d'un régime d'employés à temps partiel, la C.T.C.U.M. "vise, d'une part, à ralentir le rythme de progression des coûts d'exploitation tout en maintenant la qualité du service aux usagers du transport en commun, et d'autre part, à répondre à certaines demandes syndicales" (4.9).

La C.T.C.U.M. attribue une partie de la hausse de ses coûts d'exploitation à une augmentation plus rapide, par rapport à ses autres employés, du salaire annuel des employés du service du transport (4.49), cette augmentation étant causée, selon la C.T.C.U.M. "par une augmentation depuis 1973 de certains bénéfices marginaux tels que: le surtemps (temps de déplacement), la garantie minimum (huit heures par jour), et l'amplitude (disponibilité dépassant dix heures)" (4.49).

Il ne saurait être question, pour la C.T.C.U.M., de combler ce manque à gagner dû à une agumentation plus rapide du salaire annuel moyen des employés du service de transport par une hausse des tarifs du transport en commun. Selon la C.T.C.U.M., toute hausse des tarifs provoquerait, par une baisse de l'achalandage, une baisse de revenus supérieure aux gains de revenus réalisés grâce à la hausse proposée des tarifs.

De plus, la nouvelle politique de subventions du gouvernement du Québec (décret 1947-83 - 21 septembre 1983) créera un nouveau manque à gagner qui devra être assumé, soit par les usagers du transport en commun, soit par les municipalités desservies par la C.T.C.U.M., et cela sans toucher à la qualité du service.

Comme la C.T.C.U.M. ne veut pas augmenter ses tarifs, ni ne peut compter sur un accroissement des subventions du gouvernement du Québec, c'est en engageant des employés à temps partiel et en modifiant les conventions collectives actuelles qu'elle vise à freiner ce qu'elle juge être une augmentation trop rapide du salaire annuel moyen des employés du service de transport (4.85).

Ces modification des règles actuelles viendraient compléter le projet d'embauche d'employés à temps partiel de la C.T.C.U.M., celle-ci ne "voyant pas son projet comme une panacée universelle et ne le considérant pas comme final et non négociable dans les éléments" (4.85).

La C.T.C.U.M. estime qu' "il n'existe pas de solution de rechange à son projet qui permettrait d'atteindre, simultanément et graduellement, autant d'objectifs d'efficacité, d'économie, de qualité de service et de qualité de vie au travail", mais reconnaît qu'elle pourrait atteindre une plus grande flexibilité opérationnelle si la Fraternité acceptait de revoir la sacro-sainte règle d'ancienneté (4,85).

En conclusion, l'embauche d'employés à temps partiel, en permettant à la C.T.C.U.M. une meilleure gestion de la production et du personnel, assurera la constance et la régularité du service en évitant les interruptions; facilitera le travail de distribution quotidienne des pièces par une disponibilité plus grande des ressources; favorisera une meilleure gestion de l'absentéisme; réduira le stress causé par les interruptions de service; offrira la possibilité de congés à tout le personnel à temps plein durant les fins de semaine; réduira appréciablement les journées avec grande amplitude ainsi que les coûts d'exploitation" (4.46).

La C.T.C.U.M. souhaite pouvoir implanter son régime d'employés surnuméraires dès le début de l'année 1985 (4.85).

2.2 FRATERNITÉ

2.2.1 Historique et composition

Au début des années 40, les employés de la C.T.C.U.M. étaient regroupés à l'intérieur de trois syndicats industriels, un syndicat affilié à la C.T.C.C. (C.S.N.), un syndicat international et un syndicat national, le Canadien Brotherhood of Raylway, Transport and general workers (C.B.R.T.).

Il existait à cette époque deux catégories de travailleurs, soit les employés réguliers et les surnuméraires (spare). Ils travaillaient neuf heures par jour et six jours par semaine au taux horaire de 0,51 ¢. Les heures d'affluence du matin se situaient entre 6 h 00 et 9 h 00, et l'après-midi entre 16 h 00 et 19 h 00. L'amplitude était de 14 heures sans prime; cependant, passé 13 heures d'amplitude, on garantissait à l'employé 10 heures de travail. Le temps supplémentaire n'était payé qu'après 138 heures travaillées, réparties sur deux semaines de travail. On ne tenait pas compte de l'ancienneté comme outil de gestion.

Une caractéristique intéressante du type de rémunération alors en vigueur consistait à redistribuer aux employés ayant gagné moins de 2 500 \$ pendant l'année en cours une partie des profits supérieurs à 17 millions de dollars.

En 1950, il ne restait plus qu'un seul syndicat, le C.B.R.T., pour représenter l'ensemble des employés syndiqués à la C.T.C.U.M.: les chauffeurs d'autobus, de trolleybus et les "conducteurs" de tramways y étaient majoritaires.

Vers la fin des années 50, la durée de la semaine de travail était de 40 à 50 heures, les heures supplémentaires étaient payées après huit heures de travail, mais la prime d'étalement (amplitude) n'existait pas encore.

En 1964, les employés syndiqués de la C.T.C.U.M. délaissèrent le C.B.R.T. pour joindre les rangs de la C.S.N. et former un syndicat où les employés étaient regroupés en trois sections: les caissiers, les chauffeurs d'autobus et les ouvriers de l'entretien. L'ensemble des membres de ces trois sections autonomes était représenté par un conseil général de 27 membres, à raison de 9 délégués par section.

Ce syndicat C.S.N. signa sa première convention collective en 1965, après 15 jours de grève.

C'est suite à cette négociation que la C.T.C.U.M. accepta, pour la première fois, de payer une prime d'amplitude aux chauffeurs d'autobus de 0,20 ¢ l'heure pour la dixième heure d'amplitude, de 0,25 ¢ l'heure pour la onzième et de 0,30 ¢ l'heure pour la douzième heure d'amplitude.

La négociation qui suivit en 1967 se termina par la médiation du juge R. Ouimet après une grève d'une durée d'un mois. Cette grève créa un malaise parmi les membres syndiqués qui aboutit, en 1972, à la mise sur pied de trois syndicats ayant leur propre accréditation, la C.T.C.U.M. ne s'étant pas opposée à cette démarche. Les chauffeurs d'autobus, les opérateurs etc. se regroupèrent en un syndicat indépendant appelé la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et services connexes de la C.T.C.U.M.

Au cours de l'année 1982, l'exécutif de la Fraternité, suite à la grève de ses membres, a retenu les services du Syndicat Canadien de la Fonction publique (S.C.F.P.) pour l'assister dans la préparation du dossier déposé par la Fraternité devant la Commission

d'enquête. Et dernièrement, les membres de la Fraternité décidaient, par référendum, de s'affilier au S.C.F.P..

On retrouve au sein de la Fraternité les groupes d'emplois suivants: les chauffeurs d'autobus du réseau urbain, du réseau suburbain, du transport adapté, de la desserte aéroportuaire, les opérateurs de métro, les changeurs, les agents de terminus de la desserte aéroportuaire, les pointeurs, les agents de renseignements, les gareurs et les chauffeurs de camion affectés au transport des boîtes à perception.

2.2.2 Position de la Fraternité

La Fraternité reconnaît que la C.T.C.U.M. a raison de viser à la plus grande rentabilité possible, mais que, pour ce faire, elle doit autant s'efforcer d'accroître ses recettes d'exploitation que de réduire ses dépenses.

Pour la Fraternité, les recettes d'exploitation du service de transport de la C.T.C.U.M. pourraient augmenter considérablement si, d'une part, la société cessait de subventionner les déplacements par automobile, ce qui aurait pour effet d'augmenter l'achalandage du transport en commun et si, d'autre part, les gouvernements modifiaient "la structure tarifaire actuelle qui ne répond pas, selon la Fraternité, aux critères acceptés d'efficacité économique et, qui plus est, reflète des choix politiques qui sapent également le potentiel de recettes de la C.T.C.U.M." (5.7).

"En choisissant de s'attaquer aux chauffeurs d'autobus, aux opérateurs de métro et aux changeurs plutôt qu'à la population automobiliste et aux usagers du transport en commun", la C.T.C.U.M. a, selon la Fraternité, "choisi la voie la plus facile pour résoudre ses problèmes financiers" (5.6).

Plus précisément, la Fraternité s'oppose à l'embauche d'employés à temps partiel par la C.T.C.U.M., parce que cela engendrerait pour ses membres une perte de revenu, une détérioration de leurs conditions de travail, une détérioration de la qualité du service aux usagers, de mauvaises conditions de travail pour les employés à temps partiel, une détérioration des relations du travail et une perte de postes réguliers.

a) Perte de revenu par les membres de la Fraternité

Pour la Fraternité, l'embauche d'employés à temps partiel par la C.T.C.U.M. signifie, à terme, la perte des primes rattachées aux conditions de travail spécifiques de l'employé du service de transport. Or, ces primes sont considérées par les membres de la Fraternité comme une partie intégrante de leur revenu de base, puisqu'elles sont le résultat de la répartition de la masse salariale offerte par l'employeur lors de négociations antérieures, et que "ces primes sont là pour compenser une partie des nombreux temps d'attente, une partie des déplacements et certains temps de repos. C'est la somme du taux horaire et des primes compensatoires qui constitue aujourd'hui le véritable salaire de base des membres de la Fraternité" (5.11).

b) Détérioration des conditions de travail.

L'embauche d'employés à temps partiel, qui travailleraient aux heures d'affluence le matin les jours de semaine, aurait pour conséquences de déplacer vers l'après-midi le travail de chauffeurs à temps plein. Or, le travail de l'après-midi est considéré par la Fraternité comme plus pénible et susceptible d'augmenter les risques d'accident du travail et le nombre d'absences dues à la maladie (5.12, 5.14).

De plus, la Fraternité s'oppose à l'embauche d'employés à temps partiel pour remplir les postes de changeurs, car cela aurait pour effet de mettre à pied des chauffeurs et opérateurs jugés médicalement inaptes à conserver leurs postes. Ces personnes mises à pied pourraient difficilement trouver un autre emploi ailleurs et n'auraient d'autre alternative que de grossir les rangs des chômeurs et des assistés sociaux (5.5).

Pour la Fraternité, la solution au problème de l'absentéisme et des coûts supplémentaires qu'il entraîne ne passe pas par l'embauche d'employés à temps partiel pour remplir les postes de changeurs, mais par une étude approfondie des causes de l'absentéisme et, plus particulièrement, des conditions dans lesquelles s'accomplit le travail et qui provoquent soit des accidents de travail, soit des maladies propres à ce travail (5.13).

c) Détérioration de la qualité du service aux usagers

Pour la Fraternité, le travail du chauffeur d'autobus exige de la personne qui l'accomplit une très bonne santé, une très grande attention à la conduite de l'autobus, un grand respect du public voyageur transporté quotidiennement dans toutes les conditions imaginables de circulation et de climat, toutes qualités qui ne s'acquièrent pas du jour au lendemain, mais qui, une fois acquises, font du chauffeur d'autobus un véritable professionnel, fier du travail qu'il accomplit au service du public. La même chose peut être dite de l'opérateur de métro.

La Fraternité craint que ce souci du travail bien fait ne soit pas la préoccupation première des employés à temps partiel, ce qui se traduira par la détérioration de la qualité des services rendus aux usagers et engendrera la discorde entre employés à temps plein et employés à temps partiel (5.14).

d) Conditions de travail des surnuméraires

Les conditions de travail offertes aux employés à temps partiel sont, pour la Fraternité, un retour aux conditions de travail d'il y a 40 ans, alors qu'à cette époque, les membres de la Fraternité n'avaient pas de sécurité d'emploi et de revenu et que les chauffeurs d'autobus devaient être disponibles en tout temps sans compensation aucune (5.5).

e) Détérioration des relations du travail

Pour la Fraternité, les conditions de travail proposées aux employés à temps partiel sont des conditions minimales qui freineront véritablement l'amélioration possible des conditions de travail et des avantages sociaux des membres actuels de la Fraternité (5.12).

La présence, à l'intérieur d'une même unité d'accréditation, de deux groupes aux intérêts divergents donnera naissance à de nouvelles sources de conflit au moment de la préparation et de la négociation de la convention collective. Les usagers du transport en commun risquent, encore une fois, de faire les frais de ces nouvelles sources de conflit. La Fraternité estime qu'il y a déjà eu trop de conflits entre ses membres et la C.T.C.U.M. et souhaite, non pas d'augmenter, mais de diminuer les sources possibles de conflit entre elle et la C.T.C.U.M. (5.14).

f) Perte de postes réguliers

Pour la Fraternité, le projet de la C.T.C.U.M. vise à combler par des employés à temps partiel les postes réguliers laissés vacants par les départs de ses membres. Ce qui caractérise l'employé à temps partiel dans le projet de la C.T.C.U.M., c'est

qu'il s'agit d'un régulier par son travail, mais qui ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi: "95 % du travail que feront les temps partiel sera du travail régulier prévu à l'avance. La C.T.C.U.M. vise à avoir des employés à temps partiel réguliers" (5.12).

2.3 AUTRES INTERVENANTS

2.3.1 Position du C.P.Q.

Le C.P.Q. s'est présenté devant la Commission pour discuter du principe de l'emploi à temps partiel, prenant pour acquis que la Commission a aussi bien le mandat de statuer sur l'opportunité d'établir un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. que de statuer sur les mécanismes d'application d'un tel régime (6.1.22).

Or, pour le C.P.Q., le principe du travail à temps partiel est maintenant chose acquise, les statistiques sont là pour le prouver. Le développement de l'emploi à temps partiel au cours des dernières années a carrément suivi le développement économique, et ce gain de travail à temps partiel ne se fait pas nécessairement au détriment des employés à temps régulier (6.1.22).

Le principe du temps partiel étant acquis, le C.P.Q. pense que l'embauche d'employés à temps partiel par la C.T.C.U.M. aura pour effet:

- 1) de réduire les coûts d'exploitation
- 2) d'améliorer la qualité du service aux usagers
- 3) d'améliorer la qualité de vie des travailleurs concernés dans le dossier (6.1.22)

Quant aux conditions de travail à accorder aux employés à temps partiel que la C.T.C.U.M. veut embaucher, le C.P.Q. demande que, là où des conventions collectives existent, on laisse les deux parties concernées négocier les modalités touchant l'embauche d'employés à temps partiel, et que là où les lois et règlements s'appliquent, qu'ils soient appliqués au prorata, tout simplement (6.1.22).

En terminant, le C.P.Q. remarque "que c'est la première fois qu'une commission se penche sur un cas concret de travail à temps partiel, mais qu'il ne faut pas oublier que des secteurs entiers sont pris par ce problème-là, notamment le commerce de détail et que, conséquemment, la Commission devra avoir dans ses recommandations des paramètres précis" (6.1.22).

2.3.2 Position de messieurs Normand Huneault et Pierre Dufault

MM. Huneault et Dufault se sont présentés devant la Commission à titre d'usagers de transport en commun et citoyens de la Communauté urbaine de Montréal.

Le mémoire de MM. Huneault et Dufault a surtout traité des questions de grèves, de services essentiels en temps de grève, de tarif, du travail du chauffeur d'autobus, etc..

Ces deux citoyens sont cependant favorables à l'embauche d'employés à temps partiel, mais aux conditions suivantes: (6.1.22)

- 1) que l'embauche d'un employé à temps partiel n'ait pas pour effet de remplacer un employé permanent;

- 2) que les employés à temps partiel soient engagés pour effectuer le travail de surplus et le travail en temps supplémentaire;
- 3) que l'employé à temps partiel engagé soit une personne à la recherche d'un emploi et non une personne ayant déjà un emploi régulier ailleurs.

° CHAPITRE 3: LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LE PROJET DE LA C.T.C.U.M.: DÉFINITIONS, CARACTÉRISTIQUES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les concepts de travail à temps partiel et d'employé surnuméraire posent, dès le départ, un problème indéniable. Leurs définitions restent, encore aujourd'hui, imprécises et sujettes aux interprétations les plus diverses.

Avant d'analyser l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires à la C.T.C.U.M., il est important que la Commission circoncrive dans un premier temps cette notion de travail à temps partiel et retienne un certain nombre de définitions opérationnelles des différents statuts des travailleurs à temps partiel. C'est l'objet de la première section de ce chapitre.

Dans la deuxième section, la Commission d'enquête présente une description sommaire des caractéristiques du travail à temps partiel et des conditions dans lesquelles il s'exécute dans les secteurs du transport en commun ainsi que dans les secteurs public et parapublic.

Enfin, dans la dernière section de ce chapitre, le projet d'employés surnuméraires de la C.T.C.U.M. est analysé et comparé aux tendances que l'on observe dans les secteurs précédemment énumérés. Les données qui sont présentées et résumées dans le présent chapitre sont tirées d'une étude que la Commission d'enquête a menée sur les diverses formes de l'emploi à temps partiel. Les résultats de cette étude de la Commission sont présentées in extenso à l'annexe "E" de ce rapport.

3.1 DÉFINITIONS

Une revue de la littérature sur le travail à temps partiel (voir annexe "E") permet de constater que la définition de ce travail englobe souvent plusieurs statuts différents. Celui d'employé surnuméraire n'en est qu'un. Ce sont généralement les variables de régularité et de continuité du travail qui permettent le mieux de cerner toutes ces dimensions du travail à temps partiel.

Le concept de travail à temps partiel peut englober toutes les formes d'emploi qu'a décrit la Commission Wallace. Le travail à temps partiel au sens large se définit alors comme un travail dont les horaires sont, en moyenne, inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux de la fonction ou du poste de travail. Il inclut les formes dites atypiques d'emploi que sont l'emploi à temps partiel régulier, temporaire, occasionnel, contractuel et surnuméraire.

La Commission d'enquête retient pour fins d'analyse trois formes d'emploi à temps partiel: le travail à temps partiel régulier, le travail occasionnel et le travail surnuméraire.

Par travail à temps partiel régulier, la Commission entend un travail:

- . dont le contrat est à durée indéterminée;
- . qui est continu dans le temps;
- . dont l'horaire de travail est défini et régulier;
- . dont les heures de travail sont inférieures à la durée normale de travail pour une fonction similaire.

La Commission d'enquête définit le "travail occasionnel" comme un travail:

- . dont le contrat est à durée limitée;
- . dont l'horaire de travail est défini et régulier;
- . dont les heures de travail sont inférieures, ou égales à la durée normale de travail pour une fonction similaire.

La Commission d'enquête considère le "travail surnuméraire" comme un travail:

- . dont le contrat est à durée indéterminée;
- . qui est continu dans le temps;
- . dont l'horaire de travail est indéfini et irrégulier;
- . dont les heures de travail sont inférieures à la durée normale de travail pour une fonction similaire.

3.2 CARACTÉRISTIQUES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Comme on peut le constater à la lecture de la section 2 de l'annexe "E", l'emploi à temps partiel n'est plus aujourd'hui l'apanage de certains groupes socio-démographiques à certains stades de leur vie active. S'il est privilégié par les jeunes, les femmes et les personnes âgées, il déborde maintenant ces champs traditionnels pour s'étendre à de nouvelles catégories de main d'oeuvre. Concomitamment ou comme résultante, cette évolution s'accompagne d'une croissance de l'emploi à temps partiel contraint ou involontaire. L'emploi à temps partiel est donc moins choisi et semble, à priori, originer plus d'une demande de travail de la part de l'employeur que d'une offre de travail volontaire de la part de la main d'oeuvre.

Les emplois à temps partiel présentent une double concentration: en matière de profession et en matière de secteur d'activité. Le secteur tertiaire et les professions de services, d'emplois de bureau et de commerce recourent plus au travail à temps partiel. Par ailleurs, un survol du travail à temps partiel révèle que les horaires de l'emploi à temps partiel sont avant tout variés et qu'aucune norme d'horaire ne prévaut si ce n'est un nombre d'heures éminemment réduit. De même, la durée de l'emploi à temps partiel est, au plan temporel, courte: la grande majorité des emplois à temps partiel sont temporaires, c'est-à-dire durent moins d'un an.

Le travail à temps partiel est peu syndiqué et procure des revenus annuels peu élevés; en termes de rémunération horaire et d'avantages sociaux, il apparaît de plus nettement moins avantageux que le travail à temps plein.

Bien que ce portrait traduise plusieurs désavantages pour les emplois à temps partiel, cette forme d'emploi attire toutefois l'intérêt de certaines catégories de main-d'oeuvre. Qu'on pense aux personnes qui "choisissent" ce type d'emploi et au nombre de personnes en chômage, inactives ou occupées à temps plein qui se disent intéressées par le travail à temps partiel. Cependant on constate que leur intérêt et leur choix se limitent au travail à temps partiel stable et permanent. Elles sont moins attirées par le travail occasionnel ou surnuméraire.

L'emploi à temps partiel procède donc d'une dynamique complexe. D'une part volontaire pour une certaine main-d'oeuvre, d'autre part imposée et involontaire pour une autre. D'un côté, des avantages en termes d'horaire de vie et de temps de disponibilité; de l'autre des inconvénients en termes de revenus, d'emplois, de sécurité de revenu, de stabilité d'emploi. Ce sont ces derniers aspects, c'est-à-dire les conditions de travail, qui sont examinées ci-dessous dans deux des secteurs qui ont des liens institutionnels ou de marché avec la C.T.C.U.M. et qui utilisent des employés à temps partiel.

3.2.1 Conditions de travail dans le secteur du transport en commun

La Commission d'enquête a mené sa propre étude sur les conditions de travail des chauffeurs à temps partiel au Canada et aux Etats-Unis *. Cette analyse se fonde sur 14 conventions collectives canadiennes incluant Edmonton, qui demeure aujourd'hui la seule ville canadienne d'importance à utiliser des chauffeurs à temps partiel, et la Commission de Transport du Saguenay au Québec. Les villes américaines sont Chicago, Cincinnati, Détroit, Indianapolis, Los Angeles, Miami, Minneapolis, Oakland, San Diego, St. Louis et Seattle. L'étude présente une description qualitative des conditions de travail et des conditions négociées d'opération relatives aux chauffeurs à temps partiel.

a) analyse des différents statuts

La précision du statut de l'employé détermine souvent les conditions de travail dont jouit le salarié. Or, dans neuf conventions, on ne définit même pas le "part-time operator"; il faut alors déduire son statut d'employé à temps partiel régulier, occasionnel, surnuméraire, à partir des conditions d'emploi et d'exécution du travail. Dans les cinq autres conventions, le chauffeur à temps partiel est souvent défini en fonction des conditions de travail qui lui sont associées: "employé qui travaille selon les dispositions de l'article . . .". "employé dont les assignations régulières sont des "trippers", etc. En ce sens, les chauffeurs à temps partiel n'ont pas de statuts permettant de déterminer la base de leur emploi. Seules les conventions canadiennes laissent entendre qu'il s'agit d'un chauffeur à temps partiel régulier en mentionnant que le "chauffeur ne complète pas sa semaine normale, soit comme assigné, soit comme surnuméraire" (Saguenay) ou qu'il n'est considéré "ni temporaire, ni permanent, ni en probation" (Edmonton). Somme toute, ce sera l'analyse des dispositions relatives aux chauffeurs à temps partiel qui fixera leur statut, et démontrera leur caractère de "temps partiel régulier".

b) dispositions salariales

Les dispositions salariales applicables aux chauffeurs à temps partiel touchent d'abord au salaire proprement dit. 12 conventions sur 14 versent le même salaire aux chauffeurs à temps partiel et leur accordent les mêmes augmentations selon le temps de service (5 conventions) ou les heures travaillées (7 conventions). Dans deux conventions, le salaire des chauffeurs à temps partiel reste inférieur. L'indemnité de vie chère est, pour sa part, applicable également aux chauffeurs à temps partiel.

* Voir la grille "Conditions de travail des chauffeurs et opérateurs à temps partiel, à l'annexe III".

En ce qui concerne les horaires de travail, une seule convention, celle d'Edmonton, détermine à la fois les jours de travail (5 jours) et les heures maximum de travail quotidien (4 heures) et hebdomadaire (20 heures). Aucune autre ne fixe le nombre de jours par semaine, tandis que seulement trois limitent à cinq le nombre d'heures de travail quotidien. Ailleurs, l'horaire est déterminé. Cependant, presque toutes les conventions limitent à 25 ou 30 heures par semaine le travail hebdomadaire des chauffeurs à temps partiel. Celui-ci ne reste indéterminé que dans trois conventions, dont celle du Saguenay et celle de St. Louis, qui ne s'applique qu'aux chauffeurs d'autobus scolaires. Huit conventions sur 14 n'accordent aucune garantie minimum de travail aux chauffeurs à temps partiel, mais précisent que ceux-ci sont rémunérés "pour tout le temps durant lequel ils sont requis pour faire quelque travail que ce soit". Ailleurs, la moyenne est d'offrir une garantie minimum de deux heures.

Les clauses de temps supplémentaire payé à temps et demi après huit heures de travail quotidien ne s'appliquent aux chauffeurs à temps partiel que dans trois des 14 conventions; cependant, la ville d'Edmonton paie même le temps supplémentaire à temps double après 10 heures de travail et durant les jours de repos. Ailleurs, les chauffeurs à temps partiel sont exclus des clauses concernant le temps supplémentaire. Ni les primes de travail par quart, ni les primes de samedi ou dimanche, ni les primes d'amplitude, ni les allocations de repas, ni les pauses-repos ne sont accordées aux chauffeurs à temps partiel. On note cependant trois exceptions pour l'ensemble. D'abord, la ville de Chicago, qui accorde une prime de nuit sur les assignations commençant tard le soir, Miami, qui verse une prime de 0,45 \$ l'heure pour les pièces de travail débutant après 19 h 00, puis Edmonton, encore, qui paie une prime d'amplitude de 0,30 \$ par jour entre 10 et 11 heures, de 0,75 \$ par jour entre 11 et 12 heures et de 50 % du salaire après 11 heures. Enfin, les uniformes de travail sont payés partout, sauf au Saguenay.

c) emploi

Les conditions d'emploi concernent la sécurité d'emploi et la protection syndicale. Sur le plan syndical, toutes les conventions, sauf celle de Miami, obligent les salariés à temps partiel à adhérer au syndicat après la période régulière de probation (généralement de 30 jours) et de payer la cotisation habituelle. En corollaire, tous les syndicats assurent aux chauffeurs à temps partiel la protection de la procédure de griefs. Par contre, aucune convention collective ne prévoit quelque congé que ce soit pour activités syndicales, pour la négociation collective ou pour l'organisation. Trois accordent la libération de salariés pour représentation seulement.

Huit conventions sur 14 excluent les chauffeurs à temps partiel de l'application de la clause d'ancienneté et ajoutent parfois que, dans l'hypothèse où le chauffeur à temps partiel devient employé à temps plein, l'ancienneté ne s'accumule qu'à partir de sa date d'embauche à temps plein. Dans les autres conventions, la liste d'ancienneté ne s'applique qu'aux chauffeurs à temps partiel et ne compte pas non plus lors d'un transfert à temps plein. Par ailleurs, six villes ont élaboré des préférences d'embauche à l'égard des futurs employés à temps partiel. Plus souvent qu'autrement, ces critères d'embauche privilégient les chauffeurs à la retraite ou les employés actuels à temps plein et excluent parfois les salariés qui travaillent ailleurs à temps plein (Edmonton). Par contre, seulement cinq conventions accordent la préférence aux chauffeurs à temps partiel quand s'ouvre un poste à temps plein. Neuf conventions ne leur accordent aucune préférence.

Finalement, aucune convention collective ne possède de clause sur la sécurité d'emploi pour les chauffeurs à temps partiel ou d'indemnité de cessation d'emploi ou de préavis de licenciement.

d) avantages sociaux

Les avantages sociaux concernent la rémunération du temps non travaillé et les régimes de protection et d'assurance.

Dès le départ, on note que 11 des 14 conventions ne prévoient que le minimum légal en ce qui a trait aux absences payées (congés annuels, jours fériés, congés personnels). Parmi ces 11, celle de Minneapolis rémunère cependant deux jours fériés, celle de St. Louis paie deux heures lors de la "Thanksgiving" et celle de Seattle accorde cinq jours après un an. Parmi les trois autres qui accordent les congés, on retrouve celles d'Edmonton, du Saguenay et de Miami. La convention d'Edmonton paie huit jours fériés au prorata des heures travaillées et le minimum légal de vacances, tandis que celle du Saguenay accorde deux semaines de congés annuels rémunérés à 4 % du salaire annuel. Mais Miami offre la meilleure gamme de congés payés: congés personnels et jours fériés payés au prorata des heures travaillées, vacances pour les temps partiel réguliers.

Les régimes de protection du revenu regroupent les congés de maladie, l'assurance-salaire, l'assurance-invalidité, les congés de maternité, le régime de retraite, l'assurance-vie et les autres types d'assurance. Grosso modo, aucun chauffeur à temps partiel ne peut se prévaloir de ces avantages, sauf en cas d'application des dispositions des lois sur la sécurité sociale. Il y a quelques rares exceptions: Miami accorde l'assurance-salaire aux employés à temps partiel réguliers et leur accorde le régime de retraite au prorata. Seattle paie 50 % de l'assurance-maladie après six mois d'emploi, de même que l'assurance-dentaire, à raison de 50 % également. Enfin, seul le Saguenay compense l'absence d'avantages par une majoration du salaire de base égale à 6 %.

e) conditions négociées d'opération

La plupart des conventions imposent des limites au genre de travail que peuvent faire les chauffeurs à temps partiel. Par exemple, ils ne peuvent être assignés à un travail "fait efficacement par les temps plein" et ils choisissent leur travail "après tous les chauffeurs à temps plein". D'autres conventions les restreignent aux "trippers", au travail en "période de pointe" ou leur interdisent de travailler les fins de semaine (Seattle). Plusieurs conventions collectives réservent certains travaux aux chauffeurs à temps plein: "charter", relève de vacances, travail de fin de semaine, assignation régulière vacante due à une absence (surtout), spéciaux, congés.

Les chauffeurs à temps partiel ne reçoivent jamais d'indemnité de disponibilité au travail. Quant à la garantie d'emploi accordée aux chauffeurs à temps plein, elle stipule dans toutes les conventions qu'aucun employé à temps plein ne sera mis à pied avant que tous les temps partiel ne le soient, et qu'aucun chauffeur à temps plein ne sera obligé de devenir chauffeur à temps partiel. Cette protection est parfois conditionnelle à certaines limites de date.

Finalement, dans huit conventions, les chauffeurs à temps partiel ne sont sujets ni à l'amplitude maximale ni au paiement des allocations. Deux conventions, celles d'Edmonton et de San Diego, ont une amplitude maximale pour les temps partiel et cinq seulement rémunèrent les sorties et les rentrées de véhicule (10 à 15 minutes), les rapports d'accidents et les examens médicaux.

Voilà pour l'ensemble des conditions de travail qui régissent les chauffeurs à temps partiel. Le tableau 3.1 présente synthétiquement l'ensemble de ces conditions pour la moyenne des villes nord-américaines, pour la seule ville canadienne, Edmonton et pour fins de comparaison, pour les chauffeurs à temps plein au Québec.

Il appert que les conditions de travail des chauffeurs à temps partiel sont inévitables sous plusieurs aspects. La presque totalité des avantages sociaux (absences et régimes d'assurance) leur sont refusés et ne leur sont pas compensés par une majoration du salaire de base: la rémunération compensatoire (primes, temps supplémentaire) ne leur est pas accordée; la protection syndicale se limite aux griefs. Les conditions d'emploi comme telles sont ainsi déficientes: sans statut, sans horaire déterminé, souvent sans garantie minimum, les chauffeurs à temps partiel n'accumulent pas d'ancienneté, et ne reçoivent aucune des allocations prévues dans les conditions négociées d'opération.

3.2.2 Conditions de travail dans les secteurs public et parapublic

Il semble que les employés à temps partiel jouissent de conditions de travail relativement équitables dans les secteurs public et parapublic, essentiellement parce que toutes les dispositions, ou presque, de la convention collective s'appliquent à eux. Le portrait général serait celui d'un employé dont le statut est à temps partiel ou occasionnel, syndiqué et protégé par la procédure de griefs, gagnant le même salaire et effectuant le même travail, rémunéré pour le temps supplémentaire et les primes reliées au travail, bénéficiant ou des avantages sociaux en entier ou d'une compensation égale à 20 % du salaire de base. Quelques ombres au tableau: cet employé aurait un statut parfois mal défini, des horaires instables et ne serait couvert ni par l'ancienneté ni par la sécurité d'emploi, et ne bénéficierait pas de la protection d'un régime de retraite. Il y a donc insécurité et précarité d'emploi pour le salarié à temps partiel type.

Le tableau 3.2 quantifie les éléments de la rémunération calculable * (et exclut donc les conditions d'emploi) pour la Fonction publique, l'Education et les Affaires sociales. La ventilation employés réguliers à temps complet et autres permet de voir les différences entre les conditions de travail des deux catégories. On constate qu'en pourcentage de la masse salariale, les employés autres que réguliers reçoivent plus, notamment à la suite du versement de la compensation forfaitaire pour les avantages sociaux. Cependant, la rémunération du temps chômé est sensiblement inférieure.

* Par la méthode des coûts à l'employeur du B.R.R.

TABLEAU 3.1 Conditions de travail et d'opération, chauffeurs à temps partiel, États-Unis et Edmonton, et chauffeurs à temps plein, Québec

Conditions de travail et d'opération	États-Unis (a)	Edmonton	Québec
1. Salaire égal 2. Indemnité de vie chère 3. Temps supplémentaire 4. Prime de quart 5. Prime de dimanche 6. Uniformes 7. Transport gratuit 8. Jours fériés 9. Congés annuels 10. Congés sociaux 11. Congés activités syndicales 12. Congés parentaux 13. Congés maladie 14. Assurance-salaire 15. Assurance-vie 16. Retraite 17. Assurance-accident 18. Supplément au traitement de base	Oui Oui Non Non Non Oui Oui Non Minimum légal Non Non Non Non Non Non Non Non Non	Oui N/A (b) Oui (8 h) Non Non Oui Oui 8/prorata Oui/loi Non Non Non Non Non Non Non Non Non	- Oui Oui (8 h) Non Oui (25 %) Oui Oui 11 Oui/2-6 sem. Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Oui Non
1. Horaire de travail 2. Garantie minimum/jour 3. Garantie par pièce 4. Pause-repos 5. Amplitude maximale 6. Prime d'amplitude 7. Période de battement 8. Pause-repas 9. Allocation - médical 10. Allocation - rentrée/sortie 11. Allocation - accidents 12. Allocation - spéciaux 13. Allocation - déplacement	Maximum: 25-30 h Non 2 h / ou rien Non Non Non Non Non Non Non Non Non Non	4 h / 20 h Non 2 h Non 12 h Oui N/A Non Oui 13 min Non Non Non	8 h / 40 h 8 h 2 h Oui 13 h Oui Oui Non Oui 20 min Oui Oui Oui
1. Ancienneté 2. Sécurité d'emploi 3. Cessation d'emploi (indemnité) 4. Protection des temps plein 5. Préférence d'embauche à temps plein 6. Mécanisme de griefs	Non/ou distinct Non Non Oui Non Oui	Non Non Non Oui Non Oui	Oui Non Oui (changements tech.) N/A N/A Oui

a) Ces données représentent les tendances observées.

b) Signifie que les clauses n'existent pas chez les réguliers.

Source: 3.1.11

TABLEAU 3.2 Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet (RTC), non réguliers à temps complet (NRTC) et l'ensemble des employés (ENS), Fonction publique, Éducation et Affaires sociales, Québec, 1980-1981 (Masse salariale = 100)

	Fonction publique			Éducation			Affaires sociales		
	RTC	NRTC	ENS	RTC	NRTC	ENS	RTC	NRTC	ENS
Coût du temps travaillé	78,57 (a)	91,71	80,63	76,11	93,05	76,88	75,82	92,65	78,51
Coût du temps chômé (b)	21,43	4,29	19,37	23,89	6,95	23,12	24,18	7,35	21,49
Masse salariale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Versements supplémentaires (b) directs	4,82	25,26	7,28	6,03	5,27	5,99	6,41	24,19	7,93
Régimes de retraite et (b) d'assurance	11,80	0,14	10,39	11,73	0,05	11,20	9,31	0,13	9,86
Régimes universels (b)	5,03	6,35	5,19	4,34	5,17	4,38	5,43	6,45	5,00
Autres débours (b)	1,02	0,03	0,90	3,74	0,00	3,57	0,77	0,65	1,96
Total	122,67	131,81	123,77	125,84	110,49	125,14	121,91	131,42	124,75

(a) en pourcentage de la masse salariale

(b) voir description, tableau 3.2

Le tableau 3.3 corrige cette déformation statistique en présentant le coût à l'employeur en pourcentage du temps travaillé. On y voit que, même pour les employés non réguliers de la Fonction publique qui reçoivent une majoration de 20 % de leur salaire bien supérieure à celle de la moyenne des salariés à temps partiel au Québec, le coût à l'employeur reste de plus de 15 % inférieur à celui des employés réguliers et donc, que les employés "autres" bénéficient d' "avantages" moindres dans une proportion semblable. Cet écart tient essentiellement à une compensation inéquitable du temps chômé (écart de 22,8 % compensé par des versements supplémentaires majorés de 20,26 %) et, surtout, à l'exclusion des salariés non réguliers du régime de retraite du gouvernement. Ainsi, le premier constat fondé sur une évaluation qualitative des conditions de travail était partiellement faux. Même si elles sont relativement bonnes par rapport à celles de l'ensemble de la main-d'oeuvre à temps partiel, les conditions de travail des employés "autres" ne méritent toujours pas l'attribut "d'équitables". En termes comptables, les conditions de rémunération sont moindres.

3.3 PROJET DE LA C.T.C.U.M.

Comment, au plan du statut, des conditions de travail et des conditions négociées d'opération se compare le projet de la C.T.C.U.M. avec ce qui existe dans le secteur du transport en commun et dans les secteurs public et parapublic au Québec ?

3.3.1 Statut du travail à temps partiel

La C.T.C.U.M. définit comme suit le statut de l'employé dit surnuméraire: "employé embauché par la Commission pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail, ou à un événement imprévu, ou pour accomplir des travaux d'une durée limitée, ou pour remplacer un employé temporairement absent pour quelque motif que ce soit, ou pour accomplir sur une base temporaire ou régulière un nombre d'heures moindre que la durée prévue à la convention collective pour la semaine régulière de travail ou la journée régulière de travail; dans ce dernier cas, l'employé peut être appelé à travailler provisoirement la totalité des heures prévues pour la semaine régulière de travail sans pour autant cesser d'être un employé surnuméraire" (4.8). Cette définition forme le coeur du projet de surnuméraire de la C.T.C.U.M.

Elle fait référence à la fois au travail à temps partiel régulier, au travail occasionnel et au travail surnuméraire définis par la Commission d'enquête *. De plus, elle regroupe à peu près tous les différents statuts que l'on retrouve dans les conventions collectives. Ainsi, au strict plan sémantique, "l'employé surnuméraire" de la C.T.C.U.M. exécute bien plus le surcroît de travail ou le travail imprévu qui lui sont normalement dévolus ailleurs. En fait, il cumule tous les statuts: celui d'employé à temps partiel surnuméraire comme celui de l'employé à temps plein ("travailler provisoirement la totalité des heures"). Un tel cumul ouvre la porte à toutes les formes d'organisation et d'aménagement du travail par l'employeur.

* Voir section 3.1,

TABLEAU 3.3 Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet (RTC), non réguliers à temps complet (NRTC) et l'ensemble des employés (ENS), Fonction publique, Education et Affaires sociales, Québec, 1980-1981 (Coût du temps travaillé = 100)

	Fonction publique			Education			Affaires sociales		
	RTC	NRTC	ENS	RTC	NRTC	ENS	RTC	NRTC	ENS
Coût du temps travaillé	100,00 (a)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Coût du temps chômé (b)	27,28	4,48	24,02	31,39	7,47	30,07	31,89	7,93	25,79
Masse salariale	127,28	104,48	124,02	131,39	107,47	130,07	131,89	107,93	125,79
Versements supplémentaires (b) directs	6,13	26,39	9,03	7,92	5,67	7,79	8,46	26,10	12,95
Régimes de retraite et (b) d'assurance	15,02	0,14	12,89	15,41	0,06	14,57	12,27	0,14	9,19
Régimes universels (b)	6,41	6,63	6,44	5,71	5,56	5,70	7,16	6,96	7,11
Autres débours (b)	1,30	0,03	1,12	4,91	0,00	4,64	1,01	0,70	0,93
Total	156,14	137,72	153,50	165,34	118,75	162,77	160,79	141,84	155,97

(a) en pourcentage du temps travaillé

(b) voir description, tableau 3.2

Par ailleurs, la définition de "surnuméraire" de la C.T.C.U.M. comprend un statut d'employé non permanent, dont les horaires peuvent varier à l'extrême et qui ne sont ni réguliers ni définis. Or, le statut régulier et permanent est une priorité exprimée tant par les employés actuels à temps partiel que les employés potentiels, la Commission Wallace, les politiques gouvernementales, ainsi que par le projet du gouvernement dans la Fonction publique plus précisément. Stabilité, continuité et régularité de l'emploi sont maintenant considérées comme les *sine qua non* du développement équitable du travail à temps partiel; les employeurs interviewés par S.D. Nollen et la Commission Wallace s'entendaient même pour louer les aspects positifs du travail à temps partiel régulier et permanent. Or, la définition que la C.T.C.U.M. donne de l'employé surnuméraire semble aller à contre-courant de la tendance actuelle.

Finalement, tant les conventions collectives des secteurs public et parapublic que les conventions collectives dans le transport en commun reconnaissent l'existence d'un statut tout de même assez défini *. Bien que le statut ne soit pas inscrit comme tel dans une définition stricte du chauffeur à temps partiel, les conventions collectives du transport en commun et les études qui ont été faites sur le travail à temps partiel définissent le chauffeur à temps partiel comme un employé permanent et régulier engagé pour couvrir les heures de pointe ou effectuer des "trippers". Le nombre d'heures hebdomadaires maximum et les limites quant au genre de travail, témoignent de ce caractère "régulier". Or, bien que son intention soit de réduire les coûts occasionnés par les pointes de service, la définition de la C.T.C.U.M. ne laisse aucunement entendre que les chauffeurs surnuméraires seraient utilisés aux heures de pointe. D'ailleurs, s'ils l'étaient, ils ne seraient pas "surnuméraires", mais chauffeurs à "temps partiel réguliers" **, comme dans les conventions américaines.

Ainsi, le statut de chauffeur surnuméraire élaboré par la C.T.C.U.M. s'éloigne de la tendance observée dans l'utilisation du travail à temps partiel dans le transport en commun.

3.3.2 Evaluation comparative

a) définition du projet

Le projet des surnuméraires à la C.T.C.U.M. détermine les conditions de travail et les conditions négociées d'opération applicables aux chauffeurs surnuméraires (4.8).

Sur le plan de l'embauchage, la C.T.C.U.M. veut accorder à ses employés actuels une préférence d'embauche pour devenir employés surnuméraires. Dans un deuxième temps, cette préférence s'étend aux chauffeurs retraités de la C.T.C.U.M.. Par ailleurs, l'employé surnuméraire a priorité pour l'obtention d'un emploi régulier dans son unité de négociation.

* Ou textuellement ou dans les conditions de travail.

** Au sens de notre définition.

Le chauffeur surnuméraire accumule de l'ancienneté à ce titre après une période de probation de 1 044 heures travaillées; cependant, cette ancienneté ne prévaut que sur un employé surnuméraire moins ancien et, en aucun cas, ne peut prévaloir sur celle d'un employé régulier.

Le chauffeur surnuméraire reçoit le même salaire horaire que le chauffeur régulier, mais n'a droit à aucun des avantages sociaux *. Ceux-ci sont compensés par une prime équivalant à 10 % de son salaire régulier. Le chauffeur surnuméraire bénéficie d'une garantie minimum d'une heure et demie par pièce de travail et peut recevoir le taux de temps supplémentaire après 8 heures travaillées par jour. Il a droit aux clauses de transport gratuit, à l'allocation de temps pour examen médical et pour les rapports d'accidents, aux uniformes payés, à la période de formation et aux périodes de battement. Sur le plan syndical, il est couvert par la procédure de griefs et d'arbitrage.

Parmi les clauses qui ne lui sont pas applicables, on note: la libération pour fonction syndicale, l'ensemble des avantages sociaux, les clauses relatives à la protection de l'emploi, telles les "changements techniques et autres" (art. 18), le travail à forfait" (art. 19), les "droits acquis" (art. 23) et l'ensemble des clauses concernant l'ancienneté et les mises à pied. Finalement, aucune des dispositions relatives aux conditions négociées d'opération ne couvre les employés surnuméraires: horaires de travail, primes d'amplitude, amplitude maximale, prime du dimanche, distribution du travail, fabrication des assignations, prime de jour de congé, allocations (pièce spéciale, rentrée/sortie de véhicule, déplacement, etc...), pause-repos. Les mesures de protection de l'emploi ne visent que les employés réguliers: aucun ne sera mis à pied à la suite de l'embauche de chauffeurs surnuméraires. Enfin, et surtout, la C.T.C.U.M. ne limite pas le pourcentage maximum d'employés surnuméraires.

Le tableau 3.4 résume l'ensemble des conditions offertes par la C.T.C.U.M. à ses employés surnuméraires.

b) comparaison des conditions de travail

Chacune des conditions de travail des chauffeurs à temps partiel est reprise pour établir la position relative du projet de la C.T.C.U.M. par rapport au transport en commun, d'une part, et aux secteurs public et parapublic, d'autre part. Le tableau 3.5 résume cette position relative en la définissant égale, inférieure ou supérieure à chacun des deux secteurs**.

Il ressort clairement du tableau 3.5 que la C.T.C.U.M. offre à ses chauffeurs surnuméraires le même genre d'avantages salariaux et parasalariaux que la moyenne américaine, sauf sur le plan des horaires de travail (mais ceci découle de l'imprécision du statut de surnuméraire défini plus haut)***. La C.T.C.U.M. prévoit même une majoration du salaire de base pour compenser les avantages sociaux que les conventions américaines, qui n'appliquent que le minimum légal, ignorent.

* Partie III de la convention (7.1.1.1).

** Nous classerons la position relative par -, + ou 0.

*** Cependant, elles sont inférieures aux conditions qui prévalent à Edmonton.

TABLEAU 3.4 Conditions de travail et d'opération de chauffeurs
surnuméraires à la C.T.C.U.M., 1983

Conditions de travail et d'opération	C.T.C.U.M.	Conditions de travail et d'opération	C.T.C.U.M.
1. Salaire égal	Oui	1. Horaire de travail	Indéterminé
2. Indemnité de vie chère	Oui	2. Garantie minimum/jour	Non
3. Temps supplémentaire	Oui	3. Garantie pièce	1 h 30
4. Prime de quart	N/A (a)	4. Pause-repos	Non
5. Prime de dimanche	Non	5. Amplitude maximale	Non
6. Uniformes	Oui	6. Prime d'amplitude	Non
7. Transport gratuit	Oui	7. Période de battement	Oui
8. Jours fériés	Non	8. Pause-repas	N/A
9. Congés annuels	Non - 4 %	9. Allocation médicale	Oui
10. Congés sociaux	Non	10. Allocation-rentree/sortie	Non
11. Congés pour activités syndicales	Non	11. Allocation-accidents	Oui
12. Congés parentaux	Non	12. Allocation-spéciaux	Non
13. Congés maladie	Non	13. Allocation-déplacement	Non
14. Assurance-salaire	Non		
15. Assurance-vie	Non	1. Ancienneté	Oui/ distinct
16. Retraite	Non	2. Sécurité d'emploi	Non
17. Assurance-invalidité	Non	3. Cessation d'emploi (indemnité)	Non
18. Supplément au traitement de base	10 %	4. Protection du temps plein	Oui
		5. Préférence d'embauche à temps plein	Oui
		6. Mécanisme de griefs	Oui

a) Signifie que ces clauses n'existent pas chez les réguliers.

Source: 4.8 et 3.1.11

TABLEAU 3.5 Position relative des conditions de travail des chauffeurs surnuméraires à la C.T.C.U.M. par rapport au transport en commun nord-américain et aux secteurs public et parapublic québécois (a)

	Transport en commun	Secteur public
1. Salaire et augmentations	0	0
2. Temps supplémentaire	+ (N/A)	0
3. Prime de quart	N/A	N/A
4. Prime de dimanche	0	-
5. Uniformes	0	+
6. Transport gratuit	0	N/A
7. Jours fériés	0	-
8. Congés annuels	0	-
9. Congés sociaux	0	0
10. Congés activités syndicales	0	-
11. Congés parentaux	0	-
12. Congés maladie	0	0
13. Assurance-salaire	0	-
14. Assurance-vie	0	0 (occ.) - (T.P.)
15. Retraite	0	0 (occ.) - (T.P.)
16. Assurance-accident ou invalidité	0	0
17. Supplément au traitement de base	+	-
1. Horaire de travail	-	-
2. Ancienneté	+ ou 0	-
3. Sécurité d'emploi	0	0
4. Mécanisme de griefs	0	0
5. Préférence d'embauche à temps plein	+	0
6. Période-repos	0	1

a) Un plus (+) signifie de meilleures conditions à la C.T.C.U.M., un moins (-) signifie le contraire, zéro (0) signifie des conditions équivalentes.

Source: Tableaux 3.2, 3.6 et 3.7

Cependant, les conditions présentées par la C.T.C.U.M. et par les conventions américaines sont sensiblement inférieures aux conditions dont jouissent les salariés à temps partiel dans le secteur public. Or, même celles-ci ne répondent pas encore, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux "conditions équitables" que réclame la Commission Wallace.

Ainsi, la C.T.C.U.M., comparativement au secteur public québécois, offre moins de primes, beaucoup moins d'avantages sociaux, de congés annuels et de régimes d'assurance, moins de congés syndicaux ou parentaux; de plus, le horaires de ses employés sont complètement instables et sans maximum d'heures défini. Enfin, le supplément au traitement de base ne s'inspire que "partiellement" de ce qui prévaut dans le secteur public. En effet, le tableau 3.2 démontre que la majoration du salaire de base des salariés à temps partiel pour compenser l'absence d'avantages sociaux s'établit à environ 20 % (8 % de vacances plus 12 % pour le reste) dans les secteurs public et parapublic.

Or, la C.T.C.U.M. verse un supplément qui, en tout et partout, se chiffre à 14 %. Il y a donc un écart de rémunération de 6 %. On est loin de la parité. Et l'on sait que ce même avantage de 20 %, traduit en coûts à l'employeur, reste sensiblement en deçà de ce que reçoivent les salariés à temps plein. Sur le plan de la rémunération parasalariale, le projet de la C.T.C.U.M. se classe donc loin de l'équité, tant en regard de ses salariés à temps plein que des salariés à temps partiel du secteur public. De plus, sur le plan des conditions d'emploi, il n'affiche pas la stabilité de travail que propose le transport en commun américain.

Par ailleurs, l'analyse détaillée de l'industrie du transport en commun indique que certaines villes, telles Miami, Seattle, Washington et San Francisco, accordent maintenant une gamme de plus en plus large d'avantages sociaux au prorata à leurs chauffeurs à temps partiel, tout en leur garantissant une stabilité d'horaire *. Cela semble être la nouvelle tendance.

c) comparaison des conditions négociées d'opération

Sauf pour ce qui est de la garantie minimum par pièce de 1 h 30 au lieu de 2 h 00, le projet de la C.T.C.U.M. s'apparente à la norme américaine (voir tableau 3.6) et offre même certaines allocations marginales en plus. Cependant, c'est sur le plan des conditions négociées d'opération que l'écart se creuse, et grandement, entre les chauffeurs à temps partiel et les chauffeurs à temps plein et à un niveau moindre, entre les "surnuméraires de la C.T.C.U.M." et les "temps partiel" d'Edmonton.

* Voir les recherches de l'A.P.T.A. (8.2.2.8) et l'annexe "H".

TABLEAU 3.6 Position relative des conditions négociées d'opération à la C.T.C.U.M. par rapport au transport en commun aux Etats-Unis et au Canada.

Horaire de travail	:	-
Garantie minimum/jour	:	0
Garantie par pièce	:	-
Pause-repos	:	0
Amplitude maximale	:	0
Prime d'amplitude	:	0
Période de battement	:	+
Pause-repas	:	N/A
Allocation médicale	:	+
Allocation-entrée/sortie	:	0
Allocation-accidents	:	+
Allocations-spéciaux	:	0
Allocation-déplacement	:	0
Protection du temps plein	:	0

a) un plus (+) signifie de meilleures conditions à la C.T.C.U.M., un moins (-) signifie le contraire, zéro (0) signifie des conditions équivalentes.

L'absence de pause-repos, d'amplitude, de garantie minimum quotidienne et d'allocations diverses (notamment déplacement et entrée/sortie de véhicule) rend désavantageuse les conditions de travail des chauffeurs à temps partiel. Bien que ces données représentent la moyenne observée aux Etats-Unis et au Canada, certaines villes ont tout de même fixé une amplitude maximale, certaines allocations de temps et certaines primes d'amplitude, Edmonton est à ce titre l'exemple-type. Néanmoins, il faut reconnaître, sur le plan des conditions négociées d'opérations appliquées aux chauffeurs à temps partiel, qu'il existe une carence certaine, en dépit du fait qu'elles reflètent habituellement le particularisme et le caractère original du transport en commun.

Enfin, l'écart le plus sensible entre le projet de la C.T.C.U.M. et la norme américaine demeure sans doute l'absence de limite à l'embauche de chauffeurs surnuméraires. En effet, on constate que le moyenne du nombre de chauffeurs à temps partiel des deux pays étudiés se situe à un peu plus de 10 % des chauffeurs à temps plein.

CHAPITRE 4: L'EXPLOITATION DU SERVICE DE TRANSPORT A LA C.T.C.U.M.: ORGANISATION DU TRAVAIL ET MAIN-D'OEUVRE

Un des aspects importants du mandat de la Commission d'enquête consiste à étudier les effets de l'instauration d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M., notamment en portant une attention particulière aux répercussions d'un tel régime sur les aspects administratifs et économiques, la qualité du service, les coûts du transport en commun et les conditions de travail.

Pour bien analyser ces répercussions, il importe au point de départ de décrire les conditions actuelles d'exploitation du service de transport en commun à la C.T.C.U.M.. Le présent chapitre, qui est consacré à cette description, aborde la question sous deux aspects complémentaires.

Dans un premier temps, les principales caractéristiques de l'organisation du travail à la C.T.C.U.M. sont présentées: l'offre et la demande de service traduites en courbes de service, les conditions négociées d'opération, l'affectation de la main-d'oeuvre ainsi que les coûts et revenus d'exploitation du service.

La seconde partie traite de la question de l'exploitation du service sous l'angle des ressources humaines: statistiques biographiques des employés, journée de travail, formation, rémunération, choix des assignations, absentéisme, temps supplémentaire, santé et sécurité.

Les données et constatations qui suivent s'appuient sur les documents, témoignages et statistiques fournis par les deux intervenants privilégiés de la Commission d'enquête ainsi que sur les recherches effectuées par la Commission elle-même.

4.1 COURBES DE SERVICE

Pour quiconque désire étudier l'organisation du travail dans le transport en commun des grandes villes, la notion de courbes de service est fondamentale. Elle permet de comprendre les caractéristiques propres à ce secteur d'activités.

4.1.1 Coordonnées générales

L'offre de service à la C.T.C.U.M., c'est-à-dire le nombre de véhicules en service à chaque heure de chaque journée, est fonction de deux facteurs, soit la demande de service et les normes de service (4.9, p. 3).

La demande de service, que l'on doit définir dans ce contexte comme étant le nombre prévu d'usagers du transport en commun dans le territoire desservi par la C.T.C.U.M., peut être influencée par plusieurs facteurs. La C.T.C.U.M. en dénombre elle-même 28 dans le cas du marché des adultes (4.17, tableau 1). Sans en faire une liste exhaustive, soulignons que des facteurs tels le tarif, les temps de transport, l'indice de l'emploi, le climat, les grèves et les lock-out peuvent sensiblement influencer, soit à la hausse ou à la baisse, le nombre d'usagers de la C.T.C.U.M.. Durant les heures d'affluence, c'est cette demande de service qui est déterminante pour établir l'offre de service (nombre de véhicules) (4.9, p. 3).

Le reste de la journée, soit en dehors des périodes de pointe, l'offre de service de la C.T.C.U.M. dépend beaucoup plus des normes de qualité de service qu'elle se fixe que de la demande

des usagers comme telle. Ce concept de normes de service est particulièrement complexe. Il vise aussi bien les normes d'espace et d'accessibilité du réseau, les normes touchant à l'attrait du transport en commun que les normes d'exploitation (4.28). Ce sont ces dernières qui servent particulièrement à déterminer l'offre de service hors des heures d'affluence.

Les normes d'exploitation regroupent les critères touchant aux notions de charge d'un véhicule, de fréquence, d'étalement du service, de vitesse, de temps d'attente et de battement (4.28, p. 59).

La charge et la fréquence sont les deux facteurs ayant le plus d'impact sur l'offre de service (4.28, p. 59-100). La fréquence des véhicules sur le territoire desservi par la C.T.C.U.M. varie selon que l'on est en période de pointe ou en période hors pointe. Ainsi, la C.T.C.U.M. a établi sur son réseau urbain de surface trois types de ligne en fonction de la fréquence des véhicules, laquelle est déterminée en termes de minutes d'intervalle d'attente entre chacun:

- une ligne primaire est une ligne dont l'intervalle d'attente entre les véhicules est d'au plus cinq minutes;
- une ligne secondaire est une ligne dont l'intervalle d'attente varie de cinq à neuf minutes;
- une ligne tertiaire est une ligne dont l'intervalle d'attente est d'au moins dix minutes (4.48).

Les normes de qualité de service que la C.T.C.U.M. s'efforce de respecter pour le transport de ses 300 millions de voyageurs-année peuvent varier dans le temps en fonction de contraintes d'ordre économique (4.9, p. 2) ou politique. Des restrictions budgétaires ou des pressions politiques peuvent faire varier à la baisse ou à la hausse les normes de qualité. Quoiqu'il en soit, ce sont les normes de qualité de service que définit la C.T.C.U.M. elle-même ainsi que la demande du public qui servent de base à l'établissement du service offert sur le territoire de la C.T.C.U.M..

4.1.2 Etablissement du service

L'établissement du service consiste, pour chaque ligne du réseau, à déterminer en termes d'intervalles le service à offrir en tenant compte des normes et de la clientèle. Toutes les périodes de la journée sont couvertes (bases et pointes), ainsi que tous les types de journées dans l'année (jour de semaine, samedi, dimanche, jour férié). L'heure du début et de la fin du service pour chaque ligne du réseau est également fixée (4.9, p. 13).

De l'établissement du service, on compose ensuite les horaires des véhicules, lesquels prévoient les heures de sortie et d'entrée des véhicules au garage ainsi que celles de chacun des départs des terminus. Conçus pour minimiser les heures de service, le kilométrage et le nombre de véhicules requis tout en respectant les normes et la demande de service, les horaires constituent le véritable plan d'exploitation de la C.T.C.U.M. (4.9, p. 14).

Si l'on détermine, à partir des données des horaires des véhicules pour chaque période de chaque jour de la semaine, le nombre de véhicules en service pour chacun des réseaux d'exploitation de la C.T.C.U.M., soit le réseau urbain de surface, le métro et les autres réseaux (transport suburbain et transport adapté), on obtient les courbes de service de chacun de ces réseaux.

4.1.3 Réseau urbain de surface

Le réseau urbain de surface constitue certes le réseau le plus important de la C.T.C.U.M. en ce qui a trait au nombre de postes de travail des membres de la Fraternité.

En effet, des 4 071 membres de la Fraternité, 3 050 font partie de ce réseau en tant que chauffeurs d'autobus (4.9, p. 5). Les courbes de service de ce réseau varient entre autres selon qu'il s'agisse d'un jour de semaine ou d'un jour de week-end.

a) Jours de semaine

La figure 4.1 illustre la courbe de service du réseau urbain de surface lors d'un jour de semaine (du lundi au vendredi).

L'abscisse représente une journée complète de 24 heures de travail commençant à 4 h pour se terminer à 4 h le lendemain matin. L'ordonnée indique le nombre d'autobus en service.

Les principales caractéristiques de ce graphique peuvent être résumées ainsi:

- La forme de la courbe comporte deux pointes; cette forme, qui est typique de toute l'activité du transport en commun dans les grandes villes, est le reflet de la demande de la période de pointe du matin et de celle de l'après-midi.
- Le matin, le nombre d'autobus en service augmente de 600 à 1 542; l'après-midi, il passe de 680 environ à 1 406; le reste de la journée, un service de base est assuré par 592 autobus.
- L'étalement entre le début de la période de pointe du matin (5 h 30) et la fin de la pointe de l'après-midi (19 h 30) est d'environ 14 heures; la période de pointe du matin requiert 150 véhicules de plus que celle de l'après-midi et dure (largeur de la pointe) une heure et demie (1 h 30) de moins que celle de l'après-midi.
- Des 1 542 autobus mis en service lors de la période de pointe du matin, 900 environ le sont pour des périodes inférieures à quatre heures. L'après-midi, il y a environ 650 véhicules en service au cours de la période de pointe et ce, pour une durée de moins de quatre heures.

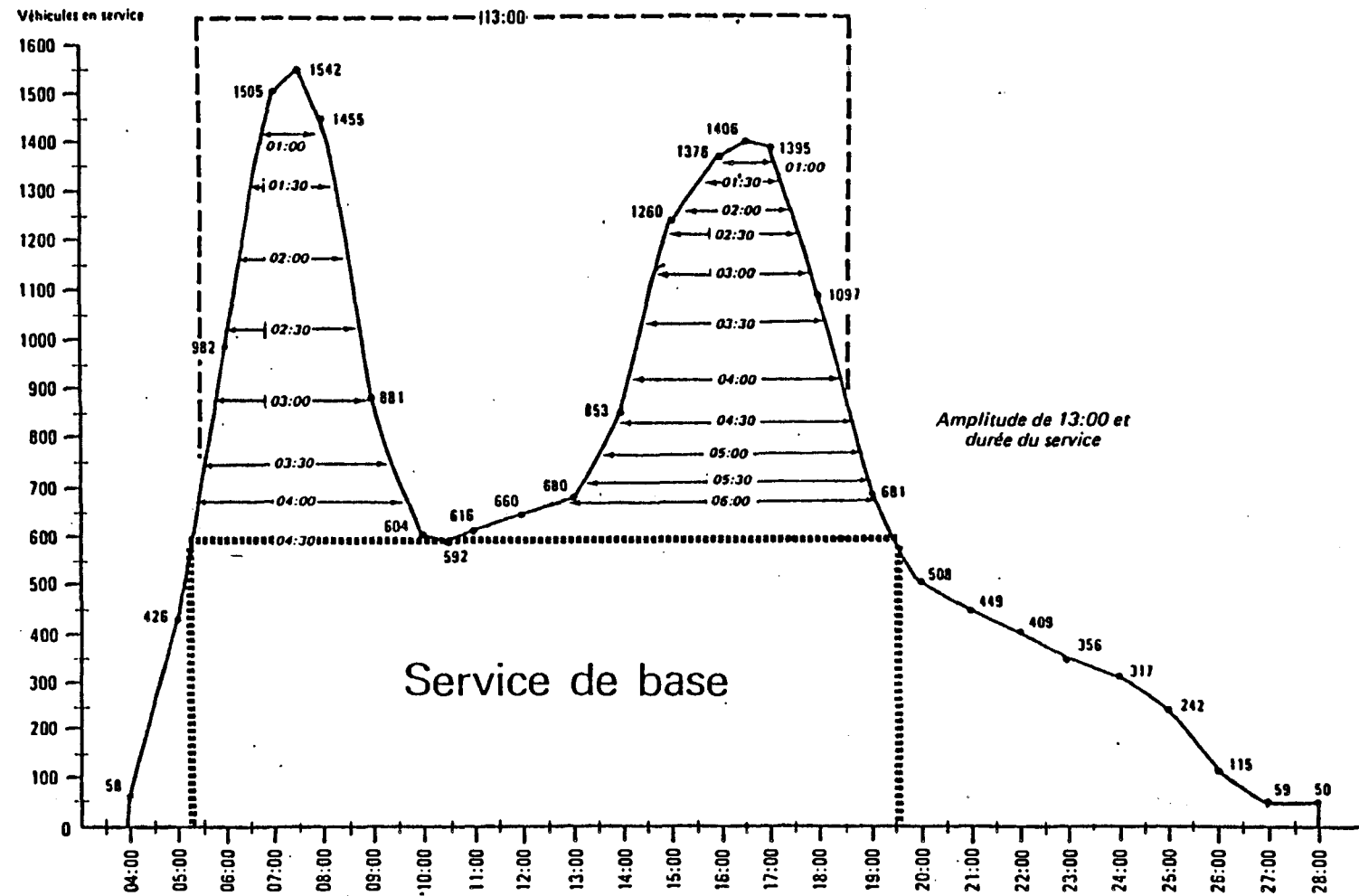
b) Jours de week-end

Le service du week-end subit moins de variations (offre et demande de service) au cours de la journée que celui de la semaine. Les figures 4.2 et 4.3 illustrent respectivement les courbes de service du samedi et dimanche. On note que le service croît progressivement jusqu'à vers 12 h et se maintient relativement constant avant de commencer à diminuer vers 18 h. Le plateau du samedi s'établit aux alentours de 550 véhicules, alors que celui du dimanche oscille autour de 400 autobus.

4.1.4 Métro

L'opération du métro constitue, en ordre d'importance, la deuxième activité des membres de la Fraternité. Cette activité est assurée, d'une part, par les opérateurs de métro chargés de conduire les trains et, d'autre part, par les changeurs responsables de la vente de billets et de la perception.

Les courbes de service d'un jour de semaine illustrées aux figures 4.4 et 4.5 sont de même forme que celles du réseau de surface. Chaque courbe comporte deux pointes asymétriques. Dans le cas



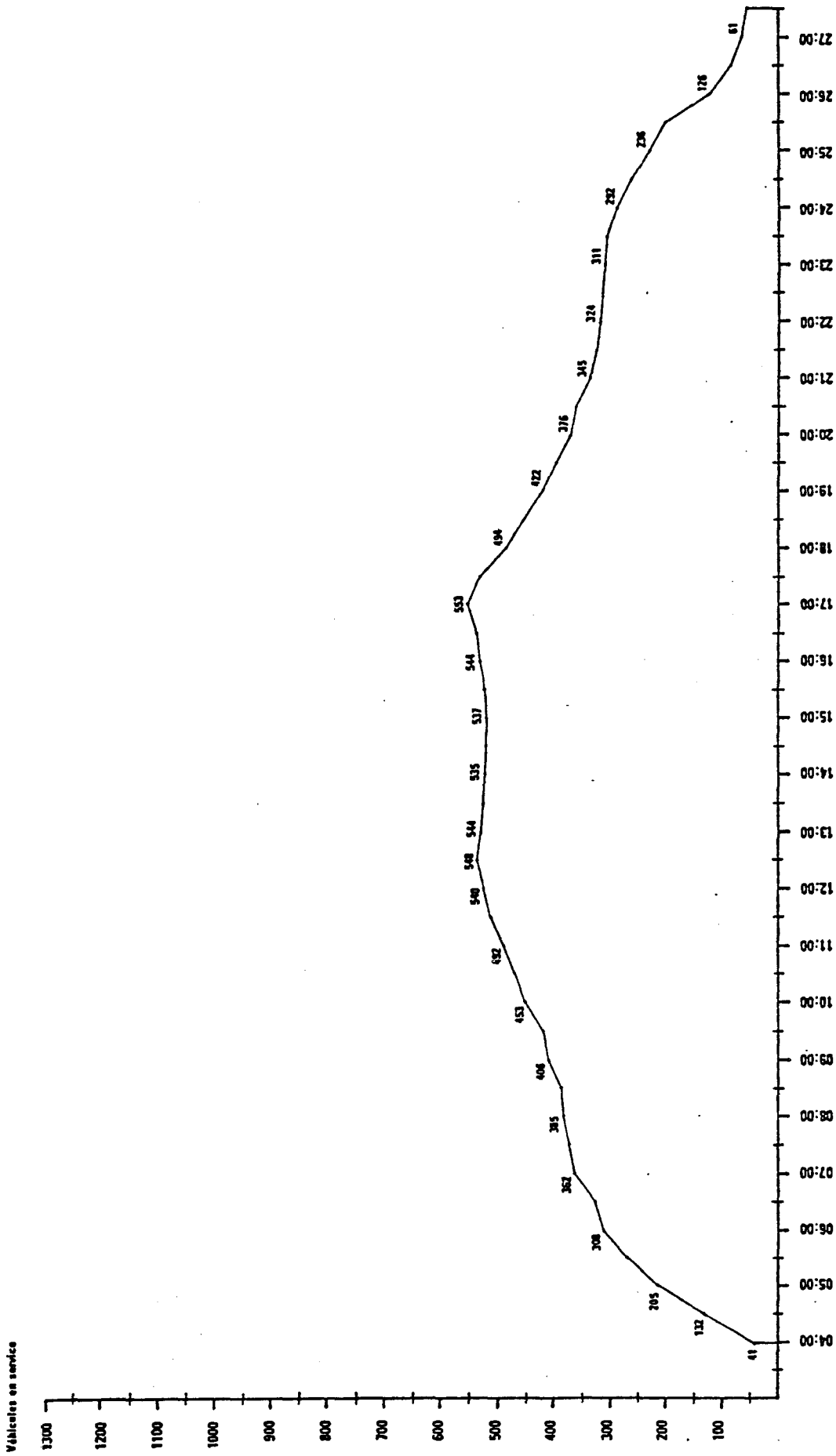
SOURCE: 4.10

FIGURE 4.1

JANVIER 1983

C O U R B E D E S E R V I C E

RESEAU URBAIN DE SURFACE - SEMAINE
(lundi au vendredi)



SOURCE: 4,10

FIGURE 4.2

JANVIER 1983

C O U R B E D E S E R V I C E

RESEAU URBAIN DE SURFACE - SAMEDI

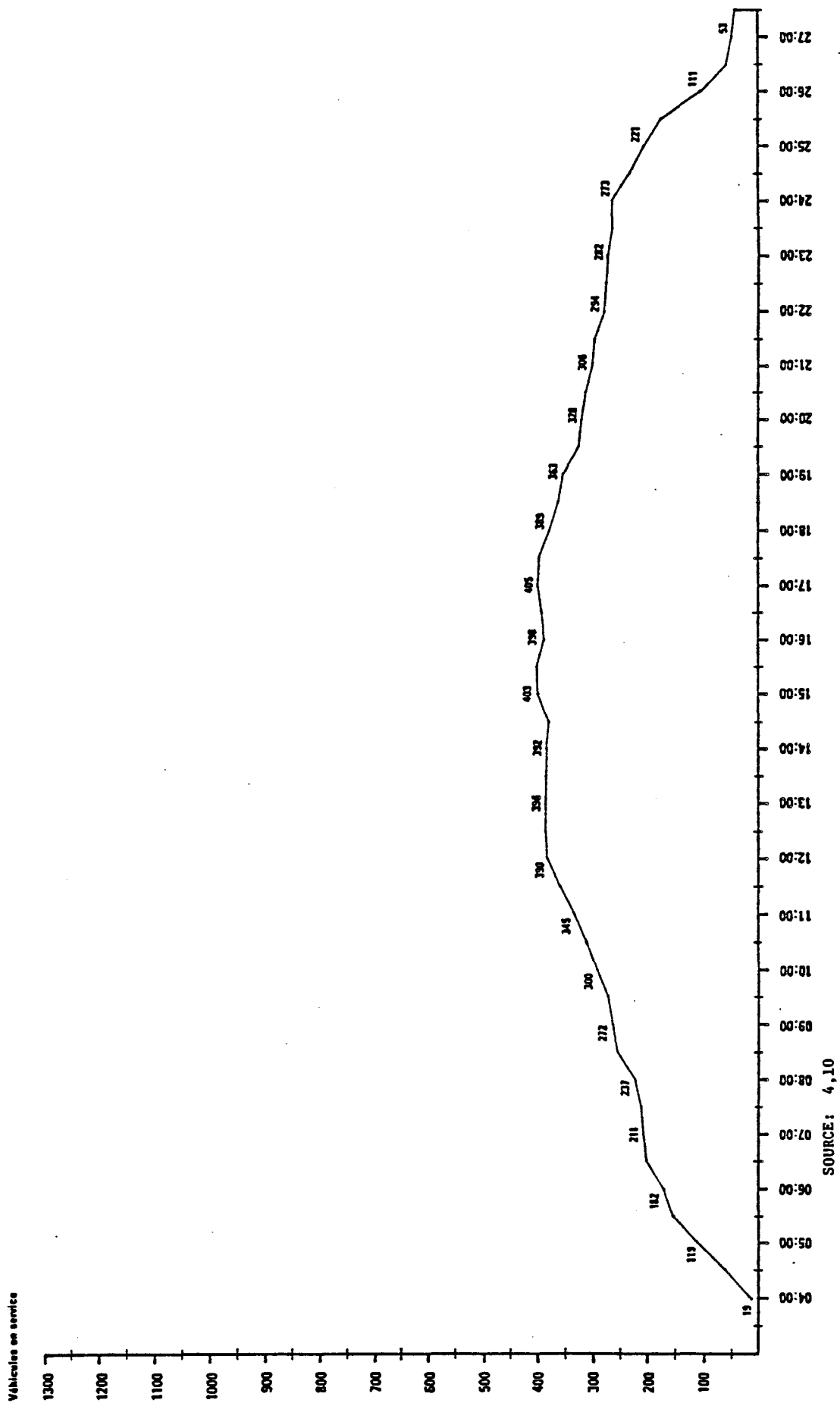


FIGURE 4.3

JANVIER 1983

C O U R B E D E S E R V I C E

RESEAU URBAIN DE SURFACE - DIMANCHE

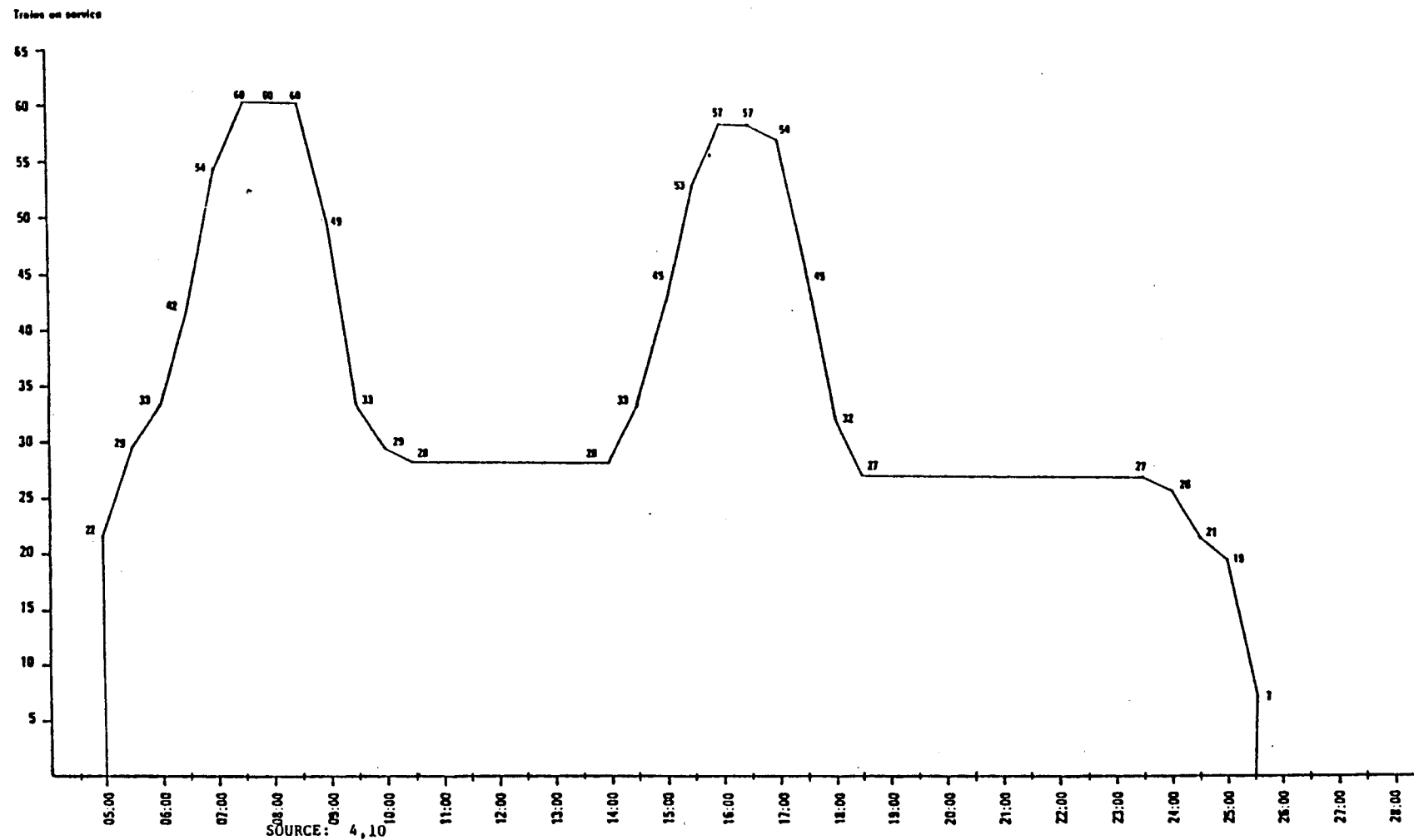


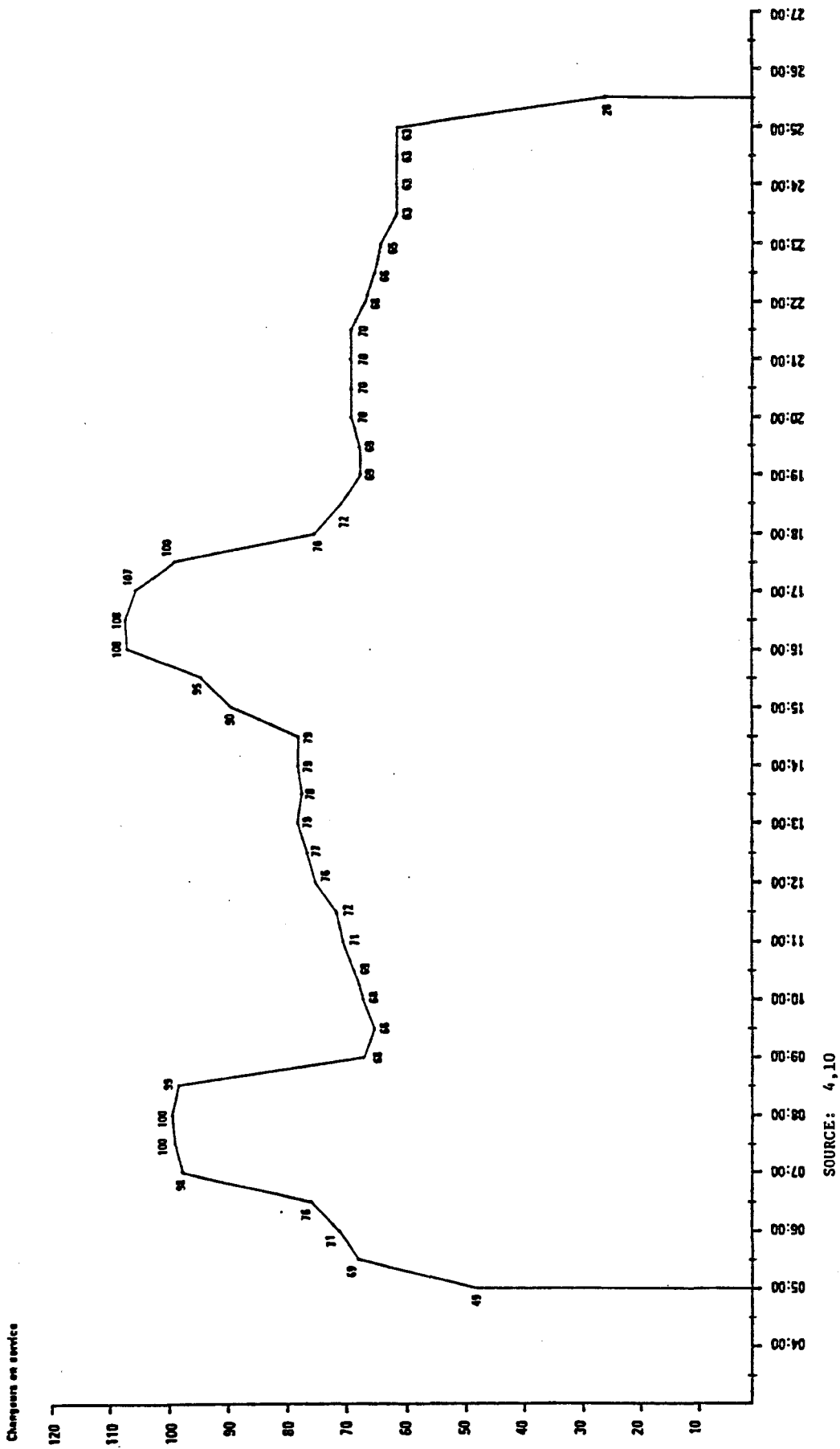
FIGURE 4.4

JANVIER 1983

C O U R B E D E S E R V I C E

OPERATEURS^a - SEMAINE
de (lundi au vendredi)
métro

a) Il faut noter ici que contrairement aux autobus, il y a deux opérateurs par véhicule ou par train.



SOURCE: 4,10

FIGURE 4.5

JANVIER 1983

C O U R B E D E S E R V I C E

CHANGEURS - SEMAINE
(lundi au vendredi)

TABLEAU 4.1 Coûts actuels globaux de la C.T.C.U.M. (1982)

	En milliers \$	%	En milliers \$	%
A) <u>Coûts d'exploitation</u>				
1- Direction générale de l'exploitation	149	0,04		
2- Service du transport	148 943	40,5		
3- Service de l'entretien des véhicules	77 714	21,1		
4- Service du génie	53 586	14,6		
5- Service de la protection	5 052	1,4		
6- Service de l'approvisionnement	4 373	1,2		
<u>sous-total:</u>			289 817	78,8
B) <u>Coûts d'administration</u>				
1- Trésorerie et contrôle	5 673	1,5		
2- Autres services	10 992	3,0		
3- Administration générale	1 625	0,4		
<u>sous-total:</u>			18 290	4,9
C) <u>Autres coûts</u>				
1- Taxes, permis et contributions	15 005	4,1		
2- Intérêt, amortissement et achat d'autobus	28 007	7,6		
3- Dépenses en immobilisation	3 484	1,0		
4- Service ferroviaire	13 335	3,6		
<u>sous-total:</u>			59 831	16,3
<u>COÛTS TOTAUX:</u>			<u>367 938</u>	<u>100</u>

Source: 4.100, p. 41

TABLEAU 4.2 Service du transport - coûts actuels (1982) par activité

	En milliers \$	%	En milliers \$	%
<u>DIVISION ADMINISTRATIVE</u>				
Bureau du directeur	1 311	0,9		
Budget	183	0,1		
Formation	886	0,6		
Administration	538	0,4		
Renseignements	761	0,5		
<u>Total de la division:</u>			3 679	2,5
<u>DIVISION DE L'EXPLOITATION</u>				
Autobus				
Administration	164	0,1		
Anjou	--	--		
Frontenac	16 832	11,3		
Mont-Royal	11 259	7,6		
Namur	9 792	6,6		
Saint-Denis	13 369	8,9		
Saint-Henri	13 559	9,1		
Saint-Michel	13 158	8,8		
Saint-Paul	13 046	8,8		
Legendre	14 156	9,5		
Régionale	5 961	4,0		
Transport adapté	3 274	2,2		
<u>Sous-total:</u>	114 570	76,9		
Métro				
Gestion	157	0,1		
Trains	15 307	10,3		
Stations	11 936	8,0		
<u>Sous-total:</u>	27 400	18,4		
Centre de communications	405	0,3		
Section commerciale	505	0,3		
<u>Total de la division:</u>			142 880	95,9
<u>DIVISION DU GÉNIE INDUSTRIEL</u>				
Etudes et projets	371	0,2		
Etablissement du service	2 013	1,4		
<u>Total de la division:</u>			2 384	1,6
<u>COÛTS TOTAUX:</u>			<u>148 943</u>	<u>100</u>

Source: 4.100, p. 41, 42, 44.

TABLEAU 4.3 Service du transport - coûts actuels (1982) famille de dépenses

	En milliers \$	%	En milliers \$	%
<u>DIVISION ADMINISTRATIVE</u>				
<u>RÉMUNÉRATION</u>				
Rémunération de base	2 097	1,4		
Personnel temporaire	9	0		
Surtemps	74	0,1		
Avantages accessoires	144	0,1		
Avantages sociaux	356	0,2		
<u>Sous-total:</u>	2 680	1,8		
<u>BIENS ET SERVICES</u>				
Biens non durables	112	0,1		
Services	150	0,1		
Administration et autres	737	0,5		
<u>Sous-total:</u>	999	0,7		
<u>Total de la division:</u>			3 679	2,5
<u>DIVISION DE L'EXPLOITATION</u>				
<u>RÉMUNÉRATION</u>				
Rémunération de base				
Gestion	13 781	9,3		
Chauffeurs	70 642	47,4		
Opérateurs	7 588	5,1		
Changeurs	6 663	4,4		
<u>Sous-total:</u>	98 674	66,2		
Personnel temporaire	<u>Sous-total:</u>			
Surtemps	137	0,1		
Gestion	1 185	0,8		
Chauffeurs	7 917	5,3		
Opérateurs	939	0,6		
Changeurs	1 497	1,0		
<u>Sous-total:</u>	11 538	7,7		
Avantages accessoires				
Gestion	903	0,6		
Chauffeurs	9 708	6,5		
Opérateurs	1 005	0,7		
Changeurs	1 082	0,7		
<u>Sous-total:</u>	12 698	8,5		
Avantages sociaux	<u>Sous-total:</u>			
	18 483	12,4		
<u>BIENS ET SERVICES</u>				
Biens non durables	801	0,5		
Services	459	0,3		
Administration et autres	90	0,1		
<u>Sous-total:</u>	1 350	0,9		
<u>Total de la division:</u>			142 880	95,9
<u>DIVISION DU GÉNIE INDUSTRIEL</u>				
<u>RÉMUNÉRATION</u>				
Rémunération de base	1 868	1,3		
Surtemps	17	0		
Avantages accessoires	167	0,1		
Avantages sociaux	332	0,2		
<u>Sous-total:</u>	2 384	1,6		
<u>BIENS ET SERVICES</u>				
Biens non durables	-	-		
Administration et autres	-	-		
<u>Total de la division:</u>			2 384	1,6
<u>TOTAL DES DÉPENSES:</u>			148 943	100

Source: 4.10, p. 41, 43, 44.

de la courbe des changeurs, on constate cependant que le rapport service de pointe - service de base est beaucoup moins prononcé que celui du réseau urbain de surface. Cette situation s'explique principalement par le fait que les guichets du métro ne peuvent être mis en service et fermés selon la demande. Ils doivent demeurer ouverts pendant toutes les heures d'exploitation du métro (4.9, p. 9).

4.1.5 Autres réseaux

La C.T.C.U.M. exploite également deux autres réseaux, soit le réseau suburbain et le réseau du service adapté. Le réseau suburbain présente une courbe de service qui est de même forme que celle des autres réseaux. Quant à la courbe du service adapté, exploitée depuis deux ans seulement, elle est différente de celle des autres réseaux, parce qu'elle ne présente aucune période de pointe particulière. La demande reliée à ce service ne semble pas varier d'heure en heure au cours d'une journée.

Par ailleurs, la C.T.C.U.M. doit également assurer des services spéciaux pour certaines activités sportives ou culturelles, services qui varient selon la saison, le jour de la semaine ou encore selon le climat. Songeons ici aux matchs de baseball, à la Ronde, aux concerts, aux courses de chevaux, etc.

4.2 CONDITIONS NEGOCIEES D'OPERATION

Une fois le service établi en fonction de la demande et des normes de qualité, la C.T.C.U.M. doit organiser le travail de façon à respecter les exigences qu'elle s'est elle-même fixées. Pour faire fonctionner le transport en commun, la C.T.C.U.M. doit, entre autres, recruter, sélectionner, embaucher et former des travailleurs capables d'assurer la conduite des véhicules.

Par l'entremise de leur syndicat, ces travailleurs négocient des conditions de travail qui ont des incidences sur l'organisation du travail comme telle. Les principales conditions négociées qui peuvent avoir des répercussions sur l'organisation économiques du service se retrouvent à la convention collective. Ces règles négociées d'exécution du travail sont les suivantes. (4.9, pp. 15 - 16) :

- La semaine normale de travail des chauffeurs est de 40 heures réparties en cinq jours de huit heures de temps travaillé. Les huit heures de travail par jour sont un minimum garanti.
- Dans chaque division territoriale, 25 % des assignations fixées par la C.T.C.U.M. doivent être continues, c'est-à-dire composées d'une seule pièce de travail dont l'exécution doit se faire à l'intérieur des 8 heures effectuées par jour. Les 75 % des assignations restantes peuvent être réparties en postes fractionnés de deux pièces de travail. Entre les deux pièces, les chauffeurs sont en pause non rémunérée dont la durée varie selon les assignations.
- Les assignations composées de deux pièces doivent être effectuées dans une amplitude maximale (étalement) de 13 heures, l'amplitude étant définie comme le temps total écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail des chauffeurs.
- Les chauffeurs dont l'assignation comporte deux pièces de travail ont droit à une prime à l'amplitude, si le temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière dépasse dix heures. Pour une amplitude de dix heures et une minute

à 12 heures, la prime est de 50 % du taux de salaire de base pour la période de temps excédant dix heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière du chauffeur. Pour une amplitude de 12 heures et une minute à 13 heures, la prime est de 100 %.

- Au moins deux heures de temps sont rémunérées en temps payé pour toute pièce de travail accompli.
- Une prime de déplacement est payée au taux de 150 % pour toute fraction de temps de déplacement qui excède les huit heures de temps effectué et ce, selon les modalités suivantes:
- Dans le cas des assignations continues, le temps de déplacement du chauffeur qui termine son assignation régulière ailleurs qu'au point de départ lui est payé selon les modalités mentionnées ci-haut.
- Dans le cas des assignations formées de deux pièces, le temps de déplacement du chauffeur qui débute la seconde pièce de travail de son assignation régulière à un endroit autre que celui où il termine sa première pièce de travail lui est payé selon les modalités mentionnées plus haut. Ce temps de déplacement est appliqué entre la fin de la première pièce de travail et le début de la deuxième pièce de travail.
- Le chauffeur qui, selon son horaire régulier, travaille le dimanche reçoit une prime de 25 % de son taux de base pour toutes les heures effectuées ce jour-là.
- Une pause-repos n'entrant pas dans le calcul de l'assignation régulière de travail est accordée à tous les chauffeurs affectés à des assignations régulières selon le barème suivant:
- 10 minutes pour toute pièce de travail comportant de trois à cinq heures consécutives de temps travaillé;
- 20 minutes pour toute pièce de travail comportant plus de cinq heures consécutives de temps travaillé;

cette pause-repos qui, en réalité, n'est pas prise dans le cadre de la journée régulière de travail, est rémunérée au taux régulier.

- Aucune pause-repas n'est accordée au chauffeur.

4.3 AFFECTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Une fois ces exigences de service établies, la C.T.C.U.M. doit, à partir des horaires des véhicules, fixer des assignations qui, d'une part, respectent les règles négociées d'opération du travail et, d'autre part, sont les moins coûteuses possibles pour elle. Le choix de ces assignations par les chauffeurs d'autobus ainsi que par les autres catégories d'employés se fait strictement par rang d'ancienneté, "pourvu que l'employé soit qualifié pour le genre de travail qu'il choisit" (7.1.1.1, p. 61).

Cette opération relativement complexe est expliquée ci-dessous en prenant comme exemple le cas des chauffeurs d'autobus du réseau urbain seulement.

Cinq fois par année, la C.T.C.U.M. doit préparer pour chaque division territoriale * une liste d'assignation qui indique le

* Il y a neuf divisions, soit Anjou, Frontenac, Mt-Royal, Namur, St-Denis, St-Henri, St-Michel, St-Paul et Legendre.

personnel requis pour la durée de la liste et qui couvre, pour l'essentiel, la totalité des heures de service assuré dans la division. Cependant, il reste un certain nombre de pièces qui ne forment pas une assignation et qui sont dites "pièces vacantes".

Lors de la présentation de la première liste annuelle, le chauffeur choisit sa division territoriale et y demeure affecté toute l'année. C'est également à l'occasion de la présentation de cette première liste que le chauffeur effectue son choix de vacances annuelles (7.1.1.1, p. 67).

Une fois sa division choisie, le chauffeur détermine, toujours selon son ancienneté, ses jours de congé hebdomadaire ainsi que son statut (7.1.1.1, p. 67). Deux statuts sont possibles. Celui d' "assigné" et celui de "réserve" (7.1.1.1, pp 61 - 62).

Le statut d'assigné comprend essentiellement:

- l'employé affecté à une assignation apparaissant aux listes;
- l'employé dit "de roulement", c'est-à-dire celui qui est affecté à l'assignation d'un employé en congé hebdomadaire;
- l'employé dit "de vacances", soit celui qui exécute le travail selon le statut d'un employé en vacances.

Quant au statut de réserve, il comprend l'employé qui choisit, par ancienneté, le travail réparti quotidiennement.

Au terme du processus de choix susmentionné, processus qui est prévu à la convention collective (7.1.1.1), on connaît pour chaque chauffeur d'autobus non seulement le statut qu'il a choisi - "assigné" ou "réserve" -, mais également son horaire de travail. Travaille-t-il les jours de semaine seulement ? Ses congés hebdomadaires sont-ils en milieu de semaine ? Le temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail (amplitude) est-il supérieur à 10 heures ? à 12 heures ? A-t-il une assignation continue de deux pièces ? Fait-il partie de la première équipe ou de la deuxième ? etc.

Voilà, pour l'essentiel, de quelle façon les 3 050 chauffeurs d'autobus de la C.T.C.U.M. choisissent leurs assignations de travail. Ce choix de statut et de l'horaire de travail, qui est fait par rang d'ancienneté, suppose dans la pratique que les chauffeurs les plus anciens ont un véritable choix, alors que les moins anciens doivent se contenter de ce qui reste, c'est-à-dire s'accommoder des conditions de travail qui sont perçues par les plus anciens comme étant les moins intéressantes. *

4.4 COUTS ET REVENUS DE L'EXPLOITATION DU SERVICE

Pour organiser, exploiter et maintenir un réseau de transport en commun dans le territoire qu'elle dessert, la C.T.C.U.M. doit évidemment assumer un ensemble de coûts afférents à la production de ce service public. Par ailleurs, elle doit obtenir les revenus nécessaires qui lui permettent d'exécuter le mandat qui lui est confié.

Ce sont ces deux volets, coûts et revenus, qui sont abordés dans la présente sous-section, soit les coûts et revenus actuels de la C.T.C.U.M. et leur évolution dans le temps.

* Voir section 4.9

L'année 1982 est retenue pour étudier les coûts et revenus actuels, parce que c'est la dernière année pour laquelle toutes les données utiles sont disponibles et compilées.

L'année 1974 est celle qui sert de point de départ à la comparaison de l'évolution des coûts et revenus, parce que c'est la première année pour laquelle la Commission d'enquête dispose de données fiables et comparables aux données de 1982.

4.4.1 Coûts

a) coûts actuels (1982)

L'ensemble des dépenses effectuées par la C.T.C.U.M. pour l'année se terminant le 31 décembre apparaît au tableau 4.1.

Les données du tableau 4.1 permettent de constater que 78,8 % des coûts totaux sont afférents à l'exploitation du service, les 21,2 % restants étant imputables aux coûts d'administration et autres coûts, tels les coûts d'intérêt, d'amortissement et d'achat d'autobus.

Du total des coûts d'exploitation, près de 149 millions de dollars sont consacrés au service de transport, service dont relève les 4 071 membres de la Fraternité. Ce service est responsable du mouvement des autobus et des voitures de métro, du contrôle des titres de transport ainsi que de la préparation des horaires de service. La part des dépenses de ce service représente 40,5 % des coûts totaux de la C.T.C.U.M..

La ventilation des coûts imputables au service de transport apparaît aux tableaux 4.2 et 4.3, selon que l'on examine cette ventilation sous l'angle des coûts par activité ou sous l'angle des coûts par catégorie de dépenses.

Ainsi, les tableaux 4.2 et 4.3 permettent de constater que la division de l'exploitation du service de transport compte pour 95,9 % des coûts totaux du service, soit 142 880 millions de dollars, dont 141 530 millions sont consacrés à ce que l'on peut qualifier de masse salariale de cette division. La partie de la masse salariale qui revient aux 4 071 membres de la Fraternité peut être estimée à environ 123 millions de dollars.

Le tableau 4.4 résume les principales données des tableaux qui précèdent.

b) évolution des coûts (1974-1982)

Le tableau 4.5 contient les données sur l'évolution des coûts du service de transport de la C.T.C.U.M. par rapport à ses dépenses globales.

Ce tableau indique une légère tendance dans le temps vers une diminution de la part relative imputable au service du transport comme tel, laquelle est de 40,5 % en 1982 et oscillait autour de 43 % en 1976 et 1978 *.

Par ailleurs, si l'on examine la masse salariale, on constate, à partir des données fournies par la C.T.C.U.M., que la part attribuable au service du transport oscille autour de 60-61 % depuis 1977 **. Le tableau 4.6 permet d'illustrer ce constat.

* L'année 1974 n'est pas retenue pour fins de comparaison, étant donné que le transport en commun à la C.T.C.U.M. a subi des perturbations majeures durant cette période, telles une grève de 30 jours et un incendie à la station Rosemont. De plus, les données requises de 1975 et 1977 n'étaient pas disponibles.

** Les données antérieures à l'année 1977 n'ont pas été fournies par la C.T.C.U.M.

TABLEAU 4.4 Certains coûts actuels à la C.T.C.U.M. (1982)

	En milliers \$	% par rapport aux dépenses totales de la C.T.C.U.M.
Dépenses totales de la C.T.C.U.M.	367 938	100,0
Dépenses du service du transport	148 943	40,5
Masse salariale estimative (a) des membres de la Fraternité	123 037	33,4

- a) La ventilation des avantages sociaux entre les employés de la gestion et les membres de la Fraternité n'étant pas fournie au tableau 4.3, nous avons dû estimer la part revenant aux seuls membres de la Fraternité. Cette part est estimée à 15 996 000 \$, soit

$$\frac{4\ 071 \text{ (membres de la Fraternité)}}{4\ 704 \text{ (employés de la division)}} \times 18\ 483\ 000 \$$$

Notons enfin, tel qu'on peut le constater au tableau 4.7, que la part des coûts de la masse salariale du service du transport imputable à certaines conditions négociées d'exécution du travail (l'amplitude, la garantie de huit heures de travail par jour, la prime de surtemps) est redevenue, après avoir progressé en 1977 et 1978, sensiblement équivalente à ce qu'elle était en 1974, 1975 et 1976, soit environ 4,7 %.

4.4.2 Revenus

a) revenus actuels (1982)

La C.T.C.U.M. obtient les revenus nécessaires à son fonctionnement de trois sources principales qui sont, par ordre d'importance, les usagers, le gouvernement du Québec et les municipalités qu'elle dessert. Le tableau 4.8 permet de constater que les 300 millions de voyageurs par année fournissent 41,9 % des revenus utiles au fonctionnement du transport en commun à la C.T.C.U.M., la province de Québec, 35,4 % et les municipalités, 21,7 %.

TABEAU 4.5 Évolution des coûts du service du transport par rapport au total des dépenses de la C.T.C.U.M. (1974-1982)

	1974	1976	1978	1979	1980	1981	1982
			(en milliers \$)				
Dépenses du service du transport	54 286	75 379	90 661	95 981	113 537	141 199	148 943
Dépenses totales de la C.T.C.U.M.	113 457	172 709	211 573	236 720	271 549	332 594	367 938
				(en %)			
Service du transport par rapport aux dépenses totales de la C.T.C.U.M.	47,8	43,6	42,8	40,5	41,8	42,5	40,5

Source: 4.65, p. 3
 4.63, p. 3
 4.67, p. 23
 4.88, p. 41

TABEAU 4.6 Évolution de la masse salariale à la C.T.C.U.M. (1977-1982)

	1977	1978	1979	1980	1981	1982
			(en milliers \$)			
Service du transport	82 333	89 660	95 100	112 187	139 006	147 741
Autres services	51 725	59 295	64 722	75 553	87 574	95 358
Ensemble de la C.T.C.U.M.	134 058	148 955	159 822	187 740	226 580	243 099
			(en %)			
Service du transport par rapport à la masse salariale de l'ensemble de la C.T.C.U.M.	61,4	60,2	59,5	59,7	61,3	60,7

Source: 4.49, tableau 3

TABLEAU 4.7 Évolution des coûts de certaines conditions négociées par rapport à la masse salariale du service du transport

	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
				(en milliers \$)					
Coûts agrégés de l'amplitude, la garantie de 8 heures et le surtemps (a)	2 341	2 554	3 376	5 616	5 803	5 411	6 460	7 266	6 970
Masse salariale du service de transport (b)	53 584	54 691	74 126	82 333	89 660	95 100	112 187	139 006	147 741
					(en %)				
Rapport coûts agrégés/ masse salariale	4,4	4,7	4,6	6,8	6,5	5,7	5,8	5,2	4,7

a) Source: 5.6, p. 13

b) Source: 5.6, p. 11

TABLEAU 4.8 Les revenus actuels (1982)

Source	Revenus	
	(en milliers \$)	(en %)
Usagers	154 142	41,9
Province de Québec	130 422	35,4
Municipalités	79 731	21,7
Autres	3 743	1,0
	367 938	100

- a) Ce montant comprend 120 273 000 \$ à titre de subventions versées et 10 049 000 \$ à titre d'intérêts à récupérer de la Province.
- b) Ce montant comprend le déficit à la charge des municipalités desservies par la C.T.C.U.M. et un déficit résiduel du service ferroviaire à recouvrer de la C.U.M..

Source: 4.88, p.40.

b) évolution des revenus (1974-1982)

Lorsqu'on examine l'évolution des revenus au cours des neuf dernières années (1974-1982), on constate que la part relative obtenue des usagers a diminué de façon importante, passant de 65,9 % en 1974 à 41,9 % en 1982. Par contre, c'est la part relative des pouvoirs publics qui augmente. De 32,5 % qu'elle était en 1974, elle est maintenant de 57,1 % en 1982 (province de Québec et municipalités). Le tableau 4.9 contient les données relatives à l'évolution des revenus du transport en commun à la C.T.C.U.M..

4.5 STATISTIQUES BIOGRAPHIQUES DES MEMBRES DE LA FRATERNITE

A partir de données qui ont été fournies par la C.T.C.U.M., il a été possible de préparer ou de modifier certains tableaux répartissant la population des membres de la Fraternité.

4.5.1 Catégories d'emplois

Le tableau 4.10 révèle qu'au 8 juillet 1983, les effectifs de la Fraternité s'élevaient à 4 071 membres répartis en sept catégories d'emplois distinctes.

Il est intéressant de souligner que les 3 326 chauffeurs d'autobus forment le plus gros contingentement, soit 81,7 % de tous les membres de la Fraternité. A titre d'exemple, il y a pratiquement dix chauffeurs d'autobus pour chaque opérateur de métro à l'emploi de la C.T.C.U.M.. Par ailleurs, des 3 326 chauffeurs d'autobus, 3 050 exercent leurs fonctions au réseau urbain de surface.

4.5.2 Age des employés

Par ailleurs, les tableaux 4.11, 4.12, 4.13 et 4.14 présentent des renseignements sur l'âge des membres de la Fraternité.

Le tableau 4.11 indique que l'âge moyen des 4 071 employés est de 40,0 ans et que près de 60 % d'entre eux sont âgés de moins de 40 ans. On remarque en outre que la classe des 30-39 ans regroupe à elle seule 40,9 % des employés.

TABLEAU 4.9 Évolution des revenus en pourcentage (1974-1982)

Revenus Années	Usagers	Province	C.U.M.	Autres
1974	65,9	32,5		1,6
1976	50,1	48,6		1,3
1979	44,9	24,4	27,8	2,9
1980	44,4	31,5	22,0	2,1
1981	44,6	35,6	18,6	1,2
1982	41,9	35,4	21,7	1,0

Source: 4.65, p. 2
4.63, p. 2
4.88, p. 40.

TABLEAU 4.10 Répartition des 4 071 membres de la Fraternité entre les sept catégories d'emplois

Catégories d'emploi	Nombre de membres	En %	Cumulatif	
			Nombre de membres	En %
1. Chauffeur d'autobus	3 326	81,7	3 326	81,7
2. Opérateur de métro	345	8,5	3 671	90,2
3. Changeur	319	7,8	3 990	98,0
4. Pointeur	45	1,1	4 035	99,1
5. Préposé aux renseignements	25	0,6	4 060	99,7
6. Gareur	7	0,2	4 067	99,9
7. Agent de terminus	4	0,1	4 071	100,0
Total	4 071	100,0		

Source: 4.46, p. 20.

TABLEAU 4.11 Classification des membres de la Fraternité selon l'âge

Classe d'âge (années)	Nombre de membres	En %	Total cumulatif	
			Nombre de membres	En %
Moins de 29 ans	664	16,3	664	16,3
30 - 39 ans	1 666	40,9	2 334	57,2
40 - 49 ans	934	22,9	3 264	80,1
50 - 59 ans	658	16,2	3 922	96,3
Plus de 60 ans	149	3,7	4 071	100,0
Total	4 071	100,0	^ Âge moyen: 40,0 ans	

Source: 4.46, p. 20

TABLEAU 4.12 Classification des chauffeurs de la Fraternité selon l'âge

Classe d'âge (années)	Nombre de chauffeurs	En %	Total cumulatif	
			Nombre de chauffeurs	En %
Moins de 29 ans	589	17,7	589	17,7
30 - 39 ans	1 462	44,0	2 051	61,7
40 - 49 ans	749	22,5	2 800	84,2
50 - 59 ans	449	13,5	3 249	97,7
Plus de 60 ans	77	2,3	3 326	100,0
Total	3 326	100,0		

Source: 4.46, p. 20

TABLEAU 4.13 Classification des opérateurs de métro de la Fraternité selon l'âge

Classe d'âge (années)	Nombre d'opérateurs	En %	Total cumulatif	
			Nombre d'opérateurs	En %
Moins de 29 ans	40	11,6	40	11,6
30 - 39 ans	108	31,3	148	42,9
40 - 49 ans	104	30,2	252	73,1
50 - 59 ans	77	22,3	329	95,4
Plus de 60 ans	16	4,6	345	100,0
Total	345	100,0		

Source: 4.46, p. 20

TABLEAU 4.14 Classification des changeurs de la Fraternité selon l'âge

Classe d'âge (années)	Nombre de changeurs	En %	Total cumulatif	
			Nombre de changeurs	En %
Moins de 29 ans	20	6,3	20	6,3
30 - 39 ans	78	24,4	98	30,7
40 - 49 ans	68	21,3	166	52,0
50 - 59 ans	102	32,0	268	84,0
Plus de 60 ans	51	16,0	319	100,0
Total	319	100,0		

Source: 4.46, p. 20

Si l'on prend en considération seulement la population des chauffeurs d'autobus, on constate une différence plus marquée entre les jeunes et les plus âgés. Le tableau 4.12 montre en effet que 61,7 % des chauffeurs sont âgés de moins de 40 ans. La classe des 30-39 ans comprend près de la moitié des chauffeurs, soit 44 %.

Pour les catégories d'emplois opérateur de métro et changeur, on observe par contre des répartitions d'âge relativement différentes par rapport à celles de la catégorie des chauffeurs d'autobus.

Les opérateurs de métro constituent en effet une population plus âgée, puisque le tableau 4.13 indique que 42,9 % de ceux-ci sont âgés de moins de 40 ans. Cette tendance est plus marquée chez les changeurs car, d'après le tableau 4.14, seulement 30,7 % de ces derniers ont moins de 40 ans.

En résumé, 61,7 % des chauffeurs d'autobus, 42,9 % des opérateurs de métro et 30,7 % des changeurs sont âgés de moins de 40 ans. Les variations que l'on observe parmi ces trois catégories d'emplois s'expliquent assez facilement, étant donné que les postes d'opérateurs de métro sont d'abord offerts aux employés les plus anciens parmi les chauffeurs, conformément à la convention collective.

Quant à la catégorie des changeurs, il est normal que sa population soit la plus âgée, vu qu'elle regroupe les travailleurs disqualifiés médicalement comme chauffeurs ou opérateurs.

4.5.3 Ancienneté des employés

D'autre part, en ce qui concerne l'ancienneté, le tableau 4.15 indique que l'ancienneté moyenne s'élève à 11,5 ans chez les membres de la Fraternité. L'examen de ce tableau révèle, entre autres, que 57,3 % de ces derniers ont moins de neuf ans d'ancienneté à la C.T.C.U.M..

Soulignons que, dans la classe des 10-14 ans, il n'y a que 162 employés, soit 4 % de la population de la Fraternité.

Le tableau 4.15, consacré à l'ancienneté, met donc en lumière l'existence de deux populations nettement distinctes chez les 4 071 membres de la Fraternité, à savoir une population majoritaire possédant relativement peu d'ancienneté et une population minoritaire possédant beaucoup d'ancienneté.

4.5.4 Roulement du personnel

Dans leur ouvrage consacré à la gestion des ressources humaines, les auteurs Bélanger, Petit et Bergeron (8.6.2) indiquent que "le roulement du personnel comprend tous les mouvements d'entrée et de sortie du personnel d'un établissement au cours d'une période donnée, généralement une année. Les employés embauchés au cours d'une période donnée, soit pour remplacer ceux qui ont quitté, soit pour combler de nouveaux postes par suite d'une croissance de l'entreprise constituent "les entrées". Les employés qui ont quitté l'établissement par suite d'un licenciement, d'un congédiement, d'un départ volontaire ou d'un départ involontaire (retraite, incapacité totale, etc.) constituent "les sorties". Il est préférable de ne pas inclure les mises à pied et les rappels au travail dans le calcul des taux de roulement parce que les employés mis à pied ne sont pas nécessairement en rupture d'emploi; dans les secteurs syndiqués, la mise à pied ne rompt pas le contrat de travail, car le lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié demeure".

Les auteurs présentent plusieurs formules de calcul du taux de

roulement, dont celle du taux de roulement brut définie comme étant "la proportion des travailleurs qui quittent un établissement au cours d'une période donnée par rapport à la main-d'oeuvre moyenne à l'emploi de cet établissement au cours de cette même période".

Le taux de roulement brut se calcule de la manière suivante:

$$\text{taux de séparation} = \frac{S}{\frac{Mot_o + Mot_{t_1}}{2}} \times 100$$

où:

S = nombre de départs

Mot = main-d'oeuvre

t_o = début de la période

t₁ = fin de la période

On remarque que le taux de roulement brut constitue la formule la plus utilisée au Canada et aux Etats-Unis.

Lors des rencontres de la Commission d'enquête, la C.T.C.U.M. n'a pu préciser le taux de roulement brut applicable aux membres de la Fraternité. Les parties ont néanmoins reconnu que ce taux de roulement était faible à la C.T.C.U.M..

Il semble que le roulement du personnel est peu élevé dans l'industrie du transport en commun au Canada et aux Etats-Unis. Par exemple, à la commission de transport de la ville de Toronto, on observe pour l'année 1982 des taux de roulement de 1,7 % et 2,4 % respectivement chez les opérateurs (autobus et métro) et les changeurs (6.1.23).

Enfin, le tableau 4.16 reproduit, par cause de départ, les départs survenus pendant la période 1972-1982 chez les membres de la Fraternité.

4.6 JOURNEE DE TRAVAIL DU CHAUFFEUR D'AUTOBUS

4.6.1 Journée normale de travail et article 20 de la convention collective

Tout au long des études de la Commission d'enquête, il a été souvent question entre les intervenants privilégiés de la productivité des chauffeurs d'autobus, ainsi que des périodes rémunérées non travaillées dites improductives par la C.T.C.U.M.. La Commission d'enquête s'est penchée sur cette question en s'inspirant des dispositions négociées par les parties.

A l'article 20 de la convention collective traitant des "charges de travail", les parties ont stipulé "qu'en aucun temps il ne sera exigé d'un employé plus qu'une journée normale de travail telle que définie par les normes reconnues du Génie industriel. En cas de conflit, la Commission devra au préalable préciser et justifier, selon les normes, le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu à la Fraternité".

La convention collective ne définit pas la notion de "journée normale de travail" et ne précise pas non plus ce que l'on entend "par les normes reconnues du Génie industriel".

Néanmoins, si l'on désire faire une appréciation adéquate et réa-

TABLEAU 4.15 Classification des membres de la Fraternité selon l'ancienneté

Années d'ancienneté	Nombre de membres	En %	Cumulatif	
			Nombre de membres	En %
0 - 4 ans	1 132	27,8	1 132	27,8
5 - 9 ans	1 200	29,5	2 332	57,3
10 - 14 ans	162	4,0	2 494	61,3
15 - 19 ans	804	19,7	3 298	81,0
20 - 24 ans	390	9,6	3 688	90,6
25 - 29 ans	214	5,3	3 902	95,9
30 - 34 ans	82	2,0	3 984	97,9
Plus de 35 ans	87	2,1	4 071	100,0
Total	4 071	100,0	Moyenne d'ancienneté: 11,5 ans	

Source: 4.46, p. 20.

TABLEAU 4.16 Relevé des départs durant la période de 1972 à 1982 selon les causes

Cause de départ	Période 1972 - 1982	
	Nombre de départs	En %
1. Retraite	943	44,8
2. Promotion	350	16,6
3. Démission	537	25,5
4. Retraite d'invalidité	-	-
5. Congédiement	136	6,5
6. Décès	118	5,6
7. Mutation	21	1,0
Total	2 105	100,0

Source: 4.46, p. 20.

liste de la journée de travail du chauffeur d'autobus, il apparaît pertinent de se référer aux auteurs et spécialistes en génie industriel qui ont défini un certain nombre de concepts, normes et techniques de mesure du travail largement utilisés dans l'industrie pour déterminer la charge normale de travail à confier à une personne affectée à un travail donné.

4.6.2 Eléments à considérer dans la détermination de la charge normale de travail

Pour établir la charge normale de travail du chauffeur d'autobus ou de tout autre travailleur assigné à une tâche quelconque, il est nécessaire de considérer les principaux éléments suivants: le temps observé, le jugement d'allure et les majorations de repos.

a) temps observé

Il s'agit du temps pris par le chauffeur d'autobus pour accomplir différentes activités ou éléments de travail reliés à sa fonction, comme sortir le véhicule du garage, effectuer le parcours sur le circuit assigné, se déplacer durant la journée de travail pour se rendre à un point de relève, prendre la conduite d'un autre autobus, entrer le véhicule au garage, etc.

b) jugement d'allure et allure normale

Le Bureau international du Travail (8.5.9) et le Bureau des temps élémentaires de Paris (8.5.17) ainsi que la plupart des auteurs américains et européens, comme Barnes (8.5.14), Niebel (8.5.13) et Lehmann (8.5.10), définissent le jugement d'allure comme étant "l'opération par laquelle le spécialiste en génie industriel compare l'allure (vitesse ou rapidité d'exécution) de l'opérateur qu'il observe à sa propre conception de l'allure normale ou de référence". Ce facteur allure est ensuite appliqué à la valeur temps observée pour obtenir le temps de base correspondant au travail exécuté.

Bien que le jugement d'allure constitue une méthode très subjective pour déterminer le temps de base, il n'en demeure pas moins que celle-ci est couramment utilisée dans l'établissement des charges normales de travail à caractère manuel.

Certes, on aurait avantage à faire plus souvent appel aux connaissances et données récentes en ergonomie et physiologie du travail pour mieux apprécier le temps de travail d'une opération, mais celles-ci, malheureusement, ne sont pas faciles et économiques à utiliser dans l'organisation technique et humaine du travail.

Plus haut, on fait référence à l'allure normale de travail, qui est définie comme étant "le rythme de travail qu'un travailleur moyen doit pouvoir soutenir aisément jour après jour, sans fatigue exagérée, ni physique, ni mentale, et elle est caractérisée par l'accomplissement d'un effort raisonnable et régulier" (8.5.9). On donne à ce rendement la valeur 100 sur les échelles d'évaluation.

Afin de pouvoir comparer l'allure de travail observée à l'allure normale, il est nécessaire d'utiliser une échelle numérique permettant de chiffrer l'appréciation.

Le résultat de cette appréciation constitue le jugement d'allure, lequel est multiplié par le temps observé pour obtenir le temps de base, c'est-à-dire le temps nécessaire accordé au travailleur qualifié pour accomplir l'activité ou l'élément de travail correspondant à une allure de 100 sur une échelle de pourcentage.

Ainsi:

$$\text{temps de base} = \text{temps observé} \times \frac{\text{allure observée}}{\text{allure normale}}$$

ou

$$\text{temps de base} = \text{temps observé} \times \text{jugement d'allure.}$$

Cependant, pour évaluer la journée de travail du chauffeur d'autobus, il serait difficile, voire même impossible, d'utiliser la technique du jugement d'allure pour apprécier le rythme de travail du chauffeur, étant donné que celui-ci travaille au volant d'un véhicule - ce n'est donc pas un travail strictement manuel - et qu'il est soumis à un horaire pré-établi sur le circuit auquel il est assigné, conformément aux normes de qualité de service fixées par la C.T.C.U.M. à l'intention de ses usagers, soit par exemple le temps d'attente aux arrêts, le temps de trajet dans les véhicules, etc.

Par conséquent, le temps de base devient nécessairement égal au temps observé, si l'on fait abstraction du jugement d'allure.

c) majoration de repos

On ne pourrait établir le temps normal d'une opération sans appliquer au temps de base un facteur de majoration de repos permettant au travailleur de se détendre ou encore de récupérer.

Le temps de base d'une opération ne comprend donc aucune majoration. Il comprend uniquement le temps qu'un travailleur passera à accomplir l'opération, s'il travaille à une allure normale.

Cependant, on ne doit pas s'attendre à ce qu'une personne travaille toute la journée sans interruption; elle aura besoin de se reposer. D'ailleurs, dès l'origine, les premiers spécialistes de l'organisation scientifique du travail se sont préoccupés de ce problème. On connaît l'expérience de Taylor à la Midvale Steel Company, qui fit passer la production d'une équipe de manoeuvres de 12,5 tonnes à 47 tonnes par jour, en obligeant les ouvriers à se reposer pendant 57 % de leur temps de travail. On note que la journée de travail était de 12 heures à cette époque.

Il faut ajouter au temps de base, qui peut donc être considéré comme le temps normal d'une opération, un temps supplémentaire permettant au travailleur de se reposer. Ce temps de repos porte habituellement le nom de majoration.

Selon le B.I.T., "Une majoration de repos est un complément ajouté au temps de base afin de donner au travailleur la possibilité de se remettre des effets physiologiques et psychologiques de l'accomplissement d'une tâche déterminée dans des conditions données et afin de tenir compte de ses besoins personnels. L'ampleur de la majoration dépend de la nature du travail" (8.5.9).

Dans un livre consacré à la mesure des temps alloués, l'auteur Jacques T. Lehmann indique que "le nombre et l'importance des majorations à appliquer au temps normal varient très fortement d'une entreprise à l'autre suivant la nature de l'entreprise et de ses opérations, son organisation, son importance, son équipement, son environnement, son milieu ambiant... Elles s'expriment en valeur absolue (x minutes) ou en valeur relative (y pourcent) et présentent un caractère fixe ou variable, en fonction des conditions spécifiques qui entourent l'opération analysée ou qui lui sont propres" (8.5.10).

La plupart des entreprises accordent quatre grands types de majorations:

- majoration pour besoins personnels
- majoration de base pour fatigue
- majorations variables
- majoration pour délais.

i) majoration pour besoins personnels

Tout travailleur doit bénéficier d'un certain temps pour ses besoins personnels: se rendre aux toilettes, se laver les mains, boire un verre d'eau, etc. Les entreprises accordent généralement une majoration qui oscille entre 5 et 7 % du temps de base (8.5.9).

ii) majoration de base pour fatigue

Une majoration pour la fatigue est un complément ajouté au temps de base et calculé habituellement en pourcentage afin de fournir au travailleur la possibilité de se remettre des effets physiologiques et psychologiques de la dépense d'énergie exigée par l'accomplissement d'une tâche déterminée dans des conditions données. Elle représente habituellement 4 % du temps de base. Ce pourcentage est jugé suffisant pour un exécutant qui travaille assis, effectue des travaux légers dans de bonnes conditions de travail et doit faire uniquement un usage normal de ses mains, de ses jambes et de ses facultés sensorielles (8.5.9).

iii) majorations variables

Les majorations variables sont ajoutées aux deux majorations fixées ci-dessus (majoration pour besoins personnels et majoration de base pour fatigue), "lorsque les conditions d'exécution diffèrent nettement de celles que nous venons de décrire en raison, par exemple, de mauvaises conditions de travail qu'il n'est pas possible d'améliorer, d'un surcroît d'effort physique et de tension nerveuse pour l'accomplissement de la tâche étudiée, etc." (8.5.9).

Dans ce type de majoration variables, on pourrait retenir plusieurs facteurs qui ont une incidence plus ou moins grande sur la "pénibilité" de la fonction du chauffeur d'autobus, à savoir les heures de travail brisées, les heures de pointe, les normes de service, les caractéristiques du circuit, le nombre de passagers, l'intensité de la circulation, le nombre d'autobus sur le circuit, les sortes de lignes (primaire, secondaire, tertiaire), les variations de température provoquées par l'ouverture des portes en toute saison, la ventilation, les odeurs, la vibration et les secousses ressenties par le chauffeur toute la journée durant, la position prendre un degré de fatigue statique relativement élevé, les relèves d'après-midi (petites relèves), les relèves après 22 heures, la pression du public, l'absence de véritables périodes de repos et de repas pour le chauffeur qui travaille à une assignation continue, le degré de concentration mentale requise pour conduire avec efficacité et prudence, etc.

iv) majoration pour délais

Les délais (ou pertes de temps) peuvent être évitables ou inévitables (8.5.9). Ceux dont le travailleur est volontairement responsable ne doivent pas intervenir

dans le calcul du temps normal. Quant aux pertes de temps inévitables, elles peuvent être occasionnées par le travailleur, le véhicule ou la machine ou par un facteur extérieur, par exemple:

- les pannes du véhicule;
- les directives du superviseur;
- la préparation et la remise en état du poste de travail;
- les bris et remplacements d'outils;
- la fourniture de matières ou de matériel, etc.

Dans la catégorie des majorations pour délais, on peut classer la période de battement prévue à l'article 30 de la convention collective, lequel stipule que "pour éviter que des retards ne se prolongent dans le service et pour accorder aux chauffeurs des périodes de repos raisonnables, les horaires devront prévoir un battement à celui des deux bouts de ligne où la chose est possible".

La période de battement correspondrait à environ 10 % du temps de parcours du circuit, selon une certaine pratique établie.

Si le temps de parcours d'un circuit est de 40 minutes, le temps de battement sera égal à quatre minutes.

Selon l'article 30 de la convention collective, ce temps de battement de quatre minutes est alloué au temps de parcours en vue d'assurer une plus grande régularité du temps fixé pour parcourir le circuit. De plus, ce temps de battement servirait à accorder des périodes de repos raisonnables aux chauffeurs.

Si le temps de battement permet d'assurer une plus grande régularité du service sur une ligne, est-ce qu'il permet en même temps d'accorder au chauffeur une période de repos raisonnable ?

Il faut reconnaître que, lorsque le chauffeur est arrivé au bout de la ligne, il peut sortir de son autobus et se rendre dans un restaurant avoisinant pour se procurer un café, une boisson gazeuse ou un sandwich, puis retourner immédiatement au volant de son autobus pour faire monter le public voyageur à bord du véhicule. Cette période d'attente de quatre minutes sur une durée de parcours de 40 minutes peut-elle être assimilée à une pause-repos ? Il faut en douter fortement, car ce temps de quatre minutes est très court et ne permet pas réellement au chauffeur d'autobus de jouir d'une pause-repos comme celle que l'on accorde habituellement aux employés en usine et dans les bureaux, c'est-à-dire l'équivalent d'une période de 15 minutes environ, prise deux fois par jour, souvent en dehors du poste de travail ou dans un endroit approprié où ces employés prennent véritablement le temps de se remettre de la fatigue musculaire statique ou dynamique, neuro-sensorielle ou mentale occasionnée par le travail.

Ainsi, nous croyons que le temps de battement doit correspondre à une majoration pour délais inévitables liés à la nature même du service du transport en surface et non être assimilée à une majoration des pauses-repos. "Bien qu'il n'y ait pas de règle absolue en la matière

selon le Bureau international du travail, la question des pauses est fréquemment réglée par l'octroi, au milieu de la matinée et de l'après-midi, de 10 à 15 minutes d'interruption pendant lesquelles les travailleurs ont souvent la possibilité de manger un peu et de boire du thé, du café ou des boissons froides, le personnel étant autorisé à prendre à sa convenance le reste du repos prévu" (8.5.9). Puis, le B.I.T. précise que "l'importance des pauses est due aux raisons suivantes:

- les pauses diminuent les écarts de rendement dans le courant de la journée et tendent à maintenir la production près de son niveau optimum;
- elles rompent la monotonie de la journée de travail;
- elles donnent aux travailleurs la possibilité de se remettre de leur fatigue et de s'occuper de leurs besoins personnels;
- elles réduisent la durée des moments de liberté qui sont pris pendant les heures de travail".

Dans son livre intitulé Précis d'ergonomie-organisation physiologique du travail, l'auteur Grandjean (8.5.8) classe les temps d'attente comme les battements dans la catégorie des pauses imposées par la nature du travail: "Par pauses imposées par la nature du travail, on entend tous les temps d'attente imposés par l'organisation même du travail ou par le fonctionnement de la machine. Il y a des temps d'attente fréquents au cours du déroulement d'une opération semi-automatique, par exemple, pour attendre qu'un outil refroidisse, qu'un appareil "chauffe", que les pièces ou matériaux soient prêts, qu'une machine ou un outil soit préparé, ou qu'un défaut de fonctionnement soit éliminé. Dans le travail des employés, de tels temps d'attente sont tout aussi fréquents et souvent de plus longue durée, surtout dans toutes les entreprises de services où il faut attendre le client ou la commande " (8.5.8).

Bien entendu, le fait d'être en attente au bout de la ligne pendant l'écoulement du temps de battement peut permettre au chauffeur de se remettre en particulier de la fatigue statique engendrée à son poste de travail lorsqu'il passe, par exemple, de la position assise à debout, se détend les bras et les jambes, sort de l'autobus pour se procurer un café, etc.. Cependant, ce court temps de battement évalué à trois ou quatre minutes environ peut difficilement être considéré comme une pause-repos telle que définie ci-haut, vu que le chauffeur doit tout de même continuer à exercer une certaine surveillance dans son véhicule, faire monter les passagers, fournir les renseignements demandés par le public voyageur, etc..

4.6.3 Systèmes de majorations de repos appliqués pour établir la charge normale de travail ou journée normale de travail

Il est difficile d'établir un système unique de majoration de repos qui puisse s'appliquer parfaitement bien à toutes les situations de travail que l'on peut relever chez les différentes entreprises, car le contenu des tâches, ainsi que les exigences qui en découlent, varient en termes de complexité, responsabilité, concentration mentale, effort physique, dextérité manuelle, facteurs liés à l'environnement comme la température, le froid, la chaleur, l'humidité, le bruit et les vibrations, les odeurs, la saleté, etc..

On ne peut donc appliquer un système universel de majoration de repos pour déterminer la journée normale de travail. Souvent, chaque entreprise - du moins les grandes entreprises - établit son propre système de majoration de repos.

Ces systèmes en soi ne sont pas précis, loin de là, mais ils permettent néanmoins d'appliquer une méthode un peu plus logique pour évaluer la "pénibilité" ou la difficulté relative d'une tâche par rapport à une autre à l'intérieur de la même organisation.

Soulignons, incidemment, que "plusieurs organismes se sont livrés à des recherches très poussées sur cet aspect particulier de l'étude du travail et qu'ils ont préconisé leurs propres systèmes de calcul des majorations. Parmi les travaux les plus marquants, citons les recherches effectuées en République fédérale d'Allemagne par la Max Planck fur Arbetsphysiologie et la REFA Verband fur Arbeitsstudien et en Australie par G.C. Heyde" (8.5.9).

4.6.4 Application d'un système de majoration de repos à la fonction du chauffeur d'autobus effectuant une assignation continue de huit heures

Pour évaluer les majorations de repos qui doivent être accordées à la fonction de chauffeur d'autobus affecté à une assignation continue de huit heures, la Commission d'enquête a utilisé le système de majoration de repos de la firme Peter Steele and Partners du Royaume-Uni, expliqué dans le livre "Introduction à l'étude au travail" (pp. 445 - 454) du Bureau international du Travail (8.5.9).

Ce système de majoration est composé de 15 facteurs et, pour chacun d'eux, on détermine l'importance de l'effort imposé lors de l'accomplissement du travail considéré en se référant aux tables comparatives des efforts.

Pour chaque type d'effort, on alloue le nombre de points indiqués par les tables présentées à l'annexe J et on calcule le total des points attribués à l'exécution du travail analysé. Finalement, on obtient la majoration totale à appliquer à l'aide de la table V de l'annexe J qui permet de convertir les points en pourcentages.

La Commission d'enquête a fait l'évaluation des majorations de repos à accorder au chauffeur d'autobus en appliquant ce système; les majorations obtenues pour chacun des éléments * de travail sont contenues dans le tableau 4.17 reproduit ci-après. Celles-ci varient entre 11 % et 19 % et s'appliqueraient dans le cas d'un chauffeur d'autobus qui choisirait une assignation continue de huit heures, deux pièces ou trois pièces réparties sur des lignes primaires et secondaires. Il est à remarquer que le réseau de la C.T.C.U.M. est composé de 48,6 % de lignes primaires, 39,9 % de lignes secondaires, 10,1 % de lignes tertiaires et 1,4 % d'assignations diverses.

Le tableau 4.18 montre par ailleurs, les majorations de repos qui ont été accordées pour deux autres fonctions évaluées par la firme Peter Steele et Partners, soit l'opérateur de presse et l'emballleur de chocolat. Ceux-ci ont reçu respectivement pour l'ensemble des éléments de travail un total de majorations de 18 % et 13 %.

* Le Bureau international du Travail entend par élément "toute partie distincte d'un travail donné, choisie parce qu'elle se prête à l'observation, à la mesure et à l'analyse" (8.59, p. 239).

TABEAU 4.17 Majorations de repos à accorder pour chacune des activités ou éléments de travail effectués par le chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation continue de 8 heures, une assignation de 2 pièces et une assignation de 3 pièces

Type d'effort	Sortir ou entrer autobus au garage: préparation, inspection, etc.		Conduire autobus sans passager entre garage et bout de ligne ou vice-versa		Conduire autobus avec passagers sur ligne assignée (autobus en mouvement)		Battement: temps pour régulariser service et temps arrêt au bout de la ligne	
	Int.	Pts	Int.	Pts	Int.	Pts	Int.	Pts
A. EFFORT PHYSIQUE								
1. Force développée moyenne (1b)	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Position	B	2	B	2	B	2	B	1
3. Vibration (et secousses)	-	-	B	2	B	2	-	-
4. Cycle court	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Tenue de travail gênante	-	-	-	-	-	-	-	-
B. TENSION MENTALE								
1. Concentration/anxiété	B	2	M	8	H	12	B	2
2. Monotonie	-	-	-	-	M	6	-	-
3. Efforts visuels	B	1	B	2	B	4	B	1
4. Bruit	-	-	B	1	B	1	B	1
C. CONDITIONS DE TRAVAIL								
1. Température/degré hygrométrique	B/B	2	-	-	M/M	6	B/B	2
2. Ventilation	-	-	-	-	M	4	B	2
3. Fumées et vapeurs (odeurs)	-	-	-	-	B	2	B	2
4. Poussière	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Saleté	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Humidité	B	1	B	1	B	1	B	1
Total des points	8		16		40		12	
Total des majorations de repos en % incluant les pauses-café	11 %		12 %		19 %		11 %	

B = intensité basse

M = intensité moyenne

H = intensité haute

TABLEAU 4.18 Les majorations de repos accordées à la fonction opérateur de presse et emballeur de chocolat par la firme de conseillers en administration Peter Steele & Partners du Royaume-Uni

Type d'effort	F O N C T I O N			
	opérateur de presse		emballeur de chocolat	
	inten-sité	points	inten-sité	points
A. <u>EFFORT PHYSIQUE</u>				
1. Force développée moyenne (1b)	-	-	-	-
2. Position	B	4	B	2
3. Vibration (et secousses)	B	2	-	-
4. Cycle court	H	10	-	-
5. Tenue de travail gênante	-	-	-	-
B. <u>TENSION MENTALE</u>				
1. Concentration/anxiété	M	6	M	10
2. Monotonie	M	6	B	2
3. Efforts visuels	B	3	B	2
4. Bruit	M	4	B	1
C. <u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>				
1. Température/degré hygrométrique	-	-	B/B	3
2. Ventilation	-	-	-	-
3. Fumée et vapeurs (odeurs)	-	-	-	-
4. Poussière	-	-	-	-
5. Saleté	M	3	-	-
6. Humidité	-	-	-	-
Total des points		38		20
Total des majorations de repos en % incluant les pauses-café	18%		13%	

B = intensité basse
M = intensité moyenne
H = intensité haute

Pour mieux comprendre la comparaison que l'on peut faire entre ces deux dernières fonctions et celle de chauffeur d'autobus, il est nécessaire de préciser les tâches et les conditions de travail auxquelles étaient soumis l'opérateur de presse hydraulique et l'emballleur de chocolat.

Opérateur de presse hydraulique

Ce travail consiste à actionner une presse hydraulique.

"Lorsque le dispositif de protection de la presse s'ouvre automatiquement, atteindre la pièce avec la main gauche, la saisir et la retirer de la presse. Avec la main gauche, mouvoir la pièce vers un casier pendant que la main droite place une nouvelle pièce à emboutir. Retirer la main droite pendant que la main gauche ferme le dispositif de protection. Actionner la presse avec le pied. Simultanément, avec la main droite, atteindre le casier, saisir une nouvelle pièce à emboutir, l'orienter dans la main, la mouvoir près du dispositif de protection et attendre que le dispositif s'ouvre" (8.5.9).

L'opérateur de presse travaille dans les conditions suivantes: "presse de 20 tonnes; distance maximale à parcourir pour atteindre les pièces: 50 cm; position de travail légèrement inconfortable; travail assis devant la machine; atelier bruyant; éclairage suffisant" (8.5.9).

Emballleur de chocolat

"Emballer des chocolats en les disposant sur trois couches superposées (1,8 kg) selon une disposition fixée à l'avance pour chaque couche. L'opérateur est assis en face d'étagères sur lesquelles on a disposé 11 variétés de chocolat dans des plateaux ou des boîtes métalliques; il doit emballer les chocolats en respectant une disposition qu'il a dû mémoriser et qui est différente pour chaque couche. Conditions d'exécution: air climatisé, bon éclairage" (8.5.9).

Si l'on attribue 18 % de majoration de repos à l'opérateur de presse hydraulique, il semble que l'on doive accorder au moins ce pourcentage au chauffeur d'autobus (ici, l'on pense surtout à l'élément principal du travail accompli par le chauffeur, soit conduire son véhicule avec des passagers, sur une ligne assignée - autobus en mouvement), quand on compare le contenu des tâches et les conditions d'exécution des deux fonctions sous étude.

La Commission d'enquête a accordé 19 % de majoration à l'élément principal du travail exécuté par le chauffeur et cette valeur est jugée plutôt conservatrice car le système de majoration utilisé a été conçu pour des travaux en usine où la plupart du temps, les travailleurs ne sont pas soumis à un degré de variabilité des conditions de travail aussi considérable que celui observé chez les chauffeurs d'autobus.

Par ailleurs, la firme américaine de conseillers en administration Booz, Allen & Hamilton Inc. effectuait en 1967 une enquête nationale sur les majorations de repos (8.5.11) auprès de 235 entreprises provenant de 23 secteurs industriels, en vue de déterminer la nature et l'importance des majorations accordées par les employeurs (ou négociées par les parties) dans la fixation des charges de travail.

L'étude a été menée par le Dr Irwin P. Lazarus et révèle que l'on accorde en moyenne 16 % de majoration pour l'ensemble des 235 entreprises qui ont participé à l'enquête, soit 5,6 % pour les besoins personnels, 5,1 % pour la fatigue et 5,3 % pour les délais inévitables.

Bien que cette étude date déjà d'une quinzaine d'années, la Commission est d'avis que le niveau de majoration ne saurait être

inférieur en 1983.

4.6.5 Détermination de la journée normale de travail du chauffeur d'autobus

A la lumière des "normes reconnues du Génie industriel" exposées dans les pages précédentes, la Commission d'enquête établit à présent la journée normale de travail du chauffeur d'autobus.

En premier lieu, on pose comme hypothèse que les valeurs qui seront calculées ci-après s'appliquent dans les conditions d'exécution suivantes:

- le chauffeur a choisi une assignation continue de huit heures *;
- l'assignation est répartie sur des lignes primaires et secondaires;
- le degré de densité de la circulation correspond à la moyenne des heures de pointe et hors pointe.

On doit en deuxième lieu, déterminer les temps de base correspondant à chacun des éléments de travail effectués par le chauffeur, puis appliquer les pourcentages de majoration de repos du tableau 1 au temps de base en vue d'obtenir la durée actuelle de la journée normale de travail du chauffeur d'autobus.

En janvier 1983, la C.T.C.U.M. évaluait le temps travaillé moyen à 7 h 47 par assignation pour le réseau de surface (4.73).

A partir de ce temps travaillé, il a été possible de déterminer avec l'aide des intervenants privilégiés, le temps de base pour chacun des quatre éléments de travail du chauffeur d'autobus:

- élément 1: sortir l'autobus du garage (préparation et inspection) ou entrer l'autobus au garage (remisage et vérification);
- élément 2: conduire l'autobus sans passager entre le garage et le bout de ligne ou vice-versa (conduite à lège);
- élément 3: conduire l'autobus avec passagers sur la ligne assignée (autobus en mouvement);
- élément 4: battement: temps pour régulariser le service et temps d'arrêt au bout de la ligne.

Le temps de base de l'élément 1 a été déterminé à partir de données historiques fournies par la C.T.C.U.M..

Le temps de base de l'élément 4, soit le battement, a été estimé en tenant compte de l'article 30 de la convention collective, lequel stipule que "pour éviter que des retards ne se prolongent dans le service et pour accorder aux chauffeurs des périodes de repos raisonnables, les horaires de travail devront prévoir un battement à celui des deux bouts de ligne où la chose est possible". Ce temps de battement est estimé à 10 % environ du temps de conduite par la C.T.C.U.M..

Quant aux éléments 2 et 3, les temps de base proviennent d'estimations fournies par les intervenants privilégiés.

* La procédure serait exactement la même dans le cas d'une assignation de deux pièces ou trois pièces.

Le tableau 4.19 montre les temps de base en minutes pour chacun des éléments de travail effectués par le chauffeur d'autobus sur une assignation continue de huit heures, une assignation de deux pièces et une assignation de trois pièces.

Bref, on peut affirmer qu'il y avait peu d'écart entre les temps de base estimés par la C.T.C.U.M. et la Fraternité concernant les éléments de travail 2, 3 et 4. Par exemple, sur l'assignation continue, l'écart n'était que de 16 minutes pour l'élément de travail numéro 3 (399 minutes pour la C.T.C.U.M. contre 415 minutes pour la Fraternité, ce qui correspond à un écart de 4 % environ) lequel est le plus important dans la journée de travail du chauffeur d'autobus. Il en est de même pour les assignations de deux pièces et trois pièces.

Maintenant que l'on a relevé toutes les composantes liées à la fonction du chauffeur, à savoir, les éléments de travail, les temps de base et les majorations de repos, on peut déterminer le temps normal correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus.

Selon le B.I.T., "on entend par temps normal le temps total que doit prendre l'exécution complète d'une tâche pour un rendement normal". Et le rendement normal est défini comme étant "la cadence que soutiennent en moyenne, naturellement et sans surmenage, des travailleurs qualifiés pendant la journée de travail au poste, à condition qu'ils connaissent et appliquent la méthode spécifiée et qu'ils soient suffisamment motivés pour se donner à leur tâche. On donne à ce rendement la valeur 100 sur les échelles d'évaluation". Soulignons que cette valeur est utilisée en Amérique du nord et en Europe, où l'on travaille dans un climat tempéré (8.5.9).

Enfin, le tableau 4.20 indique les principales étapes à franchir pour établir le temps normal de travail du chauffeur d'autobus affecté sur une assignation continue de huit heures:

- la colonne 1 contient la description des activités ou éléments de travail du chauffeur d'autobus
- la colonne 2 indique le temps de base en minutes pour une journée complète de travail correspondant à chacun des éléments énumérés dans la colonne 1
- la colonne 3 montre en pourcentage les majorations de repos (tableau 1) qui doivent être appliquées sur le temps de base de chacun des éléments de travail.

Pour les éléments 1 et 2, on a appliqué un pourcentage de majoration de repos inférieur à l'élément 3, car sortir et entrer un autobus du garage ainsi que conduire un autobus à lège, constituent deux éléments moins exigeants en termes de difficulté relative par rapport à l'élément de travail numéro 3.

En ce qui concerne la majoration de repos de 19 % appliquée à l'élément numéro 3, ce pourcentage est plutôt conservateur quand on considère tous les facteurs liés à la nature du travail, l'organisation et l'exécution du travail, les impératifs de l'exploitation du service, le respect de l'horaire et l'environnement dans lequel travaille le chauffeur d'autobus.

Quant à l'élément battement, il est vrai que le chauffeur d'autobus immobilise son véhicule en moyenne 3 à 4 minutes par durée de parcours au bout de la ligne et que pendant ce laps de temps, il peut récupérer dans une certaine mesure par rapport à l'élément de travail "conduire l'autobus en mouvement avec passagers", mais il faut tout de même reconnaître que le chauffeur continue à être responsable de son véhicule, à faire monter les passagers, à communiquer des informations, etc.. Le temps de battement peut donc difficilement être assimilé à du temps de repos.

TABEAU 4.19 Temps de base en minutes pour chacune des activités ou éléments de travail effectués par le chauffeur d'autobus sur une assignation continue de 8 heures, une assignation de 2 pièces et une assignation de 3 pièces

Description des activités ou éléments de travail	Type d'assignation de travail		
	Assignation continue 8 heures	Assignation 2 pièces	Assignation 3 pièces
	Temps de base en minutes		
1. Sortir l'autobus du garage (préparation et inspection) ou entrer l'autobus au garage (remisage et vérification)	7	26	40
2. Conduire l'autobus sans passager entre le garage et le bout de ligne ou vice-versa (conduite à lège)	11	26	41
3. Conduire l'autobus avec passagers sur la ligne assignée (autobus en mouvement)	407	375	348
4. Battement: temps pour régulariser le service et temps d'arrêt au bout de la ligne	42	40	38
Total du temps de base en minutes	467 min ou 7 h 47 min	467 min ou 7 h 47 min	467 min ou 7 h 47 min

TABEAU 4.20 Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation continue de 8 heures

Description des activités ou éléments de travail (1)	Temps de base minutes par jour (2)	% de majoration de repos (3)	Majoration de repos en minutes (4)=(2)X(3)	Temps normal en minutes (5)=(4)+(2)
1. Sortir l'autobus du garage (préparation et inspection) ou entrer l'autobus au garage (remisage et vérification)	7	11	0,77	7,77
2. Conduire l'autobus sans passager entre le garage et le bout de ligne ou vice-versa (conduite à lège)	11	12	1,32	12,32
3. Conduire l'autobus avec passagers sur la ligne assignée (autobus en mouvement)	407	19	77,33	484,33
4. Battement: temps pour régulariser le service et temps d'arrêt au bout de la ligne	42 tot. 467 min (7 h 47 min)	11	4,62	46,62
Total du temps normal en minutes				551,04 min ou 9 h 11 min

- la colonne 4 indique la majoration de repos en minutes applicable à chacun des éléments de travail
- la colonne 5 contient le temps normal en minutes par jour lequel comprend pour chacun des éléments le temps de base plus la majoration de repos en minutes.

Ainsi, le temps normal total est de 551,04 minutes ou 9 h 11 minutes pour le chauffeur d'autobus qui travaille sur une assignation continue, soit 71 minutes en sus de la journée de travail fixée à huit heures d'après l'article 40,01 de la convention collective.

Le temps normal de travail de 9 h 11 minutes ne signifie pas que le chauffeur travaille pendant 9 h 11 minutes mais qu'il accomplit plutôt une charge de travail correspondant à 9 h 11 minutes de temps travaillé à une allure normale de 100 %.

Par conséquent, le chauffeur d'autobus effectue une journée de travail supérieure à la normale lorsqu'on applique "les normes reconnues du génie industriel".

Il faut nécessairement conclure que la charge de travail est supérieure à 100 % quand on compare le temps normal total de 551,04 minutes au temps travaillé de 480 minutes prévues à la convention collective. La charge de travail actuelle peut se calculer ainsi pour le chauffeur d'autobus qui effectue une assignation continue de huit heures:

$$\% \text{ charge de travail} = \frac{\text{temps normal total} \times 100}{\text{temps de travail selon la convention collective}}$$

$$\% \text{ charge de travail} = \frac{551,04 \text{ minutes}}{480 \text{ minutes}}$$

$$\% \text{ charge de travail} = 114,8 \%$$

Il y a donc une surcharge de travail de 14,8 %. Cette surcharge signifie en d'autres termes que les chauffeurs d'autobus affectés à une assignation continue ne bénéficient pas d'un repos suffisant. Si l'on voulait déterminer une charge de travail égale à 100 %, il faudrait diminuer le temps de conduite.

Les tableaux 4.21 et 4.22 établissent respectivement à 548,63 minutes ou 9 h 09 minutes et 546,62 minutes ou 9 h 07 minutes le temps normal total des chauffeurs qui sont affectés à des assignations de deux pièces et trois pièces. Le pourcentage de charge de travail est donc de 114,3 % (548,63 minutes / 480 minutes) pour une assignation de deux pièces et de 113,9 % pour une assignation de trois pièces. Il est normal que l'écart de charge de travail soit faible entre les différentes assignations puisque la charge de travail est pratiquement la même entre une assignation continue, une assignation de deux pièces et une assignation de trois pièces.

Finalement, même en appliquant uniquement 16 % de majoration de repos tel que déterminé par la firme Booz, Allen & Hamilton à laquelle il a été fait référence auparavant, on obtiendrait quand même une surcharge de travail pour les trois types d'assignation de travail.

$$\text{La surcharge de travail serait de } 12,9 \% \left(\frac{467 \text{ minutes} \times 1,16}{480} - 100\% \right)$$

dans le cas de l'assignation continue.

Enfin, ces résultats confirment la perception des membres de la Fraternité relevée dans "l'Etude du stress professionnel des membres de la Fraternité" réalisée par la Firme Pierre Dubois &

TABLEAU 4.21 Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation de 2 pièces

Description des activités ou éléments de travail (1)	Temps de base minutes par jour (2)	% de majoration de repos (3)	Majoration de repos en minutes (4)=(2)X(3)	Temps normal en minutes (5)=(4)+(2)
1. Sortir l'autobus du garage (préparation et inspection) ou entrer l'autobus au garage (remisage et vérification)	26	11	2,86	28,86
2. Conduire l'autobus sans passager entre le garage et le bout de ligne ou vice-versa (conduite à lège)	26	12	3,12	29,12
3. Conduire l'autobus avec passagers sur la ligne assignée (autobus en mouvement)	375	19	71,25	446,25
4. Battement: temps pour régulariser le service et temps d'arrêt au bout de la ligne	40 tot. 467 min (7 h 47 min)	11	4,40	44,40
Total du temps normal en minutes				548,63 min ou 9 h 09 min

TABLEAU 4.22 Détermination du temps normal de travail correspondant à la journée de travail du chauffeur d'autobus travaillant sur une assignation de 3 pièces

Description des activités ou éléments de travail (1)	Temps de base minutes par jour (2)	% de majoration de repos (3)	Majoration de repos en minutes (4)=(2)X(3)	Temps normal en minutes (5)=(4)+(2)
1. Sortir l'autobus du garage (préparation et inspection) ou entrer l'autobus au garage (remisage et vérification)	40	11	4,40	44,40
2. Conduire l'autobus sans passager entre le garage et le bout de ligne ou vice-versa (conduite à lège)	41	12	4,92	45,92
3. Conduire l'autobus avec passagers sur la ligne assignée (autobus en mouvement)	348	19	66,12	414,12
4. Battement: temps pour régulariser le service et temps d'arrêt au bout de la ligne	38 tot. 467 min (7 h 47 min)	11	4,18	42,18
Total du temps normal en minutes				546,62 min ou 9 h 07 min

Associés Inc., en avril 1977, laquelle concluait en ces termes aux pages 117 et 118 de leur rapport:

"Comme nous l'avons mentionné, trois sources de stress sont reliées à la tâche qu'exécutent les membres de la Fraternité des Chauffeurs d'autobus, des Opérateurs de métro et des employés des services connexes: la surcharge de travail, la pression du public et la monotonie du travail.

La surcharge de travail

La surcharge de travail se définit par la perception des sujets de l'étude d'une charge de travail trop élevée et/ou d'une insuffisance de temps pour effectuer convenablement leur tâche.

Comme le tableau 3-5 l'indique, une très forte proportion des membres de la Fraternité perçoivent une surcharge de travail. En effet, 70 % des sujets de l'étude estiment que leur charge de travail est trop élevée ou qu'ils ne disposent pas d'une période de temps suffisante pour s'acquitter de leurs attributions. Il convient de souligner que la perception de surcharge affecte sur une base presque continuelle 40 % des membres de la Fraternité. Seulement 30% des sujets rapportent ne percevoir aucune surcharge dans leur travail.

La fonction, l'âge, l'ancienneté, le nombre de journées de maladie et les mesures disciplinaires exercent une influence significative sur la perception de surcharge de travail. Ainsi, les chauffeurs d'autobus perçoivent la surcharge la plus forte suivis de près par les opérateurs de métro. Les employés de services connexes ressentent beaucoup moins de surcharge de travail que leurs confrères des autres fonctions. Les membres de la Fraternité dont l'âge et l'ancienneté sont respectivement inférieurs à 42 ans et 13 ans perçoivent beaucoup plus de surcharge que leurs confrères plus âgés. Il faut de plus noter que les membres qui perçoivent le plus de surcharge ont tendance à s'absenter davantage de leur travail et également à encourir des sanctions disciplinaires de la Compagnie" (8.5.4).

Une évaluation du travail du chauffeur d'autobus s'impose réellement si l'on veut procéder à un réaménagement des heures de travail et de la charge de travail eu égard aux éléments les plus caractéristiques de la fonction de chauffeur d'autobus, soit les types d'assignation, le choix des assignations, l'horaire, l'amplitude, les exigences du service, le rythme de travail et les pauses-repos.

4.7 FORMATION ET ENTRAÎNEMENT DES MEMBRES DE LA FRATERNITÉ

Dans la revue américaine *Psychology Applied to Industry*, les auteurs Dunnette et Kirchner définissent la formation du personnel comme étant "le processus par lequel les individus apprennent les habiletés, connaissances, attitudes et comportements nécessaires pour remplir les responsabilités qu'exige leur poste dans le but de satisfaire les besoins et objectifs de l'organisation" (8.6.3).

Ces auteurs semblent mettre l'accent exclusivement sur le contenu des programmes de formation permettant de satisfaire les objectifs d'efficacité de l'organisation. Mais, selon le professeur Viateur Larouche de l'École des relations industrielles de l'Université

de Montréal, cette dimension, quoique très importante en soi, n'est pas suffisante dans l'administration des programmes de formation du personnel. Il suggère qu'une autre dimension soit greffée, à savoir celle des besoins et objectifs de la personne. "En d'autres termes, à la suite d'un programme de formation, non seulement l'organisation ou le service en question devrait en tirer profit, mais également l'individu lui-même. Bref, tout programme de formation devrait constituer, tel que le soulignent les auteurs précités, une expérience d'apprentissage (learning) ayant pour but l'ajustement du travailleur à son emploi, c'est-à-dire un travailleur non pas uniquement "satisfaisant" (capable de donner un meilleur rendement, etc.), mais également "satisfait" (capable de satisfaire, grâce à la formation, quelques-uns de ses besoins, en tant que travailleur)" (8.6.4).

Le mandat de la présente Commission d'enquête n'est pas de faire une évaluation des politiques et programmes de formation élaborés par la C.T.C.U.M. à l'intention de ses employés appelés à exercer les fonctions inhérentes au service du transport, comme celles du chauffeur d'autobus, de l'opérateur de métro, du changeur, etc..

Néanmoins, les membres de la Commission d'enquête, auxquels s'étaient joints les intervenants privilégiés, sont allés visiter le Centre de formation de la C.T.C.U.M., en vue de s'enquérir des programmes, techniques et équipements de formation utilisés par celle-ci pour former son personnel assigné aux opérations du transport en commun.

4.7.1 Formation offerte aux employés

Le Centre de formation a élaboré plusieurs programmes de formation et d'entraînement tant pour les employés affectés aux opérations du transport de surface que pour ceux assignés aux opérations du métro.

Citons, à titre d'exemple, quelques cours offerts aux employés qui se destinent à occuper des emplois reliés au service du transport en commun:

a) Cours d'une durée de 25 jours, soit 200 heures, pour les futurs chauffeurs d'autobus, lequel couvre tous les aspects de ce travail: connaissance de l'organisme, des règles et consignes de la C.T.C.U.M., connaissance du système d'horaires et d'assignations utilisé, techniques de conduite et opérations décrites à l'intérieur du programme DECAM, polissage de la conduite urbaine (prévention, sécurité et défense), etc.

b) Cours intensif de 240 heures échelonné sur 30 jours pour les futurs opérateurs de métro: phases théoriques et pratiques, prise de service, télécommunications, préparation du train, signalisation, consigne de vitesse, manoeuvres, mesures d'urgence, règles de sécurité, etc.

c) Cours de formation et d'entraînement de 56 heures étalé sur sept jours pour les futurs changeurs.

Il existe de nombreux autres cours de formation pour couvrir tous les besoins et objectifs du service du transport; signalons à cet égard que le Centre de formation de la C.T.C.U.M. utilise les techniques andragogiques les plus modernes pour former le personnel, à savoir l'enseignement programmé, les moyens audio-visuels (diaporama, diapositive, etc.), une loge simulatrice permettant de reproduire en laboratoire toutes les conditions que l'opérateur de métro est appelé à rencontrer dans la réalité, un laboratoire de radio-communications, etc..

4.7.2 Coût de formation et d'entraînement des chauffeurs, opérateurs et changeurs

En se basant sur le coût horaire moyen de la division formation, la C.T.C.U.M. estime qu'il lui en coûte 3 757 \$ pour former un chauffeur d'autobus, 3 248 \$ pour un opérateur et 942 \$ pour un changeur (4.101).

Ces coûts de formation tiennent compte de trois éléments et s'appliquent au stagiaire qui vient de l'extérieur:

- la rémunération versée au stagiaire, laquelle correspond au salaire minimum incluant 4 % pour les vacances;
- le salaire et les avantages sociaux pour le personnel affecté au Centre de formation: gestionnaires, chef instructeur, instructeurs, inspecteurs, chefs de train, chefs de station et personnel de bureau;
- la part des frais fixes du Centre de formation imputable à la formation et l'entraînement du stagiaire chauffeur, opérateur et changeur.

4.8 RÉMUNÉRATION GLOBALE MOYENNE DU CHAUFFEUR D'AUTOBUS ET DE L'OPÉRATEUR DE MÉTRO

La C.T.C.U.M. évalue, au 12 janvier 1983, le coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro à 35 379,34 \$, soit 20 \$ l'heure, si l'on présume que le total des heures travaillées correspond à 1 769 heures (1 600 heures travaillées au taux régulier + 169 heures travaillées au taux de temps supplémentaire) (4.87).

En d'autres termes, le chauffeur d'autobus et l'opérateur recevraient comme rémunération globale moyenne 20 \$ l'heure, si l'on utilise le salaire de base 11,58 \$ l'heure négocié par les parties à l'annexe B de la convention collective de 1982-1984. Ce salaire horaire couvrirait la période du 12 janvier 1983 au 11 juillet 1983 (7.1.1.1).

Dans le tableau reproduit plus loin, la C.T.C.U.M. énumère tous les éléments qui font partie de la rémunération globale moyenne accordée au chauffeur d'autobus et à l'opérateur de métro. Mais avant de procéder à une analyse détaillée des données contenues dans ce tableau, il apparaît pertinent de définir ce que l'on entend exactement par ce concept de rémunération globale de plus en plus utilisé par les organismes de recherche effectuant des études de rémunération sur le marché du travail au Canada. *

4.8.1 Rémunération globale selon Statistique Canada

L'enquête de 1978 sur les coûts de main-d'oeuvre évaluait le coût de la rémunération à l'aide d'au moins un échantillon tiré de l'univers des grandes entreprises (20 salariés ou plus). L'enquête a étudié la composition de la rémunération des salariés, mais les chiffres qu'elle présente indiquent ce qu'il en coûte à l'employeur, et non les sommes touchées: on parle donc de coût global de la rémunération plutôt que de rémunération globale.

* Pour plus de détails sur le concept de rémunération, voir le document préparé par la Commission d'enquête et joint en annexe K.

Ainsi, on calcule pour l'assurance-chômage, par exemple, les contributions de l'employeur à ce régime, et non les indemnités reçues par les salariés en vertu de ce même régime. Quatre éléments composent la rémunération des salariés:

- a) rémunération des heures travaillées
 - rémunération des heures ordinaires incluant la pause-repos
 - commissions
 - heures supplémentaires (taux normal et taux majoré)
 - primes de poste
 - primes de rendement
 - autres rémunérations pour le travail
- b) absences payées
 - jours fériés payés
 - vacances payées
 - congés de maladie payés
 - autres absences payées (deuil, jury, etc.)
- c) paiements directs divers
 - échelle mobile (indexation du coût de la vie)
 - gratifications
 - indemnités de cessation d'emploi
 - prestations imposables (retraite, chômage, prestation supplémentaire)
- d) contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance des salariés
 - accidents de travail
 - assurance-chômage
 - régime des rentes du Québec
 - régime de l'assurance-maladie du Québec
 - régime de pension privé
 - régimes d'assurance-vie, d'assurance-accident et d'assurance-maladie
 - régimes et fonds de sécurité d'emploi
 - autres

La rémunération brute inclut la rémunération des heures travaillées, la rémunération des heures non travaillées (absences payées) et les paiements directs divers.

Les heures travaillées comprennent la période de repos et les périodes de disponibilité.

4.8.2 Rémunération globale selon le Bureau de recherche sur la rémunération (B.R.R.)

La comparaison salariale du B.R.R. entre le secteur privé québécois et les secteurs public et parapublic établit les écarts de salaire horaire et de rémunération globale à partir des données gouvernementales et d'une enquête menée auprès d'un échantillon d'entreprises employant plus de 500 personnes.

La comparaison de la rémunération est effectuée sur la base de la rémunération globale par heure travaillée.

Le B.R.R. définit la rémunération globale comme étant l'ensemble des avantages matériels directs ou indirects reçus par un employé pour le travail normal qu'il exécute de même que les avantages psychologiques qu'il retire de son emploi. La définition est cependant limitée aux éléments quantifiables les plus significatifs:

a) le salaire au taux régulier

Il comprend la rémunération du temps travaillé et du temps chômé (jours fériés, congés annuels, congés parentaux, congés de maladie, périodes de repos).

b) les régimes supplémentaires de retraite et les régimes assurés

Ils incluent le régime supplémentaire de retraite, l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance-vie, l'assurance-salaire, l'assurance dentaire, l'invalidité de longue durée, la compensation de congés parentaux, le remboursement de congés de maladie.

c) les avantages prévus à la loi

- régime des rentes
- régime d'assurance-chômage
- régime d'assurance-maladie
- accidents du travail

La mesure de la rémunération se fait sur la base du "coût à l'employeur" et exclut donc la contribution des employés et les coûts administratifs des régimes.

La rémunération globale s'exprime en pourcentage de la rémunération au taux régulier.

Selon les dires mêmes du B.R.R., la méthode de calcul de la rémunération globale représente environ 95 % de la rémunération totale.

La rémunération globale par heure travaillée est égale à la somme du salaire annuel et des avantages sociaux monétaires divisée par les heures normales moins les temps improductifs. Cette rémunération globale correspond non pas au revenu global du salarié, mais bien au coût global à l'employeur.

Enfin, la définition de la rémunération globale du B.R.R. exclut le temps supplémentaire, les bonis et la participation aux bénéfices.

4.8.3 Étude du coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro

a) selon la méthode employée par la C.T.C.U.M.

Le tableau 4.23 indique que le coût annuel moyen du chauffeur et de l'opérateur est réparti en trois grandes catégories, soit:

TABLEAU 4.23 Coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro au 12 janvier 1983 tel qu'établi par la C.T.C.U.M.

A. SALAIRE DE BASE (11,58 \$ l'heure)

1. Heures travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire	1 600 heures	18 528,00 \$	
2. Allocations de temps	107 heures	1 239,06 \$	
3. Garantie minimum	14 heures	162,12 \$	
4. Maladie et congés sociaux	121 heures	1 041,18 \$	
5. Jours fériés	88 heures	1 019,04 \$	
6. Vacances	158 heures	1 829,64 \$	
Total - salaire de base	2 088 heures	24 179,04 \$	24 179,04 \$

B. AVANTAGES REFLÉTÉS DANS LE SALAIRE

7. Temps supplémentaire (et jours fériés)	169 heures	2 935,53 \$	
8. Prime du dimanche		414,88 \$	
9. Amplitude		1 100,38 \$	
10. Pause-repos et déplacement		1 088,52 \$	
11. Vacances - Excédent du % sur taux de base		390,27 \$	
Total des avantages reflétés dans le salaire		5 929,58 \$	5 929,58 \$
Total - Salaire			30 108,62 \$

C. AVANTAGES ADDITIONNELS AU SALAIRE

12. Caisse de retraite		2 890,37 \$	
13. Assurance-vie (taux 1981)		121,40 \$	
14. Assurance-maladie du Québec		903,26 \$	
15. Assurance-santé (plan familial-taux 1981)		47,52 \$	
16. Vêtements et uniformes		240,39 \$	
17. Assurance-chômage (taux 1983)		644,80 \$	
18. Compensation en sus de la loi des accidents de travail		88,40 \$	
19. Transport gratuit		270,00 \$	
20. Différentiel de 0,15 \$ l'heure pour services connexes		64,58 \$	
Total des avantages additionnels au salaire		5 270,72 \$	5 270,72 \$

Coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur pour 1 769 heures de travail (1 600 h trav. + 169 h de temps supplémentaire)

35 379,34 \$

Coût à l'heure de travail (35 379,34 \$/1 769 h)

20,00 \$

% du coût à l'heure de travail p/r au salaire de base ($\frac{20}{11,28} \times 100$)

172,7 %

- le salaire de base
- les avantages reflétés dans le salaire
- les avantages accordés en sus du salaire

et chacune de celles-ci est composée respectivement de six, cinq et neuf éléments salariaux, pour un total de 20 éléments.

On trouve ci-après un résumé de ce que l'on entend à la C.T.C.U.M. pour chacun des éléments salariaux du tableau 4.23:

1. heures travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire

Le temps passé par un chauffeur ou un opérateur au volant de son véhicule sur la ligne à laquelle il est assigné.

2. allocation de temps

Selon l'article 42.03, le chauffeur a droit à dix minutes de temps travaillé pour sortir son autobus du garage et sera payé au tarif du temps régulier pour atteindre la route qui lui est assignée.

On accorde également dix minutes pour la rentrée de l'autobus au garage: "Tout chauffeur qui doit rentrer son autobus aura droit à son temps régulier jusqu'à la remise de la boîte aux recettes et aura droit, en plus, à dix minutes de temps travaillé pour la rentrée de son véhicule" - Art. 42.03 de la convention collective.

3. garantie minimum

"L'employé a droit à un minimum de huit heures de salaire au taux approprié, pour chacun des jours de la semaine normale de travail pourvu qu'il se rapporte au travail aux heures indiquées, qu'il soit qualifié pour le travail disponible et qu'il accomplisse le travail assigné, sujet toutefois à l'exercice de ses droits d'ancienneté selon la pratique actuelle". - Art. 40.02 de la convention collective.

4. maladie et congés sociaux

Le coût du temps chômé rémunéré à 100 % du salaire régulier, en vertu des crédits annuels d'absence-maladie prévus aux régimes d'assurance-salaire.

Quant aux congés sociaux, ils correspondent au coût du temps rémunéré et chômé à l'occasion d'événements touchant le salarié ou sa famille, comme un mariage, un décès, un déménagement.

5. jours fériés

Jours de repos rémunérés à l'occasion de jours de fêtes religieuses ou civiles.

6. vacances

Coût des périodes de repos annuelles qui sont rémunérées au taux régulier et dont la durée est fonction du temps de service.

7. temps supplémentaire

Le montant de rémunération payé pour le temps travaillé en sus de la journée normale de travail et le temps travaillé les jours fériés.

8. prime du dimanche

L'employé qui travaille le dimanche reçoit une prime correspondant à 25 % de son taux de base pour toutes les heures travaillées. - Art. 40.10 de la convention collective.

9. amplitude

L'amplitude est la durée totale de temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail des employés du Service de transport. Les pièces ou parties de pièces de travail supplémentaire sont exclues. - Art. 40.04 de la convention collective.

- Amplitude de 10 h 01 à 12 h 00: une prime de 50 % du taux de salaire de base sera accordée pour la période de temps excédant 10 heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé. - Art. 40.05 de la convention collective.

- Amplitude de 12 h 00 à 13 h 00: une prime correspondant à 50 % du taux de salaire de base sera accordée en sus de la prime susmentionnée pour la période de temps excédant 12 heures jusqu'à la fin de l'assignation régulière de l'employé. - Art. 40.05 de la convention collective.

10. pause-repos et déplacement

Une pause-repos sous forme de gratification n'entrant pas dans le calcul de l'assignation régulière de travail est accordée à tous les employés travaillant sur des assignations régulières, selon le barème suivant:

- dix minutes pour toute pièce de travail comportant de trois à cinq heures consécutives de temps travaillé;
- vingt minutes pour toute pièce de travail comportant plus de cinq heures consécutives de temps travaillé.

Cette gratification est en tout temps calculée au taux régulier et payable une fois la semaine. - Art. 42.12 de la convention collective.

La convention collective prévoit par ailleurs à l'article 42.11 une allocation de déplacement qui sert à compenser le temps que doit prendre un chauffeur pour se déplacer durant sa journée de travail afin d'aller à un autre point de relève, prendre la conduite d'un autre autobus ou revenir au garage de la division (5.11).

11. vacances - excédent du % sur le taux de base

C'est l'excédent versé au chauffeur et à l'opérateur pour tenir compte de ses gains accumulés en sus de son salaire de base (temps supplémentaire, déplacement, pause-repos, etc.).

Quant aux éléments salariaux 12 à 20 du tableau 4.23 appartenant à la catégorie "Avantages accordés en sus du salaire", il n'est pas nécessaire de les définir, car ceux-ci font partie du groupe des "avantages sociaux" que la C.T.C.U.M. définit comme étant "les contributions de l'employeur au fonds de pension, régime de rentes du Québec, assurance-chômage, assurance-maladie, assurance-vie...".

b) selon la méthode employée par Statistique Canada

La méthode utilisée par la C.T.C.U.M. ne répartit pas le coût global annuel moyen de la rémunération du chauffeur d'autobus

et de l'opérateur de métro conformément aux paramètres retenus par Statistique Canada lesquels sont largement utilisés dans les enquêtes salariales et l'estimation des dépenses au titre de la rémunération sur le marché du travail au Canada.

Par exemple, les éléments salariaux 4, 5 et 6 du tableau 4.23 (maladie et congés sociaux, jours fériés et vacances) ne devraient pas apparaître sous la rubrique "Salaire de base", mais plutôt sous la rubrique "Avantages reflétés dans le salaire" ou "Absences payées" pour employer la terminologie de Statistique Canada.

Quant aux éléments 7, 8, 9 et 10 (temps supplémentaire, prime du dimanche, amplitude, pause-repos et déplacement) classifiés par la C.T.C.U.M. sous la rubrique "Avantages reflétés dans le salaire", ces quatre éléments salariaux devraient paraître à la rubrique "Salaire de base", soit celle correspondant à la "Rémunération pour les heures travaillées" de Statistique Canada.

Les éléments salariaux 12 à 20 du tableau 4.23 enregistrés sous la troisième rubrique "Avantages additionnels au salaire" correspondent par ailleurs entièrement à la rubrique de Statistique Canada, soit la "Contribution de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance des salariés".

Le tableau 4.24 montre la répartition du coût global annuel moyen de la rémunération du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro selon la méthode de la C.T.C.U.M. et la méthode de Statistique Canada.

On y constate principalement que la C.T.C.U.M. établit la rémunération annuelle des heures travaillées à 18 528 \$ pour 1 600 heures travaillées, soit 11,58 \$ l'heure, alors que selon la méthode de Statistique Canada la rémunération est de 25 468,49 \$ pour 1 890 heures travaillées, soit 13,48 \$ l'heure.

Quant à la rémunération globale par rapport à la rémunération des heures travaillées, elle est de 138,9 % $\frac{(35\ 379,34 \$ \times 100)}{25\ 468,49 \$}$ si

on utilise la méthode de Statistique Canada.

Et à cet égard, Statistique Canada estimait à 125,0 % la rémunération globale par rapport aux heures travaillées pour l'ensemble des salariés au Canada, en 1978.

Par ailleurs, si on répartit le coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro selon la méthode du Bureau de Recherche sur la Rémunération (B.R.R.) *, on obtient 147,2 % $\frac{(30\ 928,55 \$ \times 100)}{21\ 017,70 \$}$ comme rémunération globale par rapport aux

heures travaillées, ce qui se compare assez bien avec les valeurs que le B.R.R. publiait en 1982 suite à son étude portant sur la rémunération globale au Québec entre le secteur privé et les secteurs public et parapublic. En effet, le B.R.R. établissait la rémunération globale de la rémunération des heures travaillées à 140,2 % et 148,5 % pour les employés des secteurs privé et public, d'une part, et, d'autre part, à 138,5 % et 147,1 % pour les ouvriers des secteurs privé et public.

* Pour se conformer à la méthode du B.R.R., le temps supplémentaire, l'amplitude et la prime du dimanche ont été exclus, mais le temps de la pause-repos a été conservé dans les heures travaillées puisque ce temps alloué est travaillé par le chauffeur d'autobus et l'opérateur de métro.

TABLEAU 4.24 Répartition du coût annuel moyen du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro selon la méthode de la C.T.C.U.M. et la méthode de Statistique Canada

MÉTHODE DE LA C.T.C.U.M.				MÉTHODE DE STATISTIQUE CANADA			
A. Salaire de base (11,58 \$ l'heure)				A. Rémunération des heures travaillées			
1.	Heures travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire	1 600 hres	18 528,00 \$	1.	Rémunération des heures ordinaires	1 600 hres	18 528,00 \$
2.	Allocation de temps	107 hres	1 239,06 \$	2.	Allocation de temps	107 hres	1 239,06 \$
3.	Garantie minimum	14 hres	162,12 \$	3.	Garantie minimum	14 hres	162,12 \$
4.	Maladie et congés sociaux	121 hres	1 401,18 \$	7.	Temps supplémentaire (incluant fériés)	169 hres	2 935,53 \$
5.	Jours fériés	88 hres	1 019,04 \$	8.	Prime du dimanche		414,88 \$
6.	Vacances	158 hres	1 829,64 \$	9.	Amplitude		1 100,38 \$
	Total salaire de base	2 088 hres	24 179,04 \$	10.	Pause-repos et déplacement		1 088,52 \$
					Total rémunération des heures travaillées	1 890 hres	25 468,49 \$
B. Avantages reflétés dans le salaire				B. Rémunération des heures non travaillées (absences payées)			
7.	Temps supplémentaire (incluant fériés)		2 935,53 \$	4.	Maladie et congés sociaux	121 hres	1 401,18 \$
8.	Prime du dimanche		414,88 \$	5.	Jours fériés payés	88 hres	1 019,04 \$
9.	Amplitude		1 100,38 \$	6.	Vacances payées	158 hres	1 829,64 \$
10.	Pause-repos et déplacement		1 088,52 \$	11.	Vacances - excédent du % sur taux de base		390,27 \$
11.	Vacances - excédent du % sur taux de base		390,27 \$		Total rémunération des heures non travaillées (abs. payées)		4 640,13 \$
	Total avantages reflétés dans le salaire		5 929,58 \$				
C. Avantages additionnels au salaire				C. Contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance des salariés			
12.	Retraite		2 890,37 \$	12.	Caisses de retraite		2 890,37 \$
13.	Assurance-vie (taux 1981)		121,40 \$	13.	Assurance-vie (taux 1981)		121,40 \$
14.	Assurance-maladie du Québec		903,26 \$	14.	Assurance-maladie du Québec		903,26 \$
15.	Assurance-santé (plan familial - taux 1981)		47,52 \$	15.	Assurance-santé (plan familial - taux 1981)		47,52 \$
16.	Vêtements et uniformes		240,39 \$	16.	Vêtements et uniformes		240,39 \$
17.	Assurance-chômage		644,80 \$	17.	Assurance-chômage (taux 1983)		644,80 \$
18.	Compensation en sus de la loi des accidents du travail		88,40 \$	18.	Compensation en sus de la loi des accidents du travail		88,40 \$
19.	Transport gratuit		270,00 \$	19.	Transport gratuit		270,00 \$
20.	Différentiel de 0,15 \$ l'heure pour services connexes		64,58 \$	20.	Différentiel de 0,15 \$ l'heure pour services connexes		64,58 \$
	Total des avantages additionnels au salaire		5 270,72 \$		Total des contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et prévoyance des salariés		5 270,72 \$
CÔÛT ANNUEL MOYEN DU CHAUFFEUR D'AUTOBUS ET DE L'OPÉRATEUR DE MÉTRO POUR 1769 HEURES (1 600 heures + 169 heures)				CÔÛT ANNUEL MOYEN DU CHAUFFEUR D'AUTOBUS ET DE L'OPÉRATEUR DE MÉTRO POUR 1890 HEURES TRAVAILLÉES			
			35 379,34 \$				35 379,34 \$

4.9 CHOIX DES ASSIGNATIONS DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR LE CHAUFFEUR D'AUTOBUS ET L'OPÉRATEUR DE MÉTRO ET ANCIENNETÉ

4.9.1 Résultat du choix des assignations de 500 chauffeurs et opérateurs effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions selon le rang d'ancienneté

Comme on a pu le constater à la section 4.3, le chauffeur d'autobus et l'opérateur de métro peuvent choisir à toutes les 10 semaines environ et eu égard à l'ancienneté leurs conditions de travail qui ont une incidence directe sur le travail journalier qu'ils doivent exécuter à titre d'employés de la C.T.C.U.M., à savoir:

1. le statut d'employé
2. l'horaire de travail
3. le type d'assignation
4. le choix des congés hebdomadaires

Rappelons que les principales opérations du transport en commun sont réparties au sein de neuf divisions territoriales et d'une division comprenant exclusivement les opérateurs de métro. Il y a 3 050 chauffeurs d'autobus et 345 opérateurs de métro qui forment ensemble 83,4 % de tous les membres de la Fraternité affectés au service du transport sur tout le réseau de la C.T.C.U.M..

L'analyse du choix de travail effectué en janvier 1983 par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chaque division révèle, selon le tableau 4.25, que 89,2 % des chauffeurs et opérateurs choisissent le statut d'employé "assigné", lequel comprend "l'employé assigné sur une assignation apparaissant aux listes d'assignation ou à celles modifiées en vertu de la clause 41.07" de la convention collective. Le statut de réserve est choisi dans une proportion de 10,6 % seulement et comprend les employés qui choisissent, selon leur ancienneté, le travail réparti quotidiennement. Par exemple, un chauffeur assigné qui ne se présente pas au travail tel que prévu pourra être remplacé par un autre chauffeur faisant partie de l'équipe de réserve.

Par ailleurs, le tableau 4.26 indique que, parmi les chauffeurs et opérateurs les plus anciens, 78,4 % choisissent des assignations de travail à la première équipe, alors que le tableau 4.27 montre que les chauffeurs et opérateurs les plus anciens sélectionnent respectivement dans des proportions de 31,8 % et 31,0 % des assignations continues à la première équipe et des assignations avec amplitude de 12 heures à 13 heures. Les assignations continues à la deuxième équipe ainsi que les assignations avec amplitude de 10 heures à 12 heures semblent peu attrayantes pour les employés possédant le plus d'ancienneté.

Enfin, les chauffeurs et opérateurs choisissent dans une très forte proportion, soit 89,4 %, le samedi et le dimanche comme congés hebdomadaires (tableau 4.28).

4.9.2 Résultat du choix des assignations des 50 premiers chauffeurs de la division Anjou selon le rang d'ancienneté

L'analyse détaillée de chacune des 10 divisions en termes de statut, d'horaire, de type d'assignation et de congés montre des résultats qui s'apparentent beaucoup à ceux obtenus pour l'ensemble des 500 chauffeurs et opérateurs des 10 divisions du réseau de la C.T.C.U.M..

TABLEAU 4.25 Choix du statut effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions (par rang d'ancienneté)

STATUT	NOMBRE D'EMPLOYÉS	EN %
1. Assigné sur la liste	446	89,2
2. Assigné de roulement	0	0,0
3. Assigné de vacances	1	0,2
4. Réserve	53	10,6
TOTAL	500	100,0

Source: 4.99.

TABLEAU 4.26 Choix de l'horaire effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions (par rang d'ancienneté)

HORAIRE	NOMBRE D'EMPLOYÉS	EN %
1re équipe	392	78,4
2e équipe	54	10,8
1re et 2e équipe: 54 chauffeurs dont 53 réserves et 1 assigné de vacances acceptent d'alter- ner d'une équipe à l'autre	54	10,8
TOTAL	500	100,0

Source: 4.99.

TABLEAU 4.27 Choix du type d'assignation effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions (par rang d'ancienneté)

Type d'assignation	Nombre d'employés	En %
1. Assignation continue 1re équipe	159	31,8
2. Assignation continue 2e équipe	31	6,2
3. Assignation avec amplitude 10h - 11h	8	1,6
4. Assignation avec amplitude 11h - 12h	61	12,2
5. Assignation avec amplitude 12h - 13h	155	31,0
6. Assignation 2 pièces sans amplitude	32	6,4
7. Assigné réserve	53	10,6
8. Assigné vacance	1	0,2
Total	500	100,0

Source: 4.99.

TABLEAU 4.28 Choix des congés hebdomadaires effectué par les 50 premiers chauffeurs et opérateurs de chacune des 10 divisions (par rang d'ancienneté)

Congés hebdomadaires	Nombre d'employés	En %
1. Samedi et dimanche	447	89,4
2. Dimanche et lundi	27	5,4
3. Vendredi et samedi	13	2,6
4. Sur semaine	12	2,4
5. Pas de choix dans les congés à cause du statut d'assigné de vacances	1	0,2
Total	500	100,0

Source: 4.99.

Par exemple, pour la division Anjou, on obtient les résultats suivants pour les 50 chauffeurs les plus anciens:

a) statut

- 88 % choisissent le statut d'assigné sur la liste
- 12 % choisissent le statut de réserve

100 % total

b) horaire

- 86 % choisissent une assignation à la première équipe
- 2 % choisissent une assignation à la deuxième équipe
- 12 % choisissent, à titre de réserve, d'alterner entre la première équipe et la deuxième équipe

100 % total

c) type d'assignation

- 36 % choisissent une assignation continue à la première équipe
- 0 % choisissent une assignation continue à la deuxième équipe
- 0 % choisissent une assignation avec amplitude de 10 h - 11 h
- 4 % choisissent une assignation avec amplitude de 11 h - 12 h
- 48 % choisissent une assignation avec amplitude de 12 h - 13 h
- 0 % choisissent une assignation de deux pièces sans amplitude
- 12 % choisissent d'être réserve
- 0 % choisissent l'équipe de vacances

100 % total

d) congés hebdomadaires

- 96 % choisissent d'être en congé le samedi et le dimanche
- 4 % choisissent d'être en congé le dimanche et le lundi

100 % total

Ainsi, on peut constater que les données obtenues pour la division Anjou sont pratiquement identiques à celles obtenues pour l'ensemble des 10 divisions du Service du transport de la C.T.C.U.M..

4.9.3 Résultat du choix des assignations par les 425 chauffeurs de la division Anjou selon le rang d'ancienneté

La Fraternité a préparé un tableau (5.12) qui met en relief toute l'importance de l'ancienneté dans le choix des assignations de travail effectué par les chauffeurs d'autobus de la C.T.C.U.M..

En effet, le tableau 4.29 apparaissant ci-après indique, pour la liste du mois de janvier 1983, que les 200 chauffeurs les plus anciens (sur un total de 425) ont préféré dans une très forte proportion, soit 75 % ($150/200 \times 100$) des assignations du matin qui font partie de la première équipe de travail et, parmi celles-ci, on constate que les chauffeurs préfèrent des assignations continues et des assignations avec amplitude:

- 17,5 % des 200 premiers chauffeurs choisissent des assignations continues à la première équipe
- 46,5 % des 200 premiers chauffeurs choisissent des assignations à la première équipe dont l'amplitude varie entre 11 h - 12 h et 12 h - 13 h.

Il y a donc une forte corrélation entre le choix de l'horaire du matin et les assignations continues d'une part et, d'autre part, entre l'horaire du matin et les assignations dont l'amplitude est supérieure à 11 heures.

TABLEAU 4.29 Choix des assignations des 425 chauffeurs d'autobus de la division Anjou en fonction de l'horaire de travail, de la durée de l'assignation et du rang d'ancienneté

RANG D'ANCIENNETÉ	D U R É E E N H E U R E S D E S A S S I G N A T I O N S												TOTAL
	8 heures		8-9 heures		9 - 10 heures		10-11 heures		11-12 heures		12-13 heures		
	H O R A I R E D E T R A V A I L												
	AM	PM	AM	PM	AM	PM	AM	PM	AM	PM	AM	PM	
1 - 50 (1)	18	-	-	-	-	-	-	-	2		23	1	44 (2)
51 - 100	6	5	-	-	1	-	4		8		17	1	42
101 - 150	8	4	1	-	1	-	3		7		17	2	43
151 - 200	3	7	4	1	6	-	2		11		8	3	45
201 - 250		5	1	3	7	1	1	1	17	1	1		38
251 - 300		15	1	4	4	2	3		2				31
301 - 350		2	-	7	-	13	4	2	1		2		31
351 - 400		-	-	2	-	9	-		1				12
401 - 425		-	-	1	-	5	1	1					7
TOTAL	35	38	7	18	19	30	17	4	49	1	68	7	293

- 1) ce groupe représente les 50 chauffeurs qui ont le plus d'ancienneté
- 2) s'il n'y a pas 50 comme total, c'est que, parmi les 50 plus anciens, certains ont choisi l'équipe de réserve; dans d'autres cas, ils peuvent choisir l'équipe de vacances ou de roulement

Source: 5.12, p. 18.

Dans le premier cas, les employés les plus anciens optent pour une journée normale de travail de huit heures, alors que, dans le deuxième cas, les employés qui possèdent également beaucoup d'ancienneté préfèrent une journée de travail étalée sur une période de 11 heures à 13 heures.

Évidemment, les chauffeurs qui choisissent des assignations dont l'amplitude est supérieure à 10 heures reçoivent une rémunération supérieure à ceux qui choisissent des assignations continues, lesquels reçoivent la rémunération prévue à la convention collective pour une journée normale de travail.

Il est à souligner que les assignations avec amplitude de huit heures à dix heures sont peu attrayantes pour les chauffeurs, puisqu'il n'y a aucun supplément de rémunération accordé par rapport à la rémunération de la journée normale de travail.

En résumé, l'ancienneté est un facteur primordial, notamment dans le choix de l'horaire de travail et des types d'assignation de travail. En réalité, elle permet aux chauffeurs les plus anciens de choisir, à raison de cinq fois par année, leurs conditions de travail qui se traduisent en termes de statut, d'horaire de travail, de type d'assignation de travail, de durée de la journée de travail, de "pénibilité" de l'assignation, de congés hebdomadaires, de rémunération, de rythme biologique, de qualité de vie au travail, de vie sociale, familiale, culturelle et sportive, etc. C'est réellement, pour les chauffeurs les plus anciens, l'adaptation, dans une certaine mesure, du travail à la personne, et non de la personne au travail. D'ailleurs, c'est un des buts poursuivis par les adeptes de l'ergonomie qui définissent cette science comme étant "l'adaptation du travail à la personne, c'est-à-dire l'adaptation du poste de travail, des outils, des machines, des horaires et du milieu ambiant aux exigences de la personne. La réalisation de ces buts au niveau industriel donne lieu à une facilitation du travail d'une part et à une augmentation du rendement de l'effort humain d'autre part. L'application des principes ergonomiques est par conséquent, d'un intérêt indéniable aussi bien pour l'employeur que pour l'employé" (8.5.8).

En somme, au fur et à mesure qu'il acquiert de l'ancienneté, le chauffeur voit s'agrandir l'éventail de ses possibilités sur le plan de ses conditions de travail. En revanche, le chauffeur ayant relativement peu d'ancienneté (environ 60 % de l'ensemble des chauffeurs) ne possède pas beaucoup de latitude dans le choix de ses conditions de travail. Il est à noter que, actuellement, le chauffeur d'autobus doit avoir accumulé neuf ans d'ancienneté pour commencer à être considéré parmi les plus anciens.

4.10 ABSENTÉISME

L'absentéisme, ses éléments constitutifs, ses causes et ses conséquences ont fait l'objet de représentations particulières de la part des intervenants privilégiés tout au long des travaux de la Commission d'enquête.

Pour la Commission d'enquête, l'absentéisme et le roulement du personnel constituent deux éléments importants qui ont certes une incidence sur la qualité de la gestion et le succès financier d'une entreprise. L'information recueillie sous ces deux éléments permet d'apprécier, d'une part, le degré de satisfaction que les employés peuvent ressentir dans l'accomplissement de leur travail et, d'autre part, la capacité de la direction de gérer adéquatement le potentiel humain dont elle s'est dotée en vue d'assurer le déroulement efficace des activités et le développement harmonieux de l'entreprise.

Il y a une nette distinction entre l'absentéisme et le roulement du personnel bien que ces deux éléments soient reliés entre eux selon les auteurs Bélanger, Petit et Bergeron:

"L'absentéisme et le roulement des effectifs ("turnover" en anglais) sont des phénomènes distincts mais également reliés entre eux: l'absentéisme se rapporte généralement au temps perdu à cause d'absences du travail en regard du temps prévu ou programmé, et le roulement des effectifs traduit l'ampleur des mouvements d'entrée et de sortie des effectifs au service d'une entreprise au cours d'une période donnée. Quant aux liens étroits qui existent entre les deux phénomènes, on considère de plus en plus qu'un taux d'absentéisme élevé est un signe avant-coureur d'un taux de roulement élevé. Sur ce point, Burke et Wilcox (1), dans leur revue de la littérature, signalent que la décision d'un individu de s'absenter est une version miniaturisée d'une décision beaucoup plus importante, celle de quitter définitivement l'entreprise. Il existe donc un certain continuum entre les deux phénomènes; l'absentéisme constitue un retrait temporaire et épisodique alors que le roulement traduit un retrait définitif. A ce sujet, certains auteurs tels que D. Weiss (2) à la suite de P. Dubois (3) voient dans l'absentéisme une forme de refus de travailler, une décision laissée en grande partie au choix du travailleur surtout lorsqu'il s'agit d'absences de courte durée" (8.6.2, p. 279-280).

Comme il a été mentionné précédemment à la section 4.5 "Statistiques biographiques des membres de la Fraternité", le taux de roulement est très faible à la C.T.C.U.M., mais il n'en est pas ainsi en ce qui concerne le taux d'absentéisme observé parmi les membres de la Fraternité.

La C.T.C.U.M. a indiqué à cet effet que "l'absentéisme élevé des employés membres de la Fraternité est un élément avec lequel les responsables divisionnaires doivent composer quotidiennement. A cette fin, ils prévoient du personnel de réserve pour remplacer les employés absents et maintiennent un effectif de commis divisionnaires pour accomplir les tâches administratives relatives à la distribution quotidienne du travail et à sa rémunération" (4.46, p. 4).

Quant à la Fraternité, elle a reconnu que "le taux actuel d'absentéisme chez ses membres est une alerte importante qui devrait préoccuper les parties. Il y a un ou des problèmes derrière ce taux et ces problèmes sont directement reliés aux conditions de travail de ses membres" (5.13, p. 1).

4.10.1 Définitions de l'absentéisme

Dans un projet d'intervention présenté à l'ENAP en vue de l'obtention de la maîtrise en administration publique portant sur l'absentéisme à la Cité de la santé de Laval, l'auteur Jacques Caron indique que la définition la plus exhaustive de l'absence au travail serait "la non-présence au travail en regard de la prestation maximum attendue" (8.6.1, p. 4), alors que dans leur livre sur la Gestion des ressources humaines, les auteurs Bélanger, Petit et Bergeron retiennent comme définition, celle du Bureau of National Affairs (BNA) des États-Unis qui se lit ainsi: "L'absentéisme, c'est le fait de ne pas se présenter au travail lorsqu'on est censé le faire, que ce geste soit motivé ou non" (8.6.1, p. 280).

Quant à la C.T.C.U.M., elle définit l'absentéisme comme étant la "non-présence imprévisible au travail" (4.46, p. 6) et sous cette définition, elle inclut les catégories d'absences ci-dessous:

- maladie (pour l'employé et les membres de sa famille)
- congés personnels
- congés non autorisés et les retards
- présence en Cour comme témoins ou jurés
- libérations syndicales intermittentes
- accidents du travail

4.10.2 Statistiques sur l'absentéisme des membres de la Fraternité

Le tableau 4.30 indique par catégorie d'absence la moyenne annuelle de jours d'absences des membres de la Fraternité en 1982.

On y constate que le nombre de jours d'absences pour cause de maladie s'élève annuellement à 17,5 jours par membre et qu'il atteint 10,0 jours pour cause d'accidents du travail.

Le taux d'absences pour maladie est relativement élevé à la C.T.C.U.M. quant on le compare à celui du Québec qui était le plus élevé au Canada en 1980, soit une moyenne de 12 jours par année (8.5.1).

En ce qui concerne les accidents du travail, le taux d'absences est également élevé, mais ce type d'absentéisme sera traité à la section 4.12 sous la rubrique santé et sécurité au travail.

Pour ce qui est des catégories d'absences "vacances annuelles", "congés fériés" et "autres absences", elles ne présentent pas d'intérêt particulier puisque celles-ci sont prévues à la convention collective de travail.

Le tableau 4.31 montre par catégorie d'emploi chez les chauffeurs d'autobus, les opérateurs de métro et les changeurs, la moyenne annuelle des jours d'absences pour cause de maladie seulement ainsi que le pourcentage annuel moyen d'absentéisme de chacun des membres.

Le taux d'absence des chauffeurs d'autobus et des opérateurs de métro est sensiblement le même, alors que celui des changeurs est beaucoup plus élevé par rapport aux premiers. Il y a au moins trois motifs qui peuvent expliquer le taux annuel élevé d'absentéisme (25,7 jours par employé) observé chez les changeurs.

On doit souligner comme premier motif que la majorité des changeurs est composée d'anciens chauffeurs ou opérateurs disqualifiés médicalement qui ne peuvent plus exercer la fonction de chauffeur ou opérateur.

L'article 44.05 de la convention collective prévoit à cet égard que les chauffeurs et opérateurs disqualifiés ont priorité pour obtenir un poste de changeur: "toute vacance que la Commission jugera à propos de remplir sera offerte au Service du transport; priorité sera accordée aux chauffeurs et opérateurs de métro disqualifiés médicalement et sur la liste des mises à pied. A défaut de candidat, cette vacance sera référée à l'embauchage".

Comme deuxième motif, il faut mentionner que les changeurs sont plus âgés que les chauffeurs et opérateurs, et compte tenu de ce fait, il est peut-être normal que les premiers aient un taux d'absentéisme pour maladie supérieur aux autres catégories de membres de la Fraternité.

D'ailleurs, Caron rapporte dans sa thèse de maîtrise sur l'absentéisme (8.6.1) que, selon les auteurs, les travailleurs âgés s'absentent moins fréquemment, mais plus longtemps que les travailleurs moins âgés. Par exemple, "la thèse de maîtrise de Lewis (1979, p. 74), qui a été faite dans le milieu hospitalier américain

TABLEAU 4.30 Moyenne annuelle des jours d'absences en 1982 du Membre de la fraternité et selon les catégories

Catégorie d'absences	Moyenne annuelle de jours d'absences par membre de la fraternité	En %
1. Maladie	17,5	29,0
2. Accidents de travail	10,0	16,6
3. Vacances annuelles	20,0	33,2
4. Congés fériés	11,0	18,2
5. Autres absences: Congés sociaux, congés sans solde, libérations syndicales, congés de formation	1,8	3,0
Total	60,3	100,0

Source: 4.46, p. 8.

TABLEAU 4.31 Moyenne annuelle des jours d'absences pour cause de maladie des chauffeurs d'autobus, des opérateurs de métro et des changeurs en 1982

Catégorie d'emploi	Moyenne annuelle de jours d'absences par Membre	% Annuel moyen d'absentéisme par Membre *
1. Chauffeur d'autobus	17,5	7,5
2. Opérateur de métro	17,0	7,2
3. Changeur	25,7	10,1

Source: 4.46 p. 7, 4,79, p. 1.

* Ce pourcentage est calculé à partir du nombre d'heures d'absences divisé par le nombre d'heures totales de présences requises. (Nombre d'employés X 8 heures X nombre de jours ouvrables.

conclut que les employés de 41 à 65 ans ont un haut taux d'absentéisme" (8.6.1, p. 29).

Enfin, on peut invoquer comme troisième motif pour expliquer le taux d'absentéisme des changeurs le fait que dans la seconde moitié de 1982, plusieurs changeurs se sont déclarés malades à partir de 23 heures suite aux nombreux vols perpétrés dans les stations de métro. "Il ne restait plus personne dans plusieurs loges. Cette situation s'expliquait par le fait que de mois en mois, il y avait de plus en plus de changeurs qui se faisaient attaquer et voler à partir de cette heure. L'organisation de leur travail n'était pas sécuritaire" (5.13, p. 16).

Le phénomène de l'absentéisme a beaucoup progressé au cours des dernières années à la C.T.C.U.M.. Le tableau 4.32 indique à ce sujet que la moyenne annuelle de jours d'absences pour maladie atteint 13,4 jours par employé en 1980, 15,7 jours par employé en 1981 et 16,5 jours par employé en 1982. L'augmentation est constante et celle-ci s'élève à plus de trois jours par employé quand on compare l'année 1982 à 1980, soit une augmentation correspondant à 23,1 %.

Il est à remarquer que les données du tableau 4.32 ne tiennent compte que des journées complètes de maladie.

Par ailleurs, le tableau 4.33 met en relation le phénomène de l'absentéisme avec les congés hebdomadaires offerts aux membres de la Fraternité.

Rappelons que le service du transport de la C.T.C.U.M. fonctionne 24 heures par jour, 365 jours par année. Le travail de fin de semaine est donc obligatoire pour la moitié des membres de la Fraternité.

Les journées de congé hebdomadaire sont jumelées et offertes dans une proportion de 50 % les fins de semaine (samedi et dimanche), de 15 % une journée de fin de semaine combinée avec une autre journée de semaine et finalement de 35 % durant les journées de la semaine (4.46, p. 9).

Ainsi, les employés qui travaillent pendant les fins de semaine doivent nécessairement prendre leur congé hebdomadaire pendant la semaine.

Le tableau 4.33 indique que les absences pour cause de maladie coïncident dans une bonne proportion avec les jours de congé hebdomadaire. Par exemple, plus de 55,3 % des journées d'absences pour maladie d'une journée sont prises immédiatement avant et/ou après les deux journées de congé hebdomadaire. Ce pourcentage de journées d'absences prises avant et/ou après un congé régulier est encore plus élevé à mesure qu'augmente la durée de l'absence: il est de 70,5 % pour une durée d'absence de 2 jours et de 87,5 % pour une durée d'absence de trois jours et plus.

Enfin, la C.T.C.U.M. a établi que pour le réseau urbain de surface, l'absentéisme était de 15 % le vendredi, 22 % le samedi, 20 % le dimanche, 13 % le lundi, 11,5 % le mardi, 10,5 % le mercredi et 10 % le jeudi (4.46, graphique IV).

On y observe également un taux d'absentéisme très élevé les jours fériés: il varie entre 15 % et 30 % pour le réseau urbain de surface (4.46, graphique III).

L'employé qui s'absente pour maladie ne répondrait à aucun profil précis selon la C.T.C.U.M.: "Les employés s'absentent sans tendance marquée quant à l'âge, aux revenus, aux années d'ancienneté ou à d'autres caractéristiques permettant de les rattacher à un dénominateur commun" (4.46).

TABLEAU 4.32 Nombre moyen de jours d'absences pour cause de maladie par membre de la Fraternité pour les années 1980, 1981 et 1982 *

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES PAR ANNÉE	ANNÉE 1980			ANNÉE 1981			ANNÉE 1982		
	NOMBRE D'EMPLOYÉS		Jours d'absences par année	NOMBRE D'EMPLOYÉS		Jours d'absences par année	NOMBRE D'EMPLOYÉS		Jours d'absences par année
	Valeur absolue	En %		Valeur absolue	En %		Valeur absolue	En %	
1. Moins de 15 jours	2 767	65,5	6,7	2 458	58,6	8,1	2 221	55,2	8,6
2. De 15 à 20 jours	725	17,4	17,1	913	21,8	17,1	909	22,6	17,1
3. De 21 à 40 jours	785	14,1	26,7	661	15,8	26,9	702	17,5	27,0
4. Plus de 40 jours	126	3,0	74,7	162	3,8	77,0	190	4,7	68,0
TOTAL	4 163	100,0		4 194	100,0		4 022	100,0	
	Moyenne générale: <u>13,4</u> jours d'absences par année			Moyenne générale: <u>15,7</u> jours d'absences par année			Moyenne générale: <u>16,5</u> jours d'absences par année		

93

Source: 4.46.

* Ce tableau ne tient compte que des journées complètes de maladie seulement.

TABLEAU 4.33 Relation entre le nombre de jours d'absences pour maladie et les jours de congés hebdomadaires prévus à la convention collective pour les membres de la fraternité - Année 1982 *

Nombre de jours d'absences pour maladie	Absences avant un congé régulier en %	Absences après un congé régulier en %	Absences avant et après un congé régulier en %	Total en %	Autres absences en %	Grand Total en %
1 jour	34,1	21,2	0,0	55,3	44,7	100,0
2 jours	32,8	24,3	13,4	70,5	29,5	100,0
3 jours et plus	24,0	18,5	45,0	87,5	12,5	100,0

Source: 4.46.

* Ce tableau ne tient compte que des journées complètes de maladie seulement.

4.10.3 Effets de l'absentéisme sur la planification du travail et la qualité du service

Le taux d'absentéisme élevé des membres de la Fraternité ne facilite pas le travail des responsables divisionnaires dont la responsabilité consiste notamment à prévoir le personnel nécessaire pour remplacer les chauffeurs, les opérateurs ou les changeurs qui ne se présentent pas au travail tel que prévu par le plan d'exploitation.

L'absentéisme est un phénomène difficilement prévisible dont les effets complexifient la planification et la distribution du travail et perturbent la qualité du service laquelle constitue un élément très important dans l'industrie du transport en commun.

Lorsque des pièces de travail sont coupées en raison d'absences non comblées, l'horaire prévu des véhicules est modifié, le service est perturbé, ce qui a pour effet d'augmenter le temps d'intervalle sur la ligne, de surcharger les autobus, de faire attendre davantage la clientèle aux arrêts, d'engendrer le mécontentement des passagers et de créer plus de pression sur les chauffeurs d'autobus constamment en contact avec le public voyageur.

La nature même des opérations dans un service de transport en commun oblige les gestionnaires à prendre tous les moyens à leur disposition pour faire respecter l'horaire afin de répondre aux attentes légitimes des usagers.

Il y a bien sûr un personnel de réserve composé de 655 employés (4.6.1) dont la mission consiste précisément à remplacer les employés absents pour diverses raisons tels les accidents du travail, la maladie, les congés sociaux, les congés personnels, les employés libérés pour affaires syndicales, etc., mais ce personnel de réserve ne suffit pas à certains moments pour satisfaire pleinement à la demande de service. Lorsqu'il y a pénurie de personnel, des pièces de travail doivent être annulées malgré le fait qu'elles soient rémunérées selon le taux du temps supplémentaire. Il est à noter que les membres de la Fraternité ne sont pas tenus de faire de temps supplémentaire.

Par exemple, en 1980 et 1981, plus de 1727 et 2300 pièces de travail respectivement ont été coupées sur le réseau urbain aux heures de pointe à cause de manque de personnel (4.46). En 1981, les 2 300 pièces coupées représentaient un peu plus de 15 000 heures, soit environ 0,3 % des heures totales de service. Il y a donc eu interruption de service sur les lignes touchées par l'absentéisme.

Par contre, il arrive aussi que le nombre d'absences ne soit pas assez considérable pour fournir du travail à tout le personnel de réserve et il s'ensuit forcément que le taux de productivité de ces employés n'est pas aussi élevé que les employés assignés sur les listes. Incidemment, le taux d'utilisation des employés agissant comme réserve se situerait à 88 % environ d'après une évaluation effectuée par les intervenants privilégiés (5.11, p. 13).

4.10.4 Absentéisme pour cause de maladie chez les chauffeurs d'autobus à temps plein aux États-Unis et au Canada

L'APTA (American Public Transit Association) publie, à l'usage de ses membres, quatre fois par année, un rapport sur l'absentéisme dans l'industrie du transport en commun aux États-Unis et au Canada.

Plus de 160 villes font partie de l'étude et le tableau 4.34 illustre le taux d'absentéisme pour cause de maladie seulement tel qu'observé chez les chauffeurs d'autobus de neuf grandes villes américaines et sept villes canadiennes.

TABLEAU 4.34 Pourcentage d'absentéisme moyen pour cause de maladie observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein de 9 grandes villes américaines et de 7 villes canadiennes au 25 avril 1983

Nom des villes	Nombre de chauffeurs d'autobus	% d'absentéisme pour cause de maladie
V I L L E S A M É R I C A I N E S		
1. Atlanta	1 188	7,8
2. Boston	1 370	2,2
3. Chicago	4 929	3,4
4. Cleveland	1 013	4,5
5. New Orleans	654	4,7
6. New York	9 001	5,0
7. Philadelphie	1 838	3,6
8. Seattle	924	4,6
9. Washington	2 192	3,8
TOTAL	23 109	---
Moyenne pondérée	2 568	4,4
V I L L E S C A N A D I E N N E S		
1. Calgary	931	7,9
2. Edmonton	1 183	2,2
3. Halifax	246	13,0
4. Ottawa	1 263	6,9
5. Toronto	2 412	4,0
6. Vancouver	1 914	5,7
7. Victoria	268	4,9
TOTAL	8 217	---
Moyenne pondérée	1 174	5,3
M O N T R É A L		
Montréal	3 260	8,9

Source: 8.5.6.

Les valeurs contenues dans ce tableau correspondent à une journée type de travail de la période d'hiver ("Typical weekday absenteeism"). * Les journées de travail du lundi, vendredi, samedi et dimanche, les congés fériés ainsi que les journées précédant et suivant un congé férié ne sont pas compris dans les statistiques préparées par l'APTA.

Ce sont les critères "grandeur de la ville" et "emploi semblable" qui ont présidé au choix des neuf villes américaines. Par ce choix, la Commission d'enquête voulait s'assurer de comparer des choses semblables.

Ainsi, on constate que Montréal a un taux d'absentéisme beaucoup plus élevé que celui qu'on a observé dans les villes américaines. Montréal possède en effet un taux d'absentéisme deux fois supérieur à la moyenne de celui des villes américaines faisant partie de l'échantillon, soit 8,9 % contre 4,4 %.

Quant aux sept villes canadiennes, c'est le critère d'emploi semblable qui a été retenu pour établir le taux d'absentéisme. Dans ce cas-là également, Montréal montre un taux d'absentéisme relativement plus élevé par rapport au taux moyen d'absentéisme de 5,3 % observé auprès des villes canadiennes.

Enfin, il faut souligner que la ville de Toronto affiche le taux d'absentéisme le plus faible à l'exception de la ville d'Edmonton. Cette performance n'est certes pas étrangère à la mise sur pied, par la Toronto Transit Commission, d'un programme de gestion de l'absentéisme (Work Availability Program) en vigueur depuis le 1er janvier 1979 et d'un comité conjoint patronal-syndical ayant comme mandat de venir en aide aux employés aux prises avec des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, de santé, d'instabilité, de vie familiale, etc. (Employee Assistance Program).

A noter qu'à Washington, un nouveau programme a été implanté visant à contrôler l'absentéisme ce qui explique que les rapports et tableaux remis à la Commission d'enquête indiquent une tendance à la baisse.

Quant à Montréal, les intervenants reconnaissent que l'absentéisme est un problème et qu'il faut en étudier les véritables sources. La C.T.C.U.M. admet "volontiers... certaines faiblesses administratives face à l'absentéisme..." (4.35, p. 12).

4.10.5 Absentéisme et temps supplémentaire

Caron indique dans sa thèse de maîtrise qu'aucune étude n'a analysé la relation entre l'absentéisme et le temps supplémentaire. Il en est de même pour l'absentéisme et le nombre de mutations (8.6.1, p. 39).

Toutefois, à la C.T.C.U.M., il semble d'après les données du tableau 4.35 qu'un groupe de 498 chauffeurs d'autobus du réseau urbain, qui se sont absentes entre le 13 juin 1982 et le 21 août 1983, ont accepté de travailler en surtemps. Ce nombre de chauffeurs correspond à 16,6 % du nombre total de chauffeurs d'autobus des neuf divisions de l'exploitation.

Par ailleurs, selon la C.T.C.U.M., plusieurs employés utiliseraient le temps supplémentaire non pas pour augmenter leurs revenus, mais plutôt pour améliorer leurs conditions de travail.

Par exemple, un employé accepterait de travailler en surtemps le matin et s'absenterait de son assignation régulière laquelle peut débiter tard dans l'après-midi ou dans la soirée.

* Selon l'Apta, a "typical weekday is a Tuesday, Wednesday or Thursday that is not a holiday, not the day before or after a named holiday, and which has no unusual disruptions of normal operations" (8.5.6).

TABLEAU 4.35 Absentéisme et temps supplémentaire pour les 3 008 chauffeurs d'autobus des 9 divisions du réseau urbain correspondant à la période du 13 juin 1983 au 21 août 1983

Catégorie des chauffeurs d'autobus	Nombre de chauffeurs d'autobus	En %
1. Employé avec des absences et sans temps supplémen- taire	2 152	71,5
2. Employés sans absence et sans temps supplémen- taire	262	8,7
3. Employés sans absence et avec temps supplémentaire	96	3,2
4. Employés avec absences et avec temps supplémentaire	498	16,6
Total	3 008	100,0

Source: 4.80.

On profiterait aussi du temps supplémentaire pour déplacer ses jours de congé le samedi et/ou le dimanche plutôt que de prendre son congé hebdomadaire durant la semaine tel que prévu sur la liste des assignations.

Cette affirmation de la C.T.C.U.M. est peut-être plausible dans le seul cas des 498 chauffeurs (16,6 %) mais, rien ne permet à la Commission d'enquête de conclure en ce sens puisqu'aucune étude de corrélation n'a été présentée qui permette de vérifier une telle hypothèse.

D'autre part, il est intéressant de souligner que l'étude sur le stress de Pierre Dubois et Associés à laquelle il a été fait référence précédemment conclut, mais pour d'autres motifs, à l'existence d'une relation entre l'absentéisme et le temps supplémentaire chez les membres de la Fraternité:

"Comme nous l'avons mentionné au deuxième chapitre, ce facteur mesure jusqu'à quel point les membres de la Fraternité s'absentent de leur travail alors qu'ils sont physiquement capables d'exécuter leur fonction.

Plus de 10 % des membres de la Fraternité admettent s'absenter souvent et très souvent de leur travail pour des raisons autres que des problèmes de santé physique. Alors que près de 70 % des sujets de l'étude révèlent ne jamais ou rarement s'absenter pour des raisons autres que physiques, 20 % de leurs collègues recourent à cette pratique de façon occasionnelle.

La fonction, l'âge et l'ancienneté, les mesures disciplinaires, les journées de maladie et le temps supplémentaire présentent une relation significative avec la tendance à s'absenter du travail sans raison médicale. En effet, les chauffeurs d'autobus et les opérateurs de métro manifestent davantage d'absentéisme que les employés des services connexes. De plus, les jeunes membres de la Fraternité ont beaucoup plus tendance à s'absenter de leur travail sans motif médical que leurs collègues plus âgés et qui disposent d'une plus grande ancienneté. Nous avons pu établir à 37 ans d'âge et à 13 ans d'ancienneté la période de démarcation entre les groupes de membres suivant leur degré d'absentéisme. Il convient également de noter que les membres qui s'absentent le plus de leur poste se retrouvent parmi ceux qui encourent le plus de sanctions disciplinaires. Comme nous l'avons mentionné, il existe une relation significative entre le temps supplémentaire et l'absentéisme. Un examen attentif des résultats de cette analyse de la variance pose toutefois un sérieux problème d'interprétation. En effet, il appert que les sujets qui ne font pas de temps supplémentaire ou qui exécutent plus de six heures par semaine de surtemps s'absentent moins de leur travail pour des raisons autres que médicales que leurs collègues qui réalisent de 1 heure à 5 heures de temps supplémentaire par semaine. Ainsi, comme les résultats de cette étude le démontrent, il faut s'abstenir de considérer la quantité de temps supplémentaire comme un facteur simple et univoque de précipitation du stress professionnel. Il est certain qu'une autre variable vient influencer la relation entre le temps supplémentaire et l'absentéisme. Nous sommes d'avis que la pénibilité de l'assignation (horaire et ligne difficile) pourrait se révéler le facteur explicatif le plus pertinent de ces résultats. Il est en effet possible, puisque nous avons observé une relation entre l'absentéisme et l'âge et l'ancienneté, que les jeunes membres doivent choisir des assignations pénibles qui laissent peu de place au surtemps. Cette période consacrée au temps supplémentaire accroîtrait la pénibilité de l'assignation et pourrait conduire les membres les plus jeunes à s'absenter du travail plus souvent que leurs confrères pour des motifs autres que médicaux.

Il existe, comme il fallait s'y attendre, une relation positive entre l'absentéisme et le nombre de journées de maladie" (8.5.4).

4.10.6 Coût de l'absentéisme

Il est difficile d'établir le véritable coût engendré par le phénomène de l'absentéisme, non seulement à la C.T.C.U.M., mais également dans toute organisation.

La Commission d'enquête retient trois éléments que l'on peut associer au coût de l'absentéisme à la C.T.C.U.M., à savoir:

- le personnel de réserve non utilisé
- le remplacement dû à la maladie
- les accidents du travail

Le coût du temps supplémentaire causé par l'absentéisme est aussi un élément dont il faut tenir compte, mais la Commission d'enquête estime qu'il ne doit pas figurer dans le coût total de l'absentéisme. Il ne sera question à la fin de la présente section.

a) coût du personnel de réserve non utilisé

En raison des fluctuations des absences quotidiennes, il arrive que le personnel de réserve soit insuffisant alors qu'à d'autres moments, il est trop nombreux. Dans le premier cas, les absences sont comblées par des employés assignés travaillant en temps supplémentaire et dans le second cas, le personnel de réserve en trop est affecté à des pièces vacantes au taux régulier. Ces fluctuations amènent la C.T.C.U.M. à maintenir, sur une base régulière, un personnel de réserve plus nombreux que celui qui est requis. Il résulte de cette pratique que seulement 88,4 % du temps des réserves est en moyenne effectivement utilisé (4.53).

Il faut donc déterminer dans un premier temps le nombre de personnes requis pour remplacer le personnel absent. La moyenne individuelle d'absences des 3 942 membres de la Fraternité était en 1982 de 29,3 jours soit l'équivalent de 115 500 (3 942 x 29,3) jours-personne. Comme chaque membre de la Fraternité travaille 250 jours par année, il a fallu 462 réserves ($\frac{115\,500}{250}$) pour com-

bler la totalité des absences. *

A ces 462 réserves, il faut en ajouter 61 non utilisées ($\frac{462 \times 11,59\%}{88,41\%}$).

Le coût de ces 61 réserves est de 1 894 904,00 \$ (61 x 31 064,00 \$). **

b) coûts de remplacement du personnel absent pour cause de maladie

Dans le mémoire de la C.T.C.U.M. traitant de l'absentéisme (4.6, p. 11), il est mentionné que les membres de la Fraternité ont eu droit en 1982 à un crédit annuel de maladie de 15 jours ouvrables payés au taux du salaire de base. ***

* Cette méthode de calcul suppose que la C.T.C.U.M. remplace tous les employés absents, ce qui n'est pas nécessairement le cas en pratique. De plus, il faut aussi noter que la méthode implique que les 462 réserves sont comprises dans le groupe des 3 942 membres.

** Source: 4.78

*** En 1983, ce crédit a été modifié par l'introduction d'un régime d'assurance-salaire.

Toutefois, la Commission d'enquête est d'avis que ce crédit constitue en réalité un régime de sécurité de revenu en cas de maladie dont le coût doit être assumé par la C.T.C.U.M., que l'employé soit malade ou non.

Au-delà de 15 jours d'absence, l'employé ne reçoit aucune rémunération pour les heures non travaillées pour cause de maladie ou de congés personnels sauf en cas d'accidents du travail, sujet abordé au paragraphe c).

En 1982, les membres de la Fraternité ont été absents 19,3 jours en moyenne pour cause de maladie et congés personnels. Ils se sont donc absentés 4,3 jours en moyenne sans rémunération.

i) coût de remplacement des 15 premiers jours d'absence

Durant les 15 premiers jours d'absence pour cause de maladie d'un employé, la C.T.C.U.M. lui paie le salaire de base ainsi que les avantages rattachés à l'emploi. A l'employé de réserve qui remplace l'employé absent, la C.T.C.U.M. verse le salaire de base, les primes et les avantages rattachés à l'emploi. Le remplacement durant les 15 premiers jours d'absence coûte donc à la C.T.C.U.M. le salaire de base et les avantages rattachés à l'emploi à l'exclusion des primes.

Ce coût se calcule comme suit: les 15 premiers jours d'absence représentent pour l'ensemble des membres de la Fraternité 59 130 jours-personne ($3\,942 \times 15$); il y a donc l'équivalent de 237 personnes-année $\frac{59\,130}{250}$

absentes lesquelles coûtent 7 362 168,00 \$
($237 \times 31\,064,00$ \$).

ii) coût de remplacement des 4,3 jours sans rémunération

Durant ces 4,3 jours sans rémunération, la C.T.C.U.M. paie à l'employé absent uniquement les avantages rattachés à l'emploi.

Ce coût se calcule comme suit: les 4,3 jours d'absence représentent pour l'ensemble des membres de la Fraternité 16 950 jours-personne ($3\,942 \times 4,3$); il y a donc l'équivalent de 68 personnes-année absentes $\frac{16\,950}{250}$

lesquelles coûtent 757 178 \$ ($11\,134,97$ \$ $\times$ 68). *

c) coûts de remplacement dûs aux accidents du travail

Le coût des accidents du travail provient de trois éléments: les cotisations à la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, la part du salaire non remboursée par la C.S.S.T. et le coût de remplacement des accidentés.

i) cotisations à la C.S.S.T.

La loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à verser une cotisation dont le montant est basé sur la masse salariale de l'entreprise. A la C.T.C.U.M., la cotisation pour l'ensemble des employés s'élevait à 4 568 869,00 \$ en 1982. Pour la Commission d'enquête, ce montant versé à la C.S.S.T. ne peut être imputé au coût du remplacement des accidentés du travail puisque ce versement est obligatoire.

* Source: 4.78

Cependant, il arrive que la C.S.S.T. impose une surprime quand le taux d'accident est trop élevé mais ce n'est qu'en 1985 que l'on connaîtra le coût de cette surprime pour l'année 1982.

ii) la part du salaire non remboursée par la C.S.S.T.

L'article 12.01 de la convention collective se lit comme suit:

"Lorsqu'un employé est incapable de travailler par suite de blessures subies ou de maladies industrielles contractées par le fait ou à l'occasion du travail pour la C.T.C.U.M. et formule une demande de réclamation d'accident de travail en la forme prescrite par la Commission de la santé et sécurité du travail (C.S.S.T.), la C.T.C.U.M. maintient le salaire net que cet employé aurait normalement reçu pour son assignation régulière de travail (prime incluse à l'exception du temps supplémentaire, sauf celui inclus dans l'assignation régulière), et ce, à compter de l'accident, pendant la durée de son incapacité totale temporaire. (...)" (7.1.1.1).

La part du salaire des accidentés du travail non remboursée par la C.S.S.T. équivaut, selon la C.T.C.U.M. à 88,40 \$ par employé. * En appliquant ce montant à la totalité des membres de la Fraternité, le coût total s'élève à 348 473,00 \$ (3 942 x 88,40 \$).

iii) coût du remplacement des accidentés

La C.T.C.U.M. paie aussi à l'accidenté durant son absence des avantages rattachés à l'emploi. Chaque membre de la Fraternité s'est absenté dix jours en moyenne en 1982 pour cause d'accident du travail, soit un total de 39 420 jours-personne (3 942 x 10). Il y a eu l'équivalent de 157 personnes-année absentes ($\frac{39\ 420}{250}$).

Ce coût pour cause d'accidents du travail est égal à 1 748 038,00 \$ (157 x 11 134,00 \$).

d) coût total de l'absentéisme

Le coût total de l'absentéisme s'obtient de la façon suivante:

- personnel de réserve non utilisé	1 894 904,00 \$
- remplacement dû à la maladie	
- pour les premiers 15 jours	7 362 168,00 \$
- pour les 4,3 jours suivants	757 178,00 \$
- coût des accidents du travail	
- part non remboursée par la C.S.S.T.	348 473,00 \$
- remplacement des accidentés	1 748 038,00 \$
Coût total de l'absentéisme	12 110 761,00 \$

Ce montant représente 8,1 % des dépenses du service du transport et 3,3 % des dépenses totales de la C.T.C.U.M.. On peut constater en outre que le coût total de l'absentéisme constitue 9,8 % de la masse salariale estimée des membres de la Fraternité et 5,0 % de la masse salariale totale de la C.T.C.U.M..

* Source: 4.48

Il faudrait aussi ajouter à ce coût les frais administratifs reliés à la gestion et à l'affectation du personnel de relève requis.

Si la C.T.C.U.M. parvenait à réduire de moitié l'absentéisme relié à la maladie, soit 8,5 jours plutôt que 17,5, l'économie potentielle en résultant serait de l'ordre de 4 000 000,00 \$.

e) coût du temps supplémentaire attribuable à l'absentéisme

Comme il fut souligné précédemment, le coût du temps supplémentaire occasionné par l'absentéisme est une dépense d'un caractère particulier à la C.T.C.U.M.. En effet, par définition, les employés "réserves" ont pour tâche d'effectuer le travail laissé libre pour raison d'absence imprévue. Toutefois, il arrive que ces employés soient affectés à des pièces vacantes qui devraient normalement être comblées par des employés assignés. Les réserves effectuent ces pièces au taux régulier alors que les employés assignés les font au taux du temps supplémentaire.

Par ailleurs, certaines pièces laissées libres pour cause d'absentéisme sont comblées par des employés assignés et ce, au taux du temps supplémentaire.

Le coût résultant de cette répartition du travail aux différentes catégories d'employés est d'environ 1 million de dollars tel que calculé à la section 4.11.

4.11 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire couvre les quatre catégories suivantes:

- jours fériés

La convention collective prévoit à l'article 7.01 11 congés fériés lesquels sont rémunérés, lorsque travaillés, au taux du surtemps, soit 150 % dans certains cas et 200 % dans d'autres cas.

- travail assigné sur les listes

Conformément à l'article 42.11a de la convention collective, le temps de déplacement qui excède huit heures de temps travaillé par jour est rémunéré au taux de 150 % du taux de salaire de base.

- pièces vacantes

Les pièces de travail qui ne sont pas utilisées par la C.T.C.U.M. pour établir à chaque liste les assignations régulières de travail sont considérées comme des pièces vacantes. La C.T.C.U.M. fait exécuter la majeure partie des pièces vacantes au taux du temps supplémentaire (150 %).

Ces pièces vacantes qui comprennent également les heures de location, les événements spéciaux et les imprévus, représentent approximativement 3 % du service pour l'ensemble du réseau urbain.

- absentéisme

Comme il en a été question à la section 4.10.6, une partie de l'absentéisme est couverte par des chauffeurs assignés au taux du temps supplémentaire. Toutefois l'équivalent du temps travaillé par ces chauffeurs assignés, payés au taux du temps supplémentaire, est compensé par les réserves effectuant des pièces vacantes au taux régulier.

Le tableau 4.36 représente pour chacune des quatre catégories de temps supplémentaire les montants qui ont été dépensés en 1982 pour répondre aux impératifs de l'exploitation et assurer la qualité du service auprès des usagers de la C.T.C.U.M..

TABLEAU 4.36 Montants dépensés en 1982 pour chacune des quatre composantes du temps supplémentaire

Catégories de temps supplémentaire	Montant total dépensé en temps supplémentaire pour l'année 1982 en %		Prime de temps supplémentaire seulement
Les jours fériés	3 168 018,00 \$	30,6	1 188 006,00 \$
Le travail assigné sur les listes	745 416,00 \$	7,2	248 472,00 \$
Les pièces vacantes	2 122 365,00 \$	20,5	707 454,00 \$
L'absentéisme	4 317 201,00 \$	41,7	1 439 053,00 \$
Total	10 353 000,00 \$	100	3 582 985,00 \$

Sources: 4.77, 4.100, 7.1.1.1.

Le montant total de 10 353 000,00 \$ de temps supplémentaire comprend deux éléments bien distincts, soit le montant qui correspond aux heures travaillées rémunérées au taux de base et le montant qui correspond à la prime de surtemps alloué pour les heures travaillées.

La Commission d'enquête estime qu'environ 1 100 000,00 \$ (7 917 000,00 \$ X 41,7 % X 33,0 %) * du 1 439 053,00 \$ sous la rubrique absentéisme du tableau 4.36 viennent du temps travaillé au taux du temps supplémentaire par des chauffeurs assignés. Ce montant serait apparu à l'item "pièces vacantes" si les réserves n'avaient pas comblé les pièces vacantes.

Par rapport à la masse salariale des membres de la Fraternité, la prime versée pour le temps supplémentaire correspond à 2,9 %
$$\left(\frac{3\,582\,985 \times 100}{123\,037 \$} \right).$$

4.12 SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL

L'étude sur l'absentéisme a indiqué que les membres de la Fraternité ont une moyenne annuelle individuelle de 17,5 jours pour cause de maladie et 10,0 jours pour cause d'accidents du travail.

Relativement aux accidents du travail, la Direction des ressources humaines de la C.T.C.U.M. a préparé le tableau 4.37 qui indique pour les chauffeurs d'autobus, les opérateurs de métro et les changeurs le nombre d'accidents, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail survenus au cours des années 1980, 1981 et 1982.

L'examen du tableau révèle que le nombre d'accidents du travail a presque doublé en deux ans tant chez les chauffeurs d'autobus que chez les opérateurs de métro et les changeurs. En effet, il est passé de 582 à 916 accidents chez les chauffeurs et de 119 à 215 accidents chez les opérateurs de métro et les changeurs.

Le taux de fréquence (nombre d'accidents par 200 000 heures de travail) a augmenté de 58 % dans le cas des chauffeurs et de 76 % dans le cas des opérateurs et des changeurs quand on compare l'année 1982 à l'année 1980.

Le taux de gravité qui réfère à la durée des pertes de temps suite à un accident du travail, a presque triplé durant la même période: il est passé de 402 à 1 170 chez les chauffeurs et de 370 à 988 chez les opérateurs et les changeurs.

La probabilité d'accident du travail du chauffeur d'autobus est de un sur trois approximativement si on se base sur les statistiques de 1982.

Selon la Fraternité, "s'il y a tant d'accidents, c'est que le milieu de travail et les conditions dans lesquelles s'exerce le travail sont dangereuses. Le problème, ce n'est pas l'absentéisme relié aux accidents de travail, mais c'est plutôt le milieu de travail et les conditions de travail" (5.13, p. 5).

Dernièrement, soit en août 1983, la C.T.C.U.M. déposait, à la demande des membres de la Fraternité qui siègent au Comité conjoint de santé-sécurité, des statistiques sur les types d'accidents et les sortes de blessures que subissent les chauffeurs, les opérateurs et les changeurs, en vue de procéder éventuellement à une

* Source: 4.100

TABLEAU 4.37 Nombre d'accidents, taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail pour les années 1980, 1981 et 1982
 chez les chauffeurs d'autobus, les opérateurs de métro et les changeurs

TITRE DES EMPLOIS	A N N E E			A N N E E			A N N E E		
	1980	1981	1982	1980	1981	1982	1980	1981	1982
	Nombre d'accidents (accidents de période)			Taux de fréquence *			Taux de gravité **		
1. Chauffeurs d'autobus	582	704	916	19	22	30	402	614	1 170
2. Opérateurs de métro et changeurs	119	173	215	17	23	30	370	632	988

Source: 5.13 p. 4.

* Taux de fréquence
 (nombre d'accidents
 par 200 000 heures
 de travail) =
$$\frac{\text{Nombre d'accidents} \times 200\,000 \text{ hres}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

** Taux de gravité
 (durée des pertes
 de temps suite à
 un accident) =
$$\frac{\text{Nombre de jours indemnisés et standards}}{\text{Nombre d'heures de travail}}$$

étude systématique des causes d'accidents laquelle permettrait d'éliminer les dangers à la source. De plus, la Fraternité a suggéré à l'Employeur d'effectuer une analyse poussée du poste de travail du chauffeur et elle soulignait à cet effet à la page 6 du document consacré aux vraies causes de l'absentéisme que "même si toutes ces études ne sont pas faites, nous pouvons affirmer que plusieurs accidents que subissent, entre autres, les chauffeurs, laissent des séquelles importantes au niveau soit de colonne cervicale, soit de la colonne lombaire et des membres inférieurs, soit les deux à la fois" (5.13, p. 6).

A cet égard, il est intéressant de signaler ce que David J. Osborne mentionne dans son livre "Ergonomics at work" relativement à la conception des postes de travail en position assise et aux avantages et désavantages sur l'organisme humain de travailler dans une telle position:

"When discussing the dimensions and arrangement of the workplace, a crucial factor to be decided early in the design stage is whether it is better for the operator to perform his tasks sitting down. Seating has many advantages, indeed Grandjean (1973) describes sitting down as being "a natural human posture". Allowing the operator to sit relieves him of the need to maintain an upright posture, which reduces the overall static muscular workload required to "lock" the joints of the foot, knee, hip, and spine, and reduces his energy consumption. Grandjean also points out that sitting is better than standing for the circulation. When a person is standing the blood and tissue fluids tend to accumulate in the legs - a tendency which is reduced when seated since the relaxed musculature and the lowered hydrostatic pressure in the veins of the legs offer less resistance to the return of the blood to the heart. Seating also helps the operator to adopt a more stable posture, which might help him to carry out tasks requiring fine or precise movements, and it produces a better posture for the operation of foot controls.

Despite these advantages, however, the seated operator is possibly at a disadvantage in some aspects. Perhaps the most important is that his mobility is severely restricted. As will be discussed later, a "good" seat is one which helps the sitter to stabilize his body joints so that he can maintain a comfortable posture. If he needs to move around his workplace, however, he will have to upset this stability in order to move from the seat into a standing posture and, if this is repeated too frequently, fatigue will all most certainly occur.

Although the seat helps the operator to maintain a posture which is suitable for fine manipulation, this type of posture is unlikely to be useful if he need his hands or arms to operate controls with large forces or torques. Under such circumstances the operator's normal behavior will be to rise from the seat to enable him to take up the necessary posture - an activity which again induces fatigue if repeated too frequently.

A third disadvantage of being seated arises if the workplace happens to be vibrating sufficiently for the vibrations to be transmitted through the seat. As is discussed in Chapter 10, if the operator also uses his backrest the vibration which may be transmitted through it to his back is often enough to reduce his manipulative performance.

Finally, prolonged sitting may itself cause health problems. For example, Grandjean (1973) points out that a sitting posture causes the abdominal muscles to slacken and curves the spine, in addition to impairing the function of some internal organs - particularly those of digestion and respiration. Furthermore Pottier, Dubreuil and Mond (1969) have demonstrated that prolonged sitting (over 60 minutes) produces swelling in the lower legs of all sitters, which is caused by an increase in hydrostatic pressure in the veins and by compression of the thighs causing an obstruction in the returned blood flow.

Clearly, therefore, many factors need to be taken into account before a decision is made whether an operator needs to sit to perform his task.

This chapter considers three primary aspects of maintaining a seated posture. First, the orthopaedic considerations, which relate to a possible damage to the sitter's health caused by poor design. Second, muscular aspects, and third, the behavioral and biomechanical aspects of the sitter who may be viewed as a "comfort seeker" or as a "discomfort avoider". Finally the optimum seat dimensions which arise as a result of these considerations are discussed" (8.5.16, p. 165-166).

Enfin, la Régie Autonome des Transports Parisiens (R.A.T.P.) effectuait en 1977 une étude ergonomique détaillée du poste de machiniste-receveur (chauffeur d'autobus) en vue de mieux connaître notamment "les causes des inaptitudes que l'on constate de plus en plus dans cette catégorie de personnel". Par cette étude, la R.A.T.P. désirait en outre consulter les médecins du travail et les spécialistes en ergonomie pour la conception du futur poste de conduite de chauffeur dans un nouveau type de matériel sous étude.

Voici, en terminant, les conclusions formulées par les membres de la Commission d'étude dont le mandat était d'étudier le poste de machiniste-receveur à la R.A.T.P.

"Au terme de cette étude sur le poste de machiniste-receveur à la Régie Autonome des Transports Parisiens, étude qui a duré plus de deux ans et qui a nécessité des moyens complexes de recherche, un certain nombre de constatations se sont finalement imposées à l'ensemble des membres de la commission.

Qu'il s'agisse de l'analyse des statistiques concernant l'inaptitude à l'emploi de machiniste-receveur ou de l'analyse de la charge de travail, il ressort que le malaise actuel de la profession repose sur des bases réelles.

Malgré la complexité des problèmes pratiques qui se trouvent posés, il convient d'alléger et de mieux répartir les tâches.

Certes des aménagements du poste de conduite peuvent y contribuer: il en a été longuement question dans le précédent chapitre. Le matériel futur devrait permettre d'obvier à la plupart des anomalies constatées dont certaines sont inhérentes à la structure même du véhicule.

Cependant, tout ceci est loin d'être l'essentiel.

En réalité, deux évidences priment tout:

- Le poste de machiniste-receveur est un poste ergonomiquement illégitime accolant deux tâches mal compatibles entre elles: la conduite d'un véhicule au milieu d'une circu-

lation de plus en plus dense, la perception * et le contrôle des titres de transport avec un nombre de voyageurs croissant, tout en respectant les impératifs d'une exploitation valable quant à la vitesse commerciale du véhicule et la sécurité des voyageurs.

Solution peut-être acceptable en d'autres temps ou en d'autres lieux, la juxtaposition de ces deux tâches apparaît dans les conditions actuelles comme peu satisfaisante. Il conviendrait donc de revoir cette question de la recette et du contrôle des titres afin de diminuer la part de la tâche qui revient en ce domaine au machiniste-receveur.

-Les horaires de travail s'avèrent également inactuels dans certaines circonstances, ne correspondant plus guère aux données sociologiques du moment et il conviendrait sans doute de mieux tenir compte de ces données.

Plus sans doute que dans d'autres domaines, il apparaît que la technique et l'imagination peuvent faire beaucoup et rapidement pour améliorer les conditions de travail du machiniste-receveur" (8.5.5, p. 96-97).

Par ailleurs, il faut souligner qu'il n'y a pas qu'à la C.T.C.U.M. où le taux de fréquence des accidents a progressé au cours des dernières années. La progression certes y a été très rapide à la C.T.C.U.M. telles que le démontrent les données du tableau 4.37 mais il y a également eu une augmentation pour l'ensemble des industries au Québec où le taux de fréquence est passé de 6,29 à 7,89 pendant la période 1973-1979. Par exemple, l'industrie manufacturière enregistrait un taux de fréquence de 14,09 alors que l'industrie forestière (secteur forêt) affichait un taux de fréquence de 35,32 pour l'année 1979. Avec un taux de fréquence de 30 chez les chauffeurs d'autobus, en 1982, la C.T.C.U.M. atteint presque celui de l'industrie forestière considérée comme un des secteurs les plus dangereux - sinon le plus dangereux - au Québec en matière de santé et sécurité du travail (8.6.6, p.32, 8.6.2 p.324).

Comme le rapportent les auteurs Bélanger, Petit et Bergeron "un travailleur québécois sur huit subit un accident et un sur treize doit s'absenter de son travail pour plus d'une journée". Néanmoins, la performance du Québec ressemble à celle que l'on observe ailleurs au Canada (8.6.2, p. 324).

Finalement, le tableau 4.38 indique le pourcentage moyen d'accidents du travail observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein de neuf grandes villes américaines et de sept villes canadiennes au 25 avril 1983.

Ces données proviennent d'un rapport trimestriel publié par l'APTA auquel il a été fait référence précédemment dans la section 4.10.4 traitant de l'absentéisme.

Le tableau 4.38 est très explicite: Montréal montre un taux d'accidents du travail trois fois supérieur au taux moyen des villes américaines (2,67 % en regard de 0,8 %) et quatre fois supérieur au taux moyen des villes canadiennes (2,6 % en regard de 0,6 %). Le taux d'accidents du travail est peu élevé à Toronto: il n'est que de 0,3 % pour la période considérée par l'APTA, soit du 25 janvier 1983 au 25 avril 1983.

* Contrairement au chauffeur d'autobus à Paris, le chauffeur à la C.T.C.U.M. ne fait plus la vente de billets, mais il doit néanmoins assurer le contrôle des titres (billet, carte CAM, correspondance, etc.).

TABLEAU 4.38 Pourcentage moyen d'accidents du travail observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein de 9 grandes villes américaines et de 7 villes canadiennes au 25 avril 1983

Nom des villes	Nombre de chauffeurs d'autobus	% moyen d'accidents du travail
V I L L E S A M É R I C A I N E S		
1. Atlanta	1 188	0,4
2. Boston	1 370	1,3
3. Chicago	4 929	0,5
4. Cleveland	1 013	1,3
5. New Orleans	654	2,0
6. New York	9 001	0,1
7. Philadelphie	1 838	1,7
8. Seattle	924	1,8
9. Washington	2 192	2,3
TOTAL	23 109	---
Moyenne pondérée	2 568	0,8
V I L L E S C A N A D I E N N E S		
1. Calgary	931	0,8
2. Edmonton	1 183	0,7
3. Halifax	246	0,0
4. Ottawa	1 263	0,7
5. Toronto	2 412	0,3
6. Vancouver	1 914	0,7
7. Victoria	268	0,0
TOTAL	8 217	---
Moyenne pondérée	1 174	0,6
M O N T R É A L		
Montréal	3 260	2,6

Source: 5.6.6.

CHAPITRE 5: EFFETS DE L'IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL À LA C.T.C.U.M.

Le présent chapitre traite des effets de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel pour l'exploitation du service du transport à la C.T.C.U.M.

Compte tenu du mandat et des constatations de la Commission d'enquête, l'analyse des impacts d'un tel régime porte principalement sur les aspects économiques, les aspects administratifs à la C.T.C.U.M., les coûts du transport en commun, la qualité du service aux usagers et les conditions de travail des salariés.

L'analyse des effets escomptés de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel présuppose cependant que l'on connaisse les modalités d'application du régime. Qu'entend-on par "employés à temps partiel"? Quelles sont les conditions de travail et de rémunération qui s'appliquent à eux? Quel est leur statut dans l'entreprise et dans le syndicat? Quel sera leur comportement au travail? etc..

La Commission d'enquête connaît les modalités d'application d'un régime possible, soit celui qui a été présenté par la C.T.C.U.M. La Commission a cependant jugé bon d'analyser d'autres scénarios différents de celui de la C.T.C.U.M., pour obtenir une impression globale des effets possibles de l'instauration dans cette entreprise d'un régime d'employés à temps partiel. Ainsi, trois autres scénarios sont soumis à cette analyse par la Commission. La première section de ce chapitre est consacrée à la description des caractéristiques générales des quatre scénarios examinés, soit celui présenté par la C.T.C.U.M. et les trois autres étudiés par la Commission d'enquête.

Les caractéristiques plus spécifiques de chacun des scénarios sont présentées au fur et à mesure que sont étudiées les différentes variables de la section 5.2 (effets escomptés).

5.1 SCÉNARIOS D'IMPLANTATION

Il importe d'abord de souligner que, quel que soit le scénario d'application du régime d'employés à temps partiel qui est retenu, on considère, pour en étudier les effets, d'une part, que la convention collective continue de s'appliquer intégralement aux employés à temps plein, et d'autre part, qu'en aucune circonstance l'embauche d'employés à temps partiel n'aura pour effet d'occasionner la mise à pied d'employés à temps plein. Il est cependant nécessaire pour ce faire de formuler une hypothèse des départs annuels (attrition), hypothèse développée dans la section suivante.

5.1.1 Scénario No 1

Le scénario No 1 est celui qui a été élaboré par la C.T.C.U.M. elle-même à partir de son projet d'employés surnuméraires, tel qu'il est décrit au Chapitre 3 du présent rapport.

Pour évaluer son projet de surnuméraires, la C.T.C.U.M. a retenu une seule division territoriale de son réseau urbain de surface (chauffeurs d'autobus), soit la division Anjou. Ce choix peut se justifier par le fait que cette division est la plus importante en effectifs et qu'elle est représentative des conditions moyennes de travail en vigueur dans l'ensemble du réseau. De plus, la courbe de service de la division Anjou épouse presque parfaitement celle du réseau entier de surface. On peut donc

extrapoler à l'ensemble du réseau les résultats de la division Anjou sans risque d'erreur grossière.

Les principales caractéristiques du scénario de la C.T.C.U.M. sont les suivantes:

- l'effectif à temps plein de la division Anjou, qui était en janvier 1983 de 425 chauffeurs d'autobus, diminuerait à 247 avec l'introduction de chauffeurs à temps partiel;
- le nombre d'assignations serait réduit de 294 à 200 pendant les jours de semaine;
- les assignations de fin de semaine seraient effectuées uniquement par des chauffeurs à temps partiel;
- le nombre de pièces vacantes augmenterait de 34 à 258;
- le nombre d'employés à temps partiel pourrait atteindre un total de 258;
- les employés à temps partiel recevraient une rémunération égale à 110 %, soit le salaire de base régulier accordé aux chauffeurs à temps plein plus 10 % pour compenser certains avantages;
- la durée de la garantie minimale payée pour une pièce de travail accordée aux employés à temps partiel serait de 1 h 30; aucune autre condition négociée d'opération ne serait accordée aux employés à temps partiel;
- le coût total par heure travaillée d'un employé à temps partiel est égal à 130 % du salaire de base;
- le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein pourrait être de l'ordre de 104,5 %, soit 258 employés à temps partiel et 247 employés à temps plein.

5.1.2 Scénario No 2

Le scénario No 2 est un scénario étudié par la Commission d'enquête qui consiste à appliquer le projet de la C.T.C.U.M., tel qu'il est développé dans le cadre du scénario No 1, en accordant cependant aux employés à temps partiel l'ensemble des avantages prévus à la convention collective au prorata, ainsi que les mêmes conditions négociées d'opération que celles qui figurent à la section 4.2 du présent rapport, sauf bien évidemment, la garantie de huit heures de travail par jour. Selon ce scénario, il faudrait environ 254 employés à temps partiel pour effectuer le travail qui serait retiré aux employés à temps plein. Le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein serait égal à 102,8 %.

5.1.3 Scénario No 3

Le scénario No 3, qui a aussi été commandé par la Commission d'enquête, consiste, toujours à partir du service en vigueur à la division Anjou pour la liste de janvier 1983, à établir une liste des assignations dans laquelle un maximum de 15 % des heures payées d'un jour de semaine serait distribué aux employés à temps partiel, tout en s'assurant que ces derniers ne travaillent pas plus de 30 heures par semaine, soit du lundi au vendredi seulement. En outre, seules seraient laissées vacantes les pièces de travail qui comportent une sortie et une rentrée de garage. (garage-garage). Selon ce scénario, les employés à temps partiel seraient rémunérés au taux de salaire de base régulier plus 10 % en guise de compensation pour certains avantages.

Les principales caractéristiques de ce scénario peuvent se résumer ainsi:

- l'effectif à temps plein de la division Anjou diminuerait de 425 à 381;
- le nombre d'assignations serait réduit de 294 à 254 du lundi au vendredi;
- le nombre de pièces vacantes augmenterait de 34 à 148;
- la garantie minimale de durée qui serait payée aux employés à temps partiel pour l'exécution de toute pièce de travail serait de 1 h 30; aucune autre condition négociée d'opération ne serait accordée aux employés à temps partiel;
- le coût total par heure travaillée d'un employé à temps partiel est égal à 130 % du salaire de base et l'application de ce scénario nécessiterait l'embauche de 92 employés à temps partiel;
- le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein serait de 24,1 %.

5.1.4 Scénario No 4

Le scénario No 4 comporte les mêmes caractéristiques que le scénario No 3, à l'exception toutefois du fait que l'ensemble des avantages prévus à la convention collective serait accordé aux employés à temps partiel au prorata des heures travaillées, et que les conditions négociées d'opération leur seraient également appliquées. Selon ce scénario, il faudrait embaucher 114 employés à temps partiel, ce qui donne un rapport employés à temps partiel - employés à temps plein de 29,9 %.

5.2 EFFETS ESCOMPTES

Pour analyser les effets de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel sur les aspects économiques et administratifs ainsi que les coûts du transport en commun à la C.T.C.U.M., la Commission d'enquête doit faire un certain nombre d'hypothèses relatives aux départs annuels (attrition) des employés membres de la Fraternité. En effet, étant donné qu'il n'est pas question dans le projet de la C.T.C.U.M. de mettre à pied des employés à temps plein pour les remplacer par des employés à temps partiel, il importe, entre autres pour calculer les économies potentielles, de déterminer à quel rythme se feront dans les prochaines années les départs des membres de la Fraternité.

Pour établir ce rythme, la Commission s'est, dans un premier temps, basée sur la moyenne des départs qui ont effectivement eu lieu à la C.T.C.U.M. lors des cinq dernières années (1978 - 1982).

Le tableau 5.1 contient, pour chaque cause de départ, le nombre de départs depuis cinq ans, ainsi que la moyenne annuelle.

Cette moyenne annuelle des départs, soit 167,8 divisée par l'effectif total des membres de la Fraternité en 1982, soit 4071, donne un taux des départs annuels de 4,12 %. La Commission d'enquête retient ce résultat et présume que ce rythme annuel sera maintenu au cours des 15 prochaines années.

Il va de soi qu'il est toujours problématique de faire de telles hypothèses parce que plusieurs facteurs peuvent influencer sur le rythme des départs; modifications aux régimes de retraite, politiques de recrutement et de sélection différentes, expansion du réseau, taux de chômage, etc.

TABLEAU 5.1 Nombre de départs des membres de la Fraternité depuis cinq ans (1978 - 82)

Cause	Nombre	Moyenne annuelle
Décès	45	9,0
Démission	157	31,4
Retraite	432	86,4
Congédiement	48	9,6
Promotion	154	30,8
Mutation	3	0,6
	839	167,8

Source: 4.95.

Ainsi, à titre d'exemple, si la Commission avait retenu les cinq années de la période de 1973 à 1977 au lieu des cinq dernières, on aurait obtenu une moyenne annuelle des départs de 222,4 au lieu de 167,8 et un taux annuel de 5,46% au lieu de 4,12%. La principale explication de cette différence significative vient du fait que le nombre des démissions a été beaucoup plus considérable entre 1973 - 1977 qu'entre 1978 - 1982, soit 336 comparativement à 157.

C'est donc avec toutes les réserves qui s'imposent que l'on doit apprécier l'hypothèse retenue par la Commission, soit un taux de départs annuels de 4,12 %. Cette hypothèse a cependant au moins le mérite de permettre d'obtenir un taux des départs du même ordre de grandeur que celui de la dernière année connue, soit 1982. En effet, le taux de cette année est de 4,17 %, soit 170 départs sur 4 071 membres.

Quoiqu'il en soit, le tableau 5.2 indique le nombre de départs annuels prévus à la division Anjou au cours des prochaines années.

5.2.1 Aspects économiques pour la C.T.C.U.M.

L'un des objectifs visés par la C.T.C.U.M. en proposant l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel consiste à réaliser des économies au chapitre des coûts de la main-d'oeuvre. La présente sous-section a pour objet d'examiner quels sont les effets de l'instauration d'un tel régime sur les aspects économiques de l'organisation du travail à la C.T.C.U.M.

La Commission d'enquête examine cette question sous deux aspects: soit celui des économies qui seront réalisées au moment où le régime sera complètement appliqué - ce que l'on peut qualifier d'économies à terme - et également du point de vue du temps requis pour parvenir à réaliser ces économies potentielles. La question des économies réalisables est analysée en tenant compte de ces deux aspects et en fonction des 4 scénarios d'implantation des régimes d'employés à temps partiel décrits dans la section précédente.

TABLEAU 5.2 Départs annuels à la division Anjou

Année	Nombre de chauffeurs réguliers	Nombre de départs	Total
Janvier 1985	425	18	18
Janvier 1986	407	17	35
Janvier 1987	390	16	51
Janvier 1988	374	15	66
Janvier 1989	359	15	81
Janvier 1990	344	14	95
Janvier 1991	330	14	109
Janvier 1992	316	13	122
Janvier 1993	303	12	134
Janvier 1994	291	12	146
Janvier 1995	279	11	157
Janvier 1996	268	11	168
Janvier 1997	257	11	179
Janvier 1998	246		

Pour calculer les économies réalisables en implantant un régime d'employés à temps partiel selon chacun des 4 scénarios privilégiés, la Commission d'enquête a dû, à partir d'une simulation faite dans une seule division territoriale de la C.T.C.U.M. (Anjou), déterminer d'abord une méthode de calcul des économies et formuler ensuite certaines hypothèses sur l'application du régime.

La méthode générale de calcul retenue est celle des débours, c'est-à-dire celle qui consiste à calculer, en termes pécuniaires, la valeur des éléments du salaire, des primes et des avantages sociaux. Les coûts de main-d'oeuvre sont divisés en coûts directs et indirects. Les coûts directs comprennent essentiellement les coûts des heures travaillées ainsi que les diverses primes et allocations liées à l'exécution du travail. Les coûts indirects sont les coûts surtout imputables aux vacances, jours fériés, absences et autres avantages tels les régimes de protection du revenu (retraite, assurance-vie, maladie, chômage et autres avantages).

La Commission d'enquête a calculé d'abord les coûts actuels (1982 - au taux de salaire de base de 11,25 \$) de la division Anjou, en s'appuyant sur les données de la première liste de janvier 1983. Par la suite, sur la base des mêmes données de janvier 1983, la Commission a calculé les coûts de chacun des scénarios retenus. Les économies potentielles sont ensuite calculées en faisant la différence entre les coûts de la liste de janvier 1983 et les coûts des 4 scénarios comme s'ils avaient été appliqués intégralement en 1982. Il importe ici de souligner que cette façon de calculer comporte une hypothèse implicite qui ne se vérifiera pas forcément. Cette hypothèse suppose que d'ici l'application du régime (quel que soit le scénario choisi) les rapports entre les coûts actuels ne seront pas modifiés, ce qui est loin d'être certain. A tout événement, cette hypothèse est tout aussi plausible que d'autres qui pourraient être formulées.

De plus, comme la simulation n'est basée que sur la division Anjou, la Commission d'enquête devait aussi formuler une hypothèse quant à la façon dont s'appliquerait cette simulation aux autres divisions. Ainsi, la Commission émet l'hypothèse que les scénarios appliqués à la division Anjou s'appliqueraient de la même façon dans les autres divisions, ce qui signifie que les économies réalisables à Anjou seraient également réalisables, toutes proportions gardées, dans les autres divisions. Pour établir ce rapport, la Commission d'enquête a divisé le nombre d'heures de travail effectuées à la division Anjou (713 486 heures par année) par le nombre total des heures de travail effectuées dans l'ensemble des divisions du réseau urbain de surface (5 184 535 heures par année), ce qui donne 13,76% comme résultat. C'est ce pourcentage qui sert de facteur d'expansion pour le calcul des économies réalisables dans l'ensemble du réseau urbain de surface. Quant aux autres réseaux, il n'est pas possible à la Commission d'enquête, faute de simulation fournie par les intervenants privilégiés, de déterminer les économies qui pourraient être réalisées en instaurant un régime d'employés à temps partiel *.

* Voilà pourquoi la Commission d'enquête n'a pas retenu le facteur d'expansion de 11,28 % calculé par la C.T.C.U.M.

Toutefois, il apparaît à première vue que les économies relatives potentielles des autres réseaux seraient moindres que celles du réseau urbain de surface, puisque les rapports service de pointe - service de base sont moins prononcés que ceux du réseau urbain de surface.

On retrouve à l'annexe "L" le détail des calculs effectués par la Commission pour estimer, en fonction de chacun des quatre scénarios, les économies potentielles de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M.

Le tableau 5.3 contient les données sur les économies réalisables selon chacun des quatre scénarios. Tel que stipulé précédemment, les économies sont calculées en dollars de 1982 et basées sur l'hypothèse supposant que les relations entre les coûts actuels ne seront pas modifiées au moment où chacun des scénarios se réalisera.

Ainsi, selon le scénario No 1, soit celui qui est préconisé par la C.T.C.U.M., cette dernière pourrait réaliser des économies de 13 593 520 \$ en implantant son régime d'employés à temps partiel et ce, à partir de l'année 1998. Il faudrait en effet 13 ans, soit de 1985 à 1998, pour planter complètement, selon l'hypothèse des départs annuels formulés à la section précédente, le régime voulu par la C.T.C.U.M.

Ce régime suppose par ailleurs, comme le tableau 5.4 l'indique, que la proportion d'employés à temps partiel serait plus élevée que celle des employés à temps plein. Calculé selon la méthode retenue dans les conventions collectives américaines du secteur du transport, le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein pourrait être en 1998 de 102,8.

La réalisation du scénario No 2 permet de constater (tableau 5.3) que les économies potentielles chutent à 1 746 366 \$ quand on accorde aux employés à temps partiel les mêmes avantages (au prorata des heures travaillées) ainsi que les mêmes primes ou allocations que ceux consentis aux employés à temps plein en vertu de la convention collective. L'écart des économies entre les deux scénarios est de 11 847 154 \$, soit 87,1 % des économies réalisables. En d'autres termes, l'essentiel des économies réalisées est dû au fait qu'on n'applique pas aux employés à temps partiel l'ensemble des dispositions de la convention collective.

Les scénarios Nos 3 et 4 illustrent les économies réalisables lorsqu'on limite le plafond d'utilisation des employés à temps partiel à 15 % des heures travaillées. Selon qu'on leur applique ou non l'ensemble des dispositions de la convention collective, les économies potentielles sont de 4 697 496 \$ ou de 867 234 \$. Ces économies seraient pleinement réalisables "ceteris paribus" en 1988, soit 3 ans après l'implantation du régime (1985).

Là encore, la différence d'économie entre les deux scénarios, soit 3 830 262 \$ ou 81,5 % vient du fait que l'on n'accorde pas aux employés à temps partiel les avantages sociaux, primes et allocations prévus à la convention collective.

Comme on peut le constater au tableau 5.4, ces deux scénarios supposent que le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein est respectivement de 24,1 et 29,9.

TABEAU 5.3 Économies potentielles selon les 4 scénarios d'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. (base 1982)

	Scénario No 1	Scénario No 2	Scénario No 3	Scénario No 4
Division Anjou	1 870 713	240 300	646 460	119 347
Réseau urbain de surface	13 593 520	1 746 366	4 697 496	867 234
Année de réalisation	1998	1998	1988	1988

TABEAU 5.4 Rapport employés à temps partiel - employés à temps plein pour les 4 scénarios - division Anjou

	Scénario No 1	Scénario No 2	Scénario No 3	Scénario No 4
Nombre d'employés à temps partiel	258	254	92	114
Nombre d'employés à temps plein	247	247	381	381
Rapport temps partiel - temps plein (en %)	104,5	102,8	24,1	29,9

5.2.2 Coûts du transport en commun à la C.T.C.U.M.

Que représentent sur les coûts du transport en commun à la C.T.C.U.M. les économies que permet de réaliser la mise en vigueur des 4 scénarios analysés précédemment ?

Le tableau 5.5 illustre les rapports entre les économies potentielles et les coûts du transport en commun vus sous l'angle des coûts globaux, des coûts du service du transport et de la masse salariale des membres de la Fraternité.

Par rapport à l'ensemble des dépenses effectuées par la C.T.C.U.M. pour l'année se terminant le 31 décembre 1982, soit 367 938 000 \$, les économies potentielles varient entre 0,2 % et 3,7 % selon le scénario retenu. Examinées sous l'angle des coûts du service du transport seulement, les économies passent de 0,6 % dans le cas du scénario No 4 à 9,1 % dans le cas du scénario No 1. En ce qui a trait à la masse salariale des membres de la Fraternité, les économies potentielles sont de l'ordre de 11,0 %, 1,4 %, 3,8 % ou 0,7 % selon le scénario choisi.

L'analyse des résultats du tableau 5.5 permet de constater que pour réaliser en 1998 des économies de plus de 10 % de la masse salariale des membres de la Fraternité (scénario No 1), la C.T.C.U.M. doit embaucher plus d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein (104,5 %) et ne pas appliquer aux employés à temps partiel les mêmes conditions de travail et de rémunération que celles qui sont accordées aux employés à temps plein. Dès qu'on simule l'application des mêmes conditions aux employés à temps partiel, les économies chutent de 11,0 % à 1,4 % de la masse salariale et de 3,7 % à 0,5 % des dépenses globales de la C.T.C.U.M. (scénario No 2).

Par ailleurs, en appliquant les scénarios Nos 3 et 4, scénarios qui consistent à fixer un plafond à l'utilisation des employés à temps partiel (15 % des heures travaillées), ce qui correspond à un rapport temps partiel - temps plein variant de 24,1 % à 29,9 % *, on constate que les économies potentielles diminuent rapidement. Elles sont respectivement de 3,8 % à 0,7 % de la masse salariale selon qu'on applique ou non l'ensemble des conditions négociées. En regard des coûts globaux de la C.T.C.U.M., le scénario No 4 ne représente plus qu'une économie de 0,2 % en 1988, ce qui semble bien négligeable.

A ces constatations s'ajoutent le fait que la Commission d'enquête n'a pas tenu compte, parce qu'ils sont difficilement quantifiables, des coûts additionnels que pourrait entraîner l'embauche d'employés à temps partiel. Ces coûts seraient liés principalement à leur recrutement, sélection, embauche, formation et entraînement, à leur roulement ainsi qu'à leur surveillance et contrôle. Les experts qui ont étudié la question de l'embauche des employés à temps partiel estiment que de tels coûts additionnels existent. ** Si tel est le cas, il va de soi que les économies potentielles seraient moindres que celles estimées ci-dessus.

* Ce rapport de 24,1 % à 29,9 % est supérieur à la moyenne constatée dans les entreprises du transport en commun au U.S.A. qui fixe le nombre de chauffeurs à temps partiel à un peu plus de 10 % des chauffeurs à temps plein (voir chapitre 3).

** Voir à cet effet 8.3.3.6.

Un autre élément que la Commission d'enquête n'a pas considéré, soit celui invoqué par Lave dans ses études (8.2.2.2, 8.2.2.6) qui constate que, pour implanter un régime d'employés à temps partiel, l'employeur risque fort de devoir "acheter" cette implantation en concédant aux employés à temps plein des conditions de travail plus coûteuses. * Lave va jusqu'à soutenir qu'après quelques années d'implantation d'un régime d'employés à temps partiel, le coût d' "achat" du régime risque d'être plus élevé que les économies réalisées. Si les hypothèses de Lave se vérifiaient en partie, les économies potentielles réalisables par l'embauche d'employés à temps partiel seraient encore moindres que celles prévues ci-dessus.

Enfin, du point de vue des usagers et des pourvoyeurs de fonds, les économies potentielles estimées, si elles se réalisaient complètement et si elles étaient appliquées pleinement à une seule des sources de revenus de la C.T.C.U.M., diminueraient la quote-part de cette source des pourcentages qui apparaissent au tableau 5.6. On constate, entre autres, que selon le scénario, la diminution pour les usagers pourrait être de 0,6 à 3,1 % en 1988 ou encore de 1,1 à 8,8 % en 1998. Si l'on implantait par exemple le scénario No 3 ou No 4, cela amènerait à compter de 1988 la diminution du prix de chaque passage des 300 millions de voyageurs de la C.T.C.U.M. de un cent et six dixièmes (1,6¢) dans le cas du scénario No 3 et de trois dixièmes de cent (0,3¢) dans le cas du scénario No 4.

5.2.3. Aspects administratifs

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. permettrait-elle d'atteindre des objectifs d'ordre administratif, tels une plus grande efficacité au niveau de la préparation des assignations et de la distribution quotidienne des pièces de travail ainsi qu'au niveau de la gestion du personnel ?

Il semble ne faire aucun doute que plus les ressources humaines sont disponibles et moins les règles pour les affecter sont rigides, plus grande est la souplesse de la gestion de la production. Ainsi, la Commission d'enquête est d'avis que l'application du scénario No 1, soit celui présenté et souhaité par la C.T.C.U.M., aurait pour effet de faciliter et d'améliorer la distribution quotidienne des pièces de travail. En effet, la possibilité d'avoir recours à un grand nombre d'employés à temps partiel et surtout le fait de ne pas avoir à leur appliquer les conditions d'opération de la convention collective actuelle diminuent considérablement les contraintes reliées à l'organisation et la distribution du travail.

Par contre, l'application de ce scénario, comme tous les autres, entraîne une augmentation des effectifs qui peut conduire à d'autres contraintes reliées celles-là au recrutement, à la sélection, à la formation et au roulement des employés à temps partiel.

* Cette assertion est aussi partagée par Moore & Dosman (4.35, p. 368)

TABLEAU 5.5 Économies potentielles par rapport aux coûts (base 1982)

	Scénario No 1 (%)	Scénario No 2 (%)	Scénario No 3 (%)	Scénario No 4 (%)
Coûts globaux de la C.T.C.U.M.	3,7	0,5	1,3	0,2
Coûts du service du transport	9,1	1,2	3,2	0,6
Masse salariale estimée des membres de la Fraternité	11,0	1,4	3,8	0,7
Année de réalisation	1998	1998	1988	1988

TABLEAU 5.6 Économies potentielles par rapport aux coûts du service pour les usagers, la province et les municipalités desservies (base 1982)

Source	Scénario No 1 (en %)	Scénario No 2 (en %)	Scénario No 3 (en %)	Scénario No 4 (en %)
Usagers	8,8	1,1	3,1	0,6
Province de Québec	10,4	1,3	3,7	0,7
Municipalités	17,1	2,2	6,1	1,1
Année de réalisation	1998	1998	1988	1988

Selon le tableau 5.7, l'embauche d'employés à temps partiel amène une augmentation des effectifs requis pour exécuter l'ensemble des heures de travail. Cette augmentation varie selon les scénarios retenus. Pour le scénario No 1, on constate qu'il faut 1,45 employé à temps partiel pour remplacer un employé à temps plein. Cela suppose, en plus des coûts additionnels déjà discutés à la section précédente, une augmentation du volume des tâches de recrutement, de sélection et de formation, surtout si l'on formule l'hypothèse que les employés à temps partiel risquent d'avoir un taux de roulement plus élevé que celui des employés à temps plein. Il va de soi également que plus le taux de substitution temps plein - temps partiel augmente, comme c'est le cas dans les scénarios No 3 et No 4 où ces taux sont respectivement de 2,09 et 2,59, plus l'augmentation du fardeau administratif est considérable.

La Commission d'enquête estime que, s'il est vrai de supposer que la gestion quotidienne de la production sera facilitée par l'embauche d'employés à temps partiel, il se vérifiera également que l'embauche de cette nouvelle catégorie d'employés conduira à une augmentation du volume de travail relié à la gestion du personnel.

Par ailleurs, l'embauche d'employés à temps partiel permettra-t-elle de réduire le taux d'absentéisme à la C.T.C.U.M. ?

La Commission d'enquête est d'avis que cette solution n'est certes pas le moyen le plus approprié pour diminuer le taux d'absentéisme élevé des membres de la Fraternité. L'absentéisme doit être géré au même titre que le recrutement, la sélection, l'accueil, la formation du personnel, l'évaluation du rendement, la rémunération etc.. C'est une responsabilité qui relève de la gestion des ressources humaines. A cet égard, notons que la Toronto Transit Commission (TTC) a très bien compris cela lorsqu'en 1979, elle a mis sur pied un programme (Work Availability Program - Employee Assistance Program) pour contrer, entre autres, les effets néfastes de l'absentéisme sur l'organisation du travail, la qualité du service et sur les travailleurs eux-mêmes. La TTC, qui n'utilise pas d'employés à temps partiel, obtint des résultats éloquentes: un taux d'absentéisme de 5 % d'après le dernier rapport de l'APTA du 25 avril 1983 (8.5.6, p. 8) comparative-ment à 12,4 % à Montréal. Ces taux comprennent tous les motifs d'absentéisme, à l'exception des jours de congé hebdomadaire, des congés fériés et des vacances annuelles. On constate donc que le taux d'absentéisme à la C.T.C.U.M. est près de deux fois et demie supérieur à celui de Toronto.

Si l'on compare séparément l'absentéisme pour cause de maladie seulement et pour cause d'accidents du travail, les différences sont tout aussi remarquables. Au chapitre des absences pour cause de maladie, la C.T.C.U.M. affiche un résultat qui est de 122,5 % supérieur à celui de la TTC (notons que ce résultat est de 87 % supérieur à la moyenne des grandes villes canadiennes et de 102 % plus élevé que la moyenne de grandes villes américaines (voir à cet effet le tableau 4.34).

Les statistiques sur les accidents du travail sont encore plus révélatrices. La moyenne de la C.T.C.U.M. est de 767 % supérieure à la moyenne de la TTC (notons encore ici que ce résultat est de 333 % supérieure à la moyenne des grandes villes canadiennes et de 228 % plus élevé que la moyenne de 9 grandes villes américaines (voir à cet effet le tableau 4.38).

TABEAU 5.7 Augmentation des effectifs due à l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel (base 1982)

	Situation actuelle (janvier 1983)	Scénario No 1	Scénario No 2	Scénario No 3	Scénario No 4
Nombre d'employés à temps plein	425	247	247	381	381
Nombre d'employés à temps partiel	0	258	254	92	114
Total des employés	425	505	501	473	495
Diminution des employés à temps plein	0	178	178	44	44
Augmentation des employés à temps partiel	0	254	254	92	114
Taux de substitution temps plein - temps partiel	---	$254/178 = 1,45$	$254/178 = 1,43$	$92/44 = 2,09$	$114/44 = 2,59$

Quoiqu'il en soit, on peut imaginer que l'embauche d'employés à temps partiel aurait une incidence sur l'absentéisme des employés à temps plein.

Ainsi, le fait de ne plus travailler les weekends (scénarios 1 et 2) et de voir l'amplitude diminuer (scénarios 1, 2, 3 et 4) amènerait probablement une diminution de l'absentéisme chez les employés à temps plein puisque ces deux conditions de travail sont considérées comme des causes importantes de ce phénomène.

Cependant, la grande inconnue demeure le comportement des employés à temps partiel qui remplaceront les employés à temps plein. Seront-ils plus absents, moins absents ou aussi absents que les employés à temps plein ? S'ils le sont autant, le problème ne sera que déplacé.

Il faut reconnaître toutefois que dans plusieurs grandes villes américaines où l'entreprise du transport en commun utilise des employés à temps partiel, on constate que le taux d'absentéisme de ces derniers est moins élevé que celui des employés à temps plein. Cette différence serait attribuable en grande partie au fait que, dans la plupart des cas, les employés à temps partiel de ces entreprises ont une période de probation plus longue, un taux de roulement plus élevé et ne bénéficient pas de régimes d'assurance-salaire, ce qui les incite à s'absenter moins fréquemment.

En résumé, la Commission d'enquête est d'avis que sur le plan administratif, l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel aurait peu d'effets sur les problèmes actuels que posent l'absentéisme.

5.2.4 Qualité du service aux usagers

Comme il a été mentionné à plusieurs reprises pendant les travaux de la Commission d'enquête, la qualité du service offert aux usagers revêt beaucoup d'importance dans les entreprises de transport collectif urbain.

On peut apprécier la qualité d'un service d'autobus sur un circuit donné par la fréquence des véhicules, le temps d'attente des passagers aux arrêts, la charge des véhicules, la vitesse, la régularité du service, etc..

a) coupures de service

Le respect de l'horaire est particulièrement important si l'on veut assurer la fiabilité du service mis à la disposition du public voyageur et à cet égard la C.T.C.U.M. estime que le service de transport par autobus respecterait dans une proportion supérieure à 90 % l'horaire établi sur les 150 circuits du réseau de surface.

Par ailleurs, en 1981, la C.T.C.U.M. a dû couper l'équivalent de 15 000 heures de service, soit 0,3 % du nombre total d'heures de service, suite au manque de personnel requis pour effectuer certaines pièces de travail. Bien que ces coupures soient peu élevées (surtout quand on pense à la complexité de planifier et organiser les opérations de transport collectif urbain), elles ont certes une incidence sur la qualité du service.

La venue d'employés à temps partiel permettrait-elle à la C.T.C.U.M. de diminuer davantage les coupures de service comme celles enregistrées en 1981 et garantirait-elle par le fait même une meilleure qualité de service ?

Il est difficile de répondre adéquatement à ces questions puisque les informations obtenues auprès d'autres compagnies de transport en commun dont celles de Washington et de Seattle ainsi que les recherches effectuées par la Commission d'enquête ne permettent pas de conclure, selon un seuil de confiance acceptable, qu'une diminution des coupures de service résulterait de l'embauche de chauffeurs d'autobus à temps partiel.

En juin 1983, le Massachusetts Bay Transportation Authority (MBTA) réalisait une étude (8.2.2.11) qui avait pour objectif d'évaluer l'utilisation de chauffeurs d'autobus à temps partiel sur son réseau urbain durant la période de janvier 1982 à mars 1983.

La MBTA a embauché 20 chauffeurs d'autobus à temps partiel le 16 janvier 1982, puis elle a graduellement atteint le nombre maximum de 280 chauffeurs, le 28 mars 1983. Le rapport employés à temps partiel - employés à temps plein s'élevait alors à 20 % $\left(\frac{280 \times 100}{1370} \right)$.

Le tableau 5.8 montre le pourcentage de circuits d'autobus, de tramway et de métro annulés durant les jours de semaine, soit du lundi au vendredi, par la Massachusetts Bay Transportation Authority pour la période débutant à l'hiver 1980 et se terminant à l'hiver 1983.

Les employés à temps partiel n'ont été utilisé que sur le service d'autobus. Seuls des employés à temps plein agissaient comme opérateur de tramway et de métro et les statistiques relatives à ces opérations n'ont été reproduites dans le tableau qu'à titre comparatif seulement.

Comme le souligne la firme de conseillers en administration Multisystems de Cambridge dans son étude commandée par la MBTA sur les effets engendrés par l'embauche de chauffeurs d'autobus à temps partiel: 'The data indicate that the percentage of missed trips (tableau 5.8) for both streetcar and rapid transit services is higher than for bus, but it is difficult to identify and discernible pattern or to measure any impact on service quality resulting from the introduction of PTOs' (8.2.2.11, page 21).

Par conséquent, il apparaît hâtif de conclure à ce stade que l'utilisation de chauffeurs d'autobus à temps partiel diminuerait le pourcentage de circuits coupés, et améliorerait la qualité du service.

Il semble que la diminution des coupures de service peut résulter davantage d'une meilleure gestion de l'absentéisme que l'introduction de chauffeurs à temps partiel.

Il y a d'autres facteurs qui peuvent avoir une incidence sur la qualité du service, à savoir les accidents de circulation et les plaintes des voyageurs relatives à l'attitude ou au comportement du chauffeur d'autobus.

b) Accidents de circulation

L'étude de la Multisystems à la MBTA révèle au tableau 5.9 que le taux annuel des accidents de circulation (nombre d'accidents par chauffeur par année) est deux fois plus élevé chez les chauffeurs à temps partiel comparativement aux chauffeurs à temps plein.

TABLEAU 5.8 Pourcentage de circuits d'autobus, de tramway et de métro annulés sur semaine (du lundi au vendredi) par la Massachusetts Bay Transportation Authority pour la période de l'hiver 1980 à l'hiver 1983

SAISON DE L'ANNÉE	SERVICE AUTOBUS			SERVICE TRAMWAY			SERVICE MÉTRO		
	Circuits planifiés	% des circuits coupés		Circuits planifiés	% des circuits coupés		Circuits planifiés	% des circuits coupés	
		Total	Opérateur non disponible		Total	Opérateur non disponible		Total	Opérateur non disponible
	CHAUFFEUR À TEMPS PLEIN			OPÉRATEUR À TEMPS PLEIN			OPÉRATEUR À TEMPS PLEIN		
Hiver 1980	7 550	2,74	0,49	1 284	9,70	1,96	1 922	2,44	0,45
Printemps 1980	7 897	1,02	0,32	707	3,04	1,24	1 842	1,69	0,42
Eté 1980	7 307	2,29	1,24	707	5,68	2,34	1 653	3,84	2,41
Automne 1980	8 070	2,78	1,08	757	6,40	2,74	1 824	4,55	2,01
Hiver 1981	7 698	4,27	0,58	929	5,47	2,18	1 812	6,24	1,86
Printemps 1981	6 303	1,74	0,63	848	3,14	1,62	1 812	4,81	1,77
Eté 1981	6 900	1,98	1,31	699	3,73	2,48	1 623	3,04	1,32
Automne 1981	7 279	1,78	0,91	700	4,02	3,86	1 836	3,01	1,03
	CHAUFFEUR TEMPS PLEIN - TEMPS PARTIEL								
Hiver 1982	6 455	3,24	1,08	965	4,02	2,21	1 950	6,45	1,34
Printemps 1982	6 535	2,63	1,35	1 064	2,96	1,01	2 032	5,80	2,10
Eté 1982	6 256	2,16	1,38	1 110	5,70	3,26	2 000	2,51	1,03
Automne 1982	6 478	1,23	0,48	1 232	4,02	1,07	2 032	2,20	0,40
Hiver 1983	6 471	1,26	0,45	1 263	4,04	0,62	2 080	0,69	0,23

Source: 8.2.2.11.

TABLEAU 5.9 Taux d'accidents de circulation observé chez les chauffeurs d'autobus à temps plein et les chauffeurs d'autobus à temps partiel par la Massachusetts Bay Transportation Authority durant la période juillet 1982 - mars 1983

MOIS DE L'ANNÉE	CHAUFFEURS À TEMPS PLEIN			CHAUFFEURS À TEMPS PARTIEL		
	Nombre de chauffeurs	Nombre d'accidents	Taux annuel nombre d'accidents par chauffeur par année	Nombre de chauffeurs	Nombre d'accidents	Taux annuel nombre d'accidents par chauffeur par année
juillet 1982	1 367	151	1,33	67	24	4,30
août 1982	1 367	133	1,17	101	38	4,51
septembre 1982	1 367	140	1,23	177	44	2,98
octobre 1982	1 367	165	1,45	203	49	2,90
novembre 1982	1 379	150	1,31	227	61	3,22
décembre 1982 *	1 379	107	1,44	281	44	2,91
janvier-mars 1983	1 370	449	1,33	280	161	2,33
TOTAL		1 295	1,31		421	2,83

* jusqu'au 20 décembre 1982

Source 8.2.2.11.

L'embauche de chauffeurs à temps partiel avait débuté à l'hiver 1982 et les statistiques contenues dans le tableau ne couvrent qu'une période relativement courte, soit du mois de juillet 1982 au mois de mars 1983.

Bien que le taux d'accidents soit plus élevé chez les chauffeurs à temps partiel, il n'en demeure pas moins qu'il y a eu une nette amélioration durant la période observée. En effet, le taux d'accidents a presque diminué de moitié entre juillet 1982 (4,30 %) et janvier-mars 1983 (2,33 %).

Les chauffeurs d'autobus à temps partiel à la MBTA travaillent exclusivement durant les heures de pointe (6 h 30 - 9 h 30: 16 h 00 - 19 h 00), du lundi au vendredi, jusqu'à concurrence de 30 heures par semaine; ce sont des "trippers" pour employer le terme américain utilisé dans le domaine du transport collectif urbain. Mais le fait de travailler durant les heures de pointe seulement n'a pas d'influence sur le taux des accidents de circulation d'après le rapport de la Firme Multisystems. Il n'y aurait pas de relation significative entre le moment de la journée et le taux d'accident:

"It has also been suggested that the higher PT0 accident rate may be related to the fact that virtually all PT0 working hours occur in peak periods. This issue was addressed by examining the relationship between accidents and time-of-day. March 1983 accident data for FT0s were studied to see if accident rates varied between time periods. This analysis showed that there was no statistically significant difference between peak period and off period accident rates - in fact, the peak period rate was marginally lower. Thus, there is no evidence to support the theory that higher PT0 accident rates are due to greater exposure in the peak periods" (8.2.2.11, page 14).

D'autre part, le tableau 5.10 montre la relation qui existe entre le nombre d'année d'expérience acquise par les chauffeurs à temps plein et le taux annuel d'accidents de circulation à la MBTA.

Les taux d'accidents ont été calculés en juin 1981 et correspondent à une période de conduite de 9 mois.

Ce tableau indique notamment que le taux d'accidents est deux fois moins élevé pour un chauffeur qui possède une expérience à 5 ans (1,1 %) que pour celui qui possède une expérience inférieure à 2 ans (2,2 %)

TABLEAU 5.10 Taux d'accidents de circulation observé chez les chauffeurs à temps plein sur une période de 9 mois à la MBTA (juin 1981) selon les années d'expérience acquise

Nombre d'années d'expérience	Taux annuel d'accidents (accidents par chauffeur par année)
0 - 1	2,1
1 - 2	2,2
2 - 3	2,0
3 - 4	1,7
4 - 5	1,8
5 - 10	1,1
10 - 20	0,8
20 - 30	0,9
30 - 40 +	0,8

Enfin, la Firme Multisystems conclut ce qui suit quant au taux d'accidents de circulation observé chez les chauffeurs d'auto-bus à temps partiel à la MBTA:

"The accident rate (accidents per operator per year) for PTOs is disturbingly high and requires immediate MBTA management attention. While the PT0 accident rate has decreased somewhat as these operators have gained experience the first quarter (1983) PT0 rate (computed on the basis of accidents per hours worked) was a full 133 % above the FT0 rate. While this high rate is clearly related to inexperience, it does not appear to be related to working during the peak hours only."

" the high accident rate for PT0s, however, suggests extreme caution in expansion of the PT0 labor force (except for the rapid transit doorman classification)" ...

" The high PT0 accident rates at the MBTA are clearly disturbing. Individual safety is of utmost importance in a public transit operation and the Authority should continue to monitor this situation very closely in the coming months. Perhaps stricter standard and disciplinary actions should accompany any PT0 vehicle violations and/or any PT0 involved in an accident should be required to undergo remedial training during their midday breaks. Data from three other properties using PT0s suggests that the PT0 accident rates should continue to decline to the level of FT0 rates - both Los Angeles and Baltimore report about the same accident rate for PT0s and FT0s and Seattle reports a slightly lower PT0 accident rate.

Before leaving the accident rate discussion, one other possible explanation for the difference between PTO and FTO rates should be recognized. It may be that PTOs are reporting a larger number minor accidents which would go unreported by FTOs. With the data available, it has not been possible to test this hypothesis, but it is a possibility which, if true, would result in the elimination of safety as a major factor in the analysis" (8.2.2.11, par VI, IX, 15 et 17)

c) Plaintes des usagers

Quant aux plaintes formulées par les usagers, la Municipality of Metropolitan of Seattle rapporte qu'elles mettent moins fréquemment en cause les chauffeurs d'autobus à temps partiel que les chauffeurs à temps plein. En effet, durant les huit premiers mois de l'année 1983, le taux de plaintes (par chauffeur par année) est de 0,66 pour les chauffeurs à temps partiel et de 1,7 pour les chauffeurs à temps plein. Ces derniers font donc l'objet d'un taux de plaintes presque trois fois plus élevé. Il importe de noter cependant que le taux de plaintes ne tient pas compte de la durée de la conduite qui est évidemment inférieure pour les employés à temps partiel.

En guise de conclusion, la Commission d'enquête est d'avis que l'utilisation d'employés à temps partiel dans l'industrie du transport en commun est trop récente (quelques années seulement) pour permettre de dresser un bilan positif ou négatif sur l'amélioration de la qualité du service offert aux usagers.

5.2.5. Conditions de travail

Les effets de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel sur les conditions de travail des employés à temps plein sont analysés en formulant l'hypothèse que telle implantation pour chacun des scénarios est pleinement réalisée.

a) scénarios 1 et 2

Les scénarios 1 et 2 auraient les mêmes effets sur les conditions de travail des membres de la Fraternité puisque ce n'est que l'attribution des avantages marginaux et sociaux et des conditions négociées d'opération qui différencient ces deux scénarios.

i) désavantages pour les membres de la Fraternité

L'implantation des scénarios 1 et 2 entraînera une réduction sensible du revenu annuel global des chauffeurs d'autobus puisque celui-ci se traduira par une perte moyenne de 7,00 \$ par jour ou 35,00 \$ par semaine, ce qui aura pour effet de diminuer le pouvoir d'achat d'un montant équivalent à 1 800,00 \$ par années.

Par ailleurs, si ces deux scénarios étaient implantés entièrement, il y aurait une augmentation du nombre d'assignations débutant l'après-midi (au lieu de l'avant-midi) où les conditions de travail sont considérées plus pénibles par les chauffeurs d'autobus.

Le tableau 5.11 montre pour la division Anjou le nombre d'assignations continues, 2 pièces et 3 pièces qui seraient éliminées le matin, soit 92 assignations sur un total de 194 présentement exécutées le matin par les chauffeurs. Les changements qui surviendraient l'après-midi, seraient moins importants d'après les données colligées au tableau 5.12. 10 assignations continues seraient éliminées, alors que 11 assignations de 2 pièces seraient ajoutées sur la deuxième équipe.

En résumé, alors qu'à la liste d'Anjou de janvier 1983, il y avait 66 % d'assignations le matin (194/294), il n'y en aurait que 51 % (102/200), soit une diminution de 15 %. La diminution du pourcentage total d'assignations du matin est moins forte cependant quand on l'exprime en fonction du nombre total de chauffeurs d'autobus à temps plein. En effet, la diminution n'est que de 3 %, soit 45,3 % (194 assignations/428 chauffeurs) des assignations du matin selon la liste d'Anjou de janvier 83, alors que l'on obtient 42,5 % (102 assignations/240 chauffeurs) des assignations du matin selon les scénarios 1 et 2.

Quant à l'équipe de l'après-midi, le pourcentage total d'assignations par rapport aux chauffeurs à temps plein augmente de 23,4 % (100/428) à 40,8 % (98/240).

Les scénarios 1 et supposent également selon la Fraternité, que le nombre d'assignations avec amplitude non compensée (9 h 00 ou 10 h 00) augmente de 71 à 123 (5.12).

Le fait que les employés à temps partiel ne bénéficieraient pas des mêmes conditions de travail que les employés à temps plein pourraient modifier l'équilibre actuel entre la Fraternité et la C.T.C.U.M. et rendre laborieux les rapports entre les deux groupes d'employés. A long terme, les employés à temps plein pourraient trouver plus difficile d'améliorer leurs conditions de travail à cause de la présence d'employés à temps partiel moins favorisés.

ii) avantages pour les membres de la Fraternité

Il y a deux avantages importants dont pourraient bénéficier les membres de la Fraternité par l'introduction d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M.

D'une part, il y aurait une diminution appréciable de l'amplitude; au lieu de devoir être disponible jusqu'à un maximum de 13 heures par jour, les employés du moins pour une bonne partie d'entre eux ne seraient tenus d'être disponibles que pour une période n'excédant pas 10 h 30 par jour.

A la division Anjou, il y a présentement plus de 43 % des assignations dont la durée totale (amplitude) est de plus de 11 heures (5.12 p. 18). Ainsi les scénarios 1 et 2 permettraient d'éliminer ou de diminuer les effets de cette mauvaise condition de travail pour les chauffeurs à temps plein.

Finalement tous les chauffeurs pourraient être en congé les fins de semaine. Il est à noter que seuls les futurs employés à temps plein bénéficierait de cette amélioration.

TABLEAU 5.11 Assignations continues, 2 pièces et 3 pièces qui disparaîtront le matin suite à l'implantation des scénarios 1 et 2

Type d'assignations du matin	Liste d'Anjou janvier 1983 (nombre d'assignations a.m.)	Liste pilote d'Anjou (nombre d'assignations a.m.)	Nombre d'assignations éliminées le matin
Assignation continue	31	17	14
Assignations 2 pièces	142	84	58
Assignations 3 pièces	21	1	20
Total 1re équipe	194	102	92

Source: 4.93.

TABLEAU 5.12 Changements d'assignations qui surviendront sur l'équipe de l'après-midi suite à l'implantation des scénarios 1 et 2

Types d'assignations de l'après-midi	Liste d'Anjou janvier 1983 (nombre d'assignations p.m.)	Liste pilote d'Anjou (nombre d'assignations p.m.)	Augmentation ou diminution d'assignations l'après-midi
Assignation continue	43	33	- 10
Assignations 2 pièces	54	65	+ 11
Assignations 3 pièces	3	0	- 3
Total 2e équipe	100	98	- 2

Source: 4.93.

b) scénarios 3 et 4

Les scénarios 3 et 4, qui se différencient aussi par les avantages marginaux et sociaux et les conditions négociées applicables aux employés à temps partiel, auraient en général moins d'incidence comparativement aux scénarios 1 et 2 sur les conditions de travail des employés actuels.

En effet, le pourcentage d'employés à temps partiel par rapport aux employés à temps plein est de 103 % environ pour les scénarios 1 et 2, alors que ce pourcentage ne serait que de 24 % et 30 % respectivement pour les scénarios 3 et 4. Il y aurait donc 4 fois moins d'employés à temps partiel à intégrer au sein du service du transport.

De plus, il faut souligner que les employés à temps partiel selon les scénarios 3 et 4 ne travailleraient que du lundi au vendredi et pendant les heures de pointe seulement.

En résumé, les scénarios 3 et 4 auraient les mêmes effets que les scénarios 1 et 2 énoncés précédemment, quoique à un degré moindre, sur les conditions de travail des employés à temps plein. Il y a lieu toutefois de souligner les changements qui surviendront notamment en ce qui concerne l'horaire de travail et les types d'assignations réservés aux employés à temps plein.

i) désavantages pour les membres de la Fraternité

Le revenu des chauffeurs d'autobus diminuerait de 4,00 \$ par jour, ce qui entraînerait une baisse du pouvoir d'achat d'un montant correspondant à 1 040,00 \$ par année.

Par ailleurs, les assignations du matin, considérées moins pénibles par les chauffeurs, diminueraient ici également.

Le tableau 5.13 indique qu'il y aurait 48 assignations continues de 2 pièces et de 3 pièces éliminées le matin, tandis que le tableau 5.14 montre, entre autres, qu'il y aurait sept assignations continues en moins l'après-midi et 18 assignations de 2 pièces en plus l'après-midi. Les 3 assignations de 3 pièces seraient par contre éliminées l'après-midi.

Somme toute, il y aurait une diminution de 9 % des assignations du matin si l'on compare la liste d'Anjou de janvier 1983, dont le pourcentage est de 66 % (194/294) avec les scénarios 3 et 4 dont le pourcentage d'assignations du matin est de 57 % (146/254).

En calculant le pourcentage des assignations du matin en fonction des effectifs, on obtient une diminution de 6,8 %, ce qui correspond à la différence entre le pourcentage des assignations du matin pour la liste d'Anjou de janvier 1983, soit 45,3 % (194/478) et le pourcentage des assignations du matin des scénarios 3 et 4 soit 38,5 % (146/379).

TABLEAU 5.13 Assignations continues, 2 pièces et 3 pièces qui disparaîtront le matin suite à l'implantation des scénarios 3 et 4

Type d'assignations du matin	Liste d'Anjou janvier 1983 (nombre d'assignations a.m.)	Liste pilote d'Anjou (nombre d'assignations a.m.)	Nombre d'assignations éliminées le matin
Assignation continue	31	28	3
Assignations 2 pièces	142	116	26
Assignations 3 pièces	21	2	19
Total 1re équipe	194	146	48

Source: 4.93.

TABLEAU 5.14 Changements d'assignations qui surviendront sur l'équipe de l'après-midi suite à l'implantation des scénarios 3 et 4

Types d'assignations de l'après-midi	Liste d'Anjou janvier 1983 (nombre d'assignations p.m.)	Liste pilote d'Anjou (nombre d'assignations p.m.)	Augmentation ou diminution d'assignations l'après-midi
Assignation continue	43	36	- 7
Assignations 2 pièces	54	72	+ 18
Assignations 3 pièces	3	0	- 3
Total 2e équipe	100	108	+ 8

Source: 4.93.

Quant aux assignations de l'après-midi, leur pourcentage total par rapport aux chauffeurs à temps plein selon les scénarios 3 et 4, augmente de 23,3 % (100/428) à 25,9 % (98/379).

iii) avantages pour les employés de la Fraternité

Le principal avantage que les employés à temps plein peuvent retirer des scénarios 3 et 4 est la diminution de l'amplitude de 13 heures à 10 heures 30 minutes. D'ailleurs il s'agit du même avantage que l'on retrouve sous les scénarios 1 et 2.

Quant aux congés hebdomadaires, de fin de semaine, il n'y aurait aucun changement puisque les employés à temps partiel ne travailleraient que du lundi au vendredi.

CHAPITRE 6: LES MODALITÉS D'APPLICATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M. est essentiellement un problème de relations du travail. Les modalités d'implantation et d'application d'un tel régime doivent donc nécessairement être élaborées par les parties en présence car elles seules sont en mesure d'en voir vraiment toutes les implications.

Aux Etats-Unis, quelques Etats ont imposé par voie législative l'obligation directe ou indirecte (par le biais des critères d'éligibilité aux subventions gouvernementales) d'introduire dans certaines entreprises de transport en commun, un régime d'employés à temps partiel. Les syndicats concernés et leurs membres se sont ainsi vus imposer un régime qu'ils avaient déjà rejeté en négociation collective. Cette imposition semble avoir engendré à ces endroits un certain nombre de problèmes. Les difficultés auxquelles fait face présentement la Massachusetts Bay Transportation Authority (Boston) en témoignent.

Dans plusieurs autres Etats, de tels régimes d'emplois ont été implantés par voie de décision arbitrale plutôt que par négociation collective. Dans ces cas, le régime d'employés à temps partiel fut imposé, bien que les tribunaux d'arbitrage aient réduit de beaucoup l'ampleur du régime que voulaient implanter les parties patronales. Il faut comprendre qu'aux Etats-Unis le recours à l'arbitrage de différends est, dans la plupart des cas, obligatoire en cas d'échec de négociation. Si le recours à l'arbitrage avait été choisi par les parties comme mode de règlement de leur différend, la situation aurait peut-être été différente.

La Commission d'enquête estime que dans le contexte québécois des relations du travail, l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel doit être d'abord et avant tout agréée et négociée par les parties.

Cependant, conformément à son mandat "d'enquêter sur les modalités d'application d'un régime permettant l'embauche, chez les salariés représentés par la Fraternité, d'employés ayant un statut différend des salariés réguliers à temps complet", la Commission d'enquête entend établir une liste des éléments principaux qui pourraient faire l'objet de négociation éventuelle entre les parties. Les garanties qui pourraient être données aux employés à temps plein sont regroupées dans la première section et dans la deuxième section, les conditions pouvant s'appliquer aux employés à temps partiel.

6.1 GARANTIES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Il importe que l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel s'accompagne de certaines garanties qui protègent l'emploi et les conditions de travail des employés à temps plein. Ces garanties ont pour but, d'une part, de donner aux employés à temps plein une certaine protection devenue nécessaire du fait de l'introduction de nouveaux employés possédant un autre statut et, d'autre part, d'assurer une certaine uniformité des conditions de travail applicables aux deux groupes.

6.1.1 Garantie d'emploi

a) protection en cas de licenciement et de mise à pied

En aucun cas et en aucun temps, un employé à temps plein ne devrait être licencié ou mis à pied du fait de l'embauche d'un employé à temps partiel. De plus, dans les cas de diminution de main-d'oeuvre, les employés à temps plein devraient être mis à pied les derniers et rappelés les premiers.

b) plancher d'emploi

La garantie d'emploi des employés à temps plein pourrait être assurée par l'établissement préalable d'un seuil minimal du nombre d'emplois à temps plein.

Il pourrait aussi être prévue l'obligation d'embaucher un employé à temps plein dans certaines circonstances. A titre d'exemple, si l'employeur congédiait un employé à temps plein, il pourrait être tenu de le remplacer par un employé de même statut.

c) nombre d'employés à temps partiel

Au-delà du plancher d'emploi déjà établi, il pourrait être fixée une limite à l'embauche des employés à temps partiel, cette limite pourrait être en fonction d'un nombre maximum d'heures à être effectuées par les employés à temps partiel ou du type de travail à accomplir.

d) sécurité de travail pour les disqualifiés médicaux

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel ne devrait pas avoir pour effet de réduire la sécurité relative d'emploi des membres de la Fraternité disqualifiés médicalement.

6.1.2 Conditions de travail

a) amélioration des conditions de travail

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel devrait permettre l'amélioration des conditions de travail des employés à temps plein, telles les assignations comportant une charge normale de travail, l'obtention plus rapide des congés de fins de semaine et un meilleur choix des périodes de vacances.

b) garantie de revenu

Il pourrait être garanti aux employés à temps plein, un certain niveau de revenu, selon certaines conditions et pour une période de temps donnée. La stabilité des régimes de sécurité du revenu pourrait être assurée également.

c) changement de statut

Il pourrait aussi être prévu que l'employé à temps plein puisse, sur une base volontaire, devenir employé à temps partiel.

6.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

6.2.1 Proportionnalité des conditions de travail

L'étude des conditions de travail des employés à temps partiel des domaines public et parapublic au Québec et de celles existant dans le domaine du transport en commun au Canada et aux États-Unis indique une tendance vers l'octroi de conditions de travail identiques

aux deux groupes de travailleurs. D'ailleurs, la Commission Wallace recommande dans ses conclusions d'accorder les mêmes bénéfices à ces deux groupes.

La Commission d'enquête estime que la décision de ne pas accorder aux employés à temps partiel les mêmes avantages que ceux qu'on a consentis aux employés à temps plein, y compris l'application de certaines conditions négociées d'opération, serait injuste à l'égard du premier groupe, puisque le travail que la C.T.C.U.M. entend confier aux employés à temps partiel est essentiellement du travail régulier, semblable au travail des employés à temps plein. Les mêmes conditions de travail devraient être appliquées aux employés à temps partiel au prorata des heures travaillées.

6.2.2 Période de probation

La période de probation qui s'appliquerait aux employés à temps partiel devrait être équivalente à celle déterminée pour les employés à temps plein. Cependant, l'on devrait prévoir que le nouvel employé à temps partiel puisse obtenir sa permanence, après un délai fixé, bien qu'il n'ait pas effectué le nombre d'heures prévues.

6.2.3 Ancienneté

Les employés à temps partiel devraient pouvoir accumuler leur temps de service et bénéficier de certains droits découlant de cette ancienneté.

A titre d'exemple, l'ancienneté d'un employé à temps partiel pourrait jouer dans les cas de promotion au statut d'employé à temps plein, avec priorité pour eux sur tout autre candidat de l'extérieur. Devenu employé à temps plein, son ancienneté acquise comme employé à temps partiel pourrait lui être reconnue. Il en serait de même quant aux droits de rappel.

6.2.4 Formation

En prenant pour acquis que les employés à temps partiel doivent être aussi qualifiés que les employés à temps plein, surtout si l'on tient à maintenir les normes actuelles de sécurité, il importe que ces nouveaux employés satisfassent aux mêmes critères d'embauche et reçoivent une formation identique à celle dispensée aux employés à temps plein.

6.2.5 Unité syndicale

Les employés à temps partiel devraient pouvoir devenir membres de la Fraternité et participer pleinement à la vie syndicale. A ce titre, ils devraient bénéficier du même régime de protection syndicale.

CHAPITRE 7: LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS RATTACHÉS A L'IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Il n'existe pas, à proprement parler, de régimes de travail ayant des qualités intrinsèques, offrant plus ou moins d'avantages ou d'inconvénients les uns par rapport aux autres.

La seule chose dont on est sûr en relations du travail, c'est que l'employeur désire produire un bien ou un service au coût le plus bas possible, compte tenu des contraintes de rentabilité et que le travailleur désire obtenir les meilleures conditions de travail possibles, compte tenu de ses besoins propres. Une fois qu'on a fixé le nombre d'heures de travail, à peu près toutes les conditions de travail peuvent être intégrées dans n'importe quelle forme d'organisation de travail. C'est pourquoi l'on retrouve les mêmes avantages ou inconvénients dans différents régimes de travail.

L'analyse de certains des avantages rattachés au régime d'employés à temps partiel proposé par la C.T.C.U.M. justifie ces assumptions.

L'embauche d'employés à temps partiel, aux conditions fixées par la C.T.C.U.M. (scénario 1), permettrait de faire des économies en ne leur accordant pas la prime d'amplitude; cette solution serait donc à l'avantage de la C.T.C.U.M.. Il suffirait cependant que les employés à temps plein abandonnent la prime d'amplitude, et l'avantage que l'on croit rattaché au régime d'employés à temps partiel pourrait être invoqué comme étant aussi un avantage du régime d'employés à temps plein.

On peut même imaginer un renversement de situation et ne payer la prime d'amplitude qu'aux employés à temps partiel tout en la refusant aux employés à temps plein, en invoquant pour ce faire, l'avantage de la garantie de huit heures accordée à ces derniers et refusée aux premiers. Il s'ensuivrait que la prime d'amplitude serait ici considérée comme un avantage du régime d'employés à temps partiel, alors que dans la situation précédente, c'est le non-paiement de la prime d'amplitude qui était considéré comme un avantage pour la C.T.C.U.M.

Autre exemple: l'employé à temps partiel, en consacrant moins de temps au travail que l'employé à temps plein, a le loisir d'organiser plus facilement sa vie sociale. Les employés à temps plein pourraient jouir du même avantage si on leur accordait le droit de ne travailler que 20 ou 30 heures par semaine.

Le raisonnement qui précède pourrait aussi s'appliquer aux inconvénients des différents régimes de travail, et l'on s'apercevrait que les avantages et inconvénients des différents régimes de travail sont interchangeables.

Par conséquent, les avantages et les inconvénients rattachés à un régime de travail donné résultent de négociations individuelles ou collectives entre l'employeur et ses employés et sont susceptibles de varier selon les buts recherchés à long terme par les parties en cause et selon les perceptions de chacun.

C'est dans cette perspective que la Commission d'enquête aborde l'étude des avantages et inconvénients rattachés à l'implantation, chez les salariés représentés par la Fraternité, d'un régime permettant à la C.T.C.U.M. d'embaucher des employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet.

La Commission d'enquête a inventorié les avantages et inconvénients rattachés à l'utilisation d'employés à temps partiel, tels que perçus par le patronat, les syndicats, les employés

et les gouvernements. Les données apparaissent à l'annexe M. A la lumière des avantages de l'emploi à temps partiel et de ses inconvénients, ainsi qu'en regard des éléments connus des politiques gouvernementales, il semble que l'on puisse définir approximativement les bases du développement du travail à temps partiel: l'emploi à temps partiel doit être volontaire, offrir une rémunération et des avantages sociaux proportionnels, ne pas porter préjudice à l'emploi à temps plein et présenter les caractéristiques de régularité et de permanence.

La C.T.C.U.M. soumet en particulier, que l'engagement d'employés à temps partiel lui permettrait de réduire ses coûts de main-d'oeuvre aux heures de pointe, d'économiser sur la prime de temps supplémentaire et de faire preuve de plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail. La C.T.C.U.M. ajoute que l'embauche d'employés à temps partiel permettrait d'octroyer aux employés à temps plein de meilleures conditions de travail.

Quant à la Fraternité, elle voit dans l'embauche d'employés à temps partiel une perte d'emplois réguliers à temps plein, une perte de revenus pour ses membres, une détérioration de leurs conditions de travail, une diminution de la pression en faveur de meilleurs salaires et un climat de travail alourdi par la présence d'employés à temps partiel.

C'est en résumé la position des intervenants privilégiés telle qu'ils l'ont exposée à la Commission d'enquête et telle qu'elle apparaît de façon plus détaillée au chapitre 2.

L'évaluation par la Commission d'enquête des avantages et inconvénients rattachés à l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel à la C.T.C.U.M., en plus de tenir compte des données de l'annexe M et de l'opinion des intervenants privilégiés, s'appuie principalement sur les observations formulées lors de l'étude des effets de l'implantation d'un tel régime (chapitre 5). Pour établir son évaluation, la Commission d'enquête présume que les modalités d'application notées au chapitre 6 s'appliqueraient aux employés à temps plein et aux employés à temps partiel. La Commission a également tenu compte, dans son évaluation des études pertinentes sur la question.

Les avantages et inconvénients sont analysés sous l'aspect économique, l'aspect administratif et sous celui des conditions ainsi que des relations du travail.

7.1 ASPECT ÉCONOMIQUE

L'option de la Commission d'enquête de suggérer que les employés à temps partiel aient, sur une base proportionnelle les mêmes avantages et qu'on leur applique les mêmes dispositions de la convention collective qu'aux employés à temps plein, réduit considérablement les économies escomptées par la C.T.C.U.M.. Dans les scénarios 2 et 4 où ces conditions existent, les économies potentielles annuelles sont de l'ordre de 1 746 366 \$ et 867 234 \$, ce qui correspond à moins de 0,5 % des dépenses totales de la C.T.C.U.M.. L'essentiel de ces économies découle principalement de la réduction du paiement des primes d'amplitude et de la disparition du minimum de huit heures par jour.

Par ailleurs, la Commission d'enquête est d'avis, à l'instar de la Canadian Urban Transit Association, de la B.C. Transit et de la Commission Wallace, que l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel risque d'augmenter les frais de recrutement, de formation, d'entraînement, de surveillance et de communication.

Enfin, on doit indiquer, tel qu'il a été mentionné au chapitre 5, qu'un certain coût relié à l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel pourrait être assumé par la C.T.C.U.M. pour obtenir l'accord de la Fraternité. A titre d'exemple, il y a lieu de reproduire quelques éléments de négociation qui, selon l'étude de I. Moore et E.J. Dosman, peuvent entraîner des coûts additionnels:

"an across-the-board extraordinary monetary package for full-time union members as a concession to have the concept of part-time workers accepted hereby destroying at one stroke much of the financial benefit of the idea".

"the medium term danger that the union, once part-time was established, would bargain successfully for global reduced work week".

"in one negociation, it was reported that a 0,20 \$ per hour retroactive pay increase was given as direct compensation for the right to hire up to 10 % part-time drivers. The problem in this type of traders that management will not reduce costs of implementation is delayed, the full compliment of part-time drivers is not hired, other bargaining groups at the property tie their increase to the drivers, or drivers successfully obtain a further increment in following negociations for management to retain the part-time driver category" (4.35, p. 368).

La Commission d'enquête, lorsqu'elle tient compte de ces arguments, constate que les économies réalisables par l'implantation d'un tel régime seraient minimes par rapport aux dépenses totales de la C.T.C.U.M.

7.2 ASPECT ADMINISTRATIF

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel constitue en réalité une brèche dans les conditions négociées d'opération et procure à la C.T.C.U.M. une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail.

Par contre, comme il a été noté précédemment, l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel pourrait augmenter le volume de travail administratif relié au recrutement, à la sélection, à la formation, à l'entraînement, à la surveillance et aux communications.

Enfin, il ne semble pas que l'embauche d'employés à temps partiel réduirait, de façon directe, les coupures de service dues à l'absentéisme.

7.3 CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS ACTUELS

Si l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel s'accompagne d'une amélioration réelle des conditions de travail des employés actuels, il y aurait certes là un avantage majeur pour ces derniers.

La venue d'employés à temps partiel entraînerait une perte de revenus pour certains employés en particulier pour ceux qui choisissent des assignations avec grande amplitude et ceux (environ 500 employés) qui exécutent beaucoup de travail au taux du temps supplémentaire. Cette perte de revenus serait

compensée par l'amélioration de ces conditions de travail.

Par ailleurs, l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel pourrait permettre à certains des employés actuels de choisir ce statut, ce qui leur procurerait un horaire de travail répondant mieux à leurs attentes.

7.4 RELATIONS DU TRAVAIL

L'implantation d'un régime d'employés à temps partiel risquerait de modifier l'équilibre actuelle entre la Fraternité et la C.T.C.U.M..

L'introduction d'une nouvelle catégorie de travailleurs à l'intérieur de la Fraternité, ayant des intérêts différents, pourrait avoir pour effet de diminuer à long terme le pouvoir de négociation de la Fraternité.

Par contre, à court terme, il est possible que la C.T.C.U.M. soit tenue, pour implanter un régime d'employés à temps partiel de consentir à ses employés actuels des conditions de travail supérieures à celles qu'elle leur aurait autrement consenties.

La présence de deux groupes pourrait alourdir le climat de travail à la C.T.C.U.M. Par ailleurs, l'attribution aux employés à temps partiel des mêmes conditions de travail que celles qui seraient accordées aux employés à temps plein serait de nature à atténuer la concurrence éventuelle entre les deux groupes surtout si l'implantation s'effectue au rythme des départs annuels.

CHAPITRE 8: LES FORMULES DE RECHANGE A UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Tel que mentionné antérieurement dans le chapitre introductif, la Commission d'enquête a laissé aux intervenants privilégiés la latitude voulue pour présenter leur point de vue et en particulier pour proposer des solutions aux problèmes économiques qui affectent la C.T.C.U.M.. Les commissaires avaient cependant informé les intervenants privilégiés qu'ils n'entendraient pas s'écarter de leur mandat.

A titre d'exemple, la Fraternité a proposé comme formules de rechange que la C.T.C.U.M. prenne des moyens, et que les gouvernements soient invités à le faire également, pour aplanir les courbes de service; que les gouvernements favorisent un accroissement de la clientèle de la C.T.C.U.M. par divers moyens, dont l'étalement des horaires de travail de la clientèle et l'instauration de voies réservées; que la C.T.C.U.M. adopte une politique de tarifications différenciées de sorte que, durant les périodes d'affluence, le tarif soit plus élevé que celui des heures hors pointes; qu'elle contrôle mieux ses entrées de fonds en s'assurant d'une perception efficace et enfin, qu'elle améliore le service de base en engageant de nouveaux chauffeurs à temps plein.

La Commission d'enquête est d'avis que ces suggestions, qui ont déjà été appliquées avec un certain succès dans d'autres entreprises de transport en commun, devraient faire l'objet d'études ultérieures par les autorités compétentes.

A proprement parler, les intervenants privilégiés n'ont soumis à la Commission d'enquête aucune formule de rechange à un régime de chauffeurs à temps partiel en ce qui concerne l'utilisation de la main-d'oeuvre. Bien que la Commission ait insisté auprès d'eux, ils n'ont pas jugé opportun de le faire.

Néanmoins, la Commission d'enquête entend suggérer quelques formules de rechange pour fins de considération des parties. A cet effet, elle entend traiter, dans un premier temps, de révisions des conditions négociées d'opération, et dans un deuxième temps, elle réfère à quelques modèles d'organisation du travail.

8.1 POSITION DES INTERVENANTS

La C.T.C.U.M. a conçu sa proposition concernant les employés à temps partiel sans modification des conditions négociées d'opération mais elle maintient cependant qu'elle a besoin de plus de souplesse pour opérer et qu'à la longue, avec ou sans un régime d'employés à temps partiel, il lui faudra modifier ces conditions. A titre d'exemple, la C.T.C.U.M. considère trop contraignantes et souvent onéreuses les règles suivantes concernant:

- la garantie minimum de 8 heures par jour;
- l'établissement des assignations;
- les assignations continues;
- le temps supplémentaire;
- la distribution quotidienne du travail;

- l'utilisation systématique du droit d'ancienneté dans les multiples choix d'assignations, des jours de congé, des vacances, etc. (4.85).

Dans ses notes soumises le 9 septembre 1983, la C.T.C.U.M. écrit:

"Telle que conçue par la Commission, l'introduction des surnuméraires se serait faite graduellement sans modifier directement et radicalement les règles déjà connues mais en les modifiant graduellement et indirectement; il eut été loisible aux employés qui le désirent de devenir surnuméraires, et aux retraités qualifiés et en état, de reprendre le service, avant que la Commission ne commence à embaucher de nouveaux employés à titre de surnuméraires. Ceux-là des employés actuels qui auraient voulu se soustraire aux rigidités de la convention collective pour la fabrication des assignations et pour l'utilisation de l'ancienneté auraient pu le faire sans que les règles soient changées en elles-mêmes.

La volonté de la Commission d'introduire des surnuméraires dans l'entreprise manifeste son intention de multiplier les modèles d'organisation du temps de travail afin de permettre à ces employés d'organiser un peu plus selon leurs goûts et leurs besoins leur vie de travail et leur vie sociale. Il faudrait peut-être aller un peu plus loin et examiner la possibilité de répartir autrement la même durée de travail hebdomadaire" (4.85).

Quant à la Fraternité, elle soumet qu'elle "a toujours accepté de discuter avec l'employeur les adaptations nécessaires à assurer les services demandés tout en veillant à assurer à l'ensemble de ses membres des conditions de travail équitables" (5.1, p. 12). La Fraternité ajoute:

"Ces conditions de travail ne sont pas idéales, certes, mais elles représentent le résultat de plusieurs concessions et compromis consentis par l'une ou l'autre des parties. Il serait donc illusoire de croire qu'on puisse soudain modifier ces conditions de travail sans avoir convaincu au préalable l'autre partie négociante de la nécessité de telles modifications et sans garantir à l'avance qu'elles n'entraîneront, à tout le moins, aucune détérioration du régime de travail et de rémunération déjà acquis" (5.1, p. 13).

Quoiqu'il en soit, la Fraternité a déclaré aux commissaires qu'elle était consciente que certaines règles pouvaient manquer de souplesse et même être la cause de mauvaises conditions de travail pour certains de ses membres et qu'elle était prête, dans la mesure où elle avait le temps de sensibiliser ses membres, à discuter lors des négociations de l'amélioration des conditions de travail par le biais de changements aux conditions négociées d'opération.

8.2 REVISION DES CONDITIONS NEGOCIÉES D'OPÉRATION

Certaines conditions d'opération que les parties ont déjà réussi à établir par négociation avaient justement pour but de satisfaire des besoins spécifiques du service. Ainsi, c'est parce que le service doit être assuré de façon continue que l'employé a obtenu le versement d'une prime compensatoire, dite prime

d'amplitude. La Fraternité précise d'ailleurs à ce sujet qu'elle a favorisé la fixation d'un taux élevé de cette prime afin, entre autres, d'inciter l'employeur à abaisser le nombre d'assignations avec amplitude.

Certes, la Fraternité a raison de prétendre que la prime d'amplitude fait partie de la rémunération globale de ses membres, mais il est juste, aussi, de rappeler que les chauffeurs ont réclamé de façon constante la réduction du temps d'amplitude. Il semble y avoir ici contradiction, quoique la position puisse se justifier d'une certaine façon.

En plus des coûts de la prime d'amplitude, du temps supplémentaire et de déplacement que la C.T.C.U.M. tente de réduire, il y a aussi les règles concernant les horaires de travail qui semblent lui enlever la flexibilité nécessaire pour assurer le service à un moindre coût et qui l'empêcherait d'accorder de meilleures conditions de travail aux employés.

Par une révision des règles négociées d'opération, les intervenants privilégiés peuvent atteindre dans une certaine mesure leurs objectifs réciproques.

A titre d'exemple l'employeur pourrait établir des assignations de travail plus rationnelles et moins coûteuses tout en conservant un horaire hebdomadaire de 40 heures et en assurant aux employés le même niveau de rémunération, à la condition que le syndicat soit moins rigide sur l'application de la garantie de huit heures.

Les intervenants privilégiés devraient revoir toute la question des primes et des conditions de travail qui les entraînent, en particulier, celles reliées à l'amplitude.

L'employeur maintient que l'absentéisme, en plus d'être coûteux, affecte la qualité du service en l'obligeant quelquefois à réduire le nombre d'autobus en circulation. La Commission d'enquête a observé dans d'autres entreprises de transport en commun qu'il est possible à l'employeur d'obliger un chauffeur à effectuer du temps supplémentaire afin de ne pas interrompre le service.

L'importance considérable attribuée à la règle d'ancienneté dans la convention collective est source de frustration et crée de mauvaises conditions de travail pour une partie importante des membres de la Fraternité.

Il est difficile de concevoir qu'un chauffeur doive avoir accumulé autant d'années de service avant de bénéficier régulièrement de congés de fins de semaine. Il en est de même quant au choix des assignations qui permet au seul groupe privilégié des employés les plus anciens de choisir les assignations les plus favorables et partant les moins pénibles, et ce, au détriment du plus grand nombre.

Il y aurait peut-être lieu d'envisager d'autres formules, que celle de la règle d'ancienneté pour ce qui est du choix des assignations, des congés de fins de semaine, des congés annuels, etc.; comme exemple, on peut penser à la règle du roulement tout en prenant soin de maintenir les droits acquis des plus anciens.

La Fraternité s'est déclarée consciente de l'existence du problème et entend amorcer avec tous ses membres une réflexion à ce sujet. La C.T.C.U.M. entend aussi examiner cette question.

8.3 MULTIPLICATION DES MODÈLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Comme le faisait dernièrement remarquer madame Joan Wallace dans

dans son rapport sur le travail à temps partiel au Canada, un régime d'employés à temps partiel répond de plus en plus au désir des employés de se modeler un horaire de travail qui corresponde à leurs obligations; à leurs besoins de loisirs, à leur intérêt pour l'étude ou à tout autre choix personnel. La façon dont les employés à temps plein, membres de la Fraternité, choisissent leurs assignations de travail et les multiples raisons motivant ces choix, surtout chez les plus anciens, indique sans l'ombre d'un doute que les employés tiennent à choisir leurs horaires de travail. Bien que la Fraternité ait soutenu que peu d'employés à temps plein accepteraient de travailler à temps partiel (option plausible, dans les circonstances, mais que la Commission n'a pu vérifier), cette affirmation ne change rien au désir manifesté par les chauffeurs de choisir leur propre horaire de travail, tant quotidien qu'hebdomadaire. Ces constatations amènent la Commission d'enquête à suggérer aux parties d'étudier la possibilité d'instaurer plusieurs modèles d'organisation du temps de travail, à condition que les formules ainsi retenues ne soient pas imposées aux employés et que ces derniers puissent revenir au modèle courant.

A titre d'exemple, il est possible que certains employés préfèrent ne travailler qu'une partie des 40 heures de la semaine normale, en autant qu'ils bénéficient proportionnellement des mêmes conditions de travail et autres avantages.

Dans le même ordre d'idée, il serait aussi possible de considérer un régime d'heures comprimées qui comprendrait la semaine de 40 heures mais non le maximum existant de huit heures par jour, lequel permettrait à un employé de travailler par exemple, quatre jours de dix heures. Ceci ne contreviendrait pas, incidemment, aux dispositions du Code de la sécurité routière.

L'instauration d'un régime de retraite graduelle ou échelonnée pourrait aussi être étudiée, lequel permettrait à un employé approchant la fin de sa carrière de prendre une retraite partielle tout en continuant de travailler à la C.T.C.U.M. selon un horaire réduit avec rémunération équivalente et des avantages proportionnels aux heures travaillées. La différence non perçue par rapport à sa rémunération antérieure lui serait versée par le régime de retraite à titre de rente partielle.

Ce système existe en Suède et a été décrit dans le rapport de la Commission Wallace. C'est également, à quelques variantes près, ce qui est prévu au projet de loi numéro 93 (suite à l'abolition de la retraite obligatoire, et qui concerne des modifications apportées au Régime de Retraite des enseignants (RRE) au Régime de Retraite des fonctionnaires (RRF) et au Régime de Retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)). Rien n'empêche les parties de négocier un semblable régime.

Une autre formule pourrait permettre, sur une base volontaire, à deux employés à temps plein présentement à l'emploi ou à un employé à temps plein présentement à l'emploi et à un nouvel employé de choisir un régime de partage d'emploi, qu'il ne faut pas confondre avec un régime d'employés à temps partiel. Le partage d'emploi dont il est ici question n'est pas le partage de travail qui a déjà fait l'objet d'un programme gouvernemental particulier. Ce partage d'emploi prend la forme d'une entente entre l'employeur et deux employés permettant à ces derniers de partager un travail normalement exécuté par un seul employé à temps plein. Les deux employés reçoivent alors des salaires et autres avantages proportionnellement aux heures travaillées.

Il existe donc plusieurs modèles possibles d'organisation du travail, et il appartient aux parties d'en élaborer d'autres qui seraient de nature à répondre à leurs besoins.

Un dernier exemple serait la possibilité d'instaurer un statut de chauffeur avec garantie réduite. C'est la solution que propose la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec, laquelle prévoit, outre les chauffeurs ayant la garantie de 40 heures par semaine, une catégorie de chauffeurs avec une garantie réduite de 25 heures par semaine.

Quoiqu'il en soit, la Commission d'enquête a jugé utile de proposer aux parties des voies de réflexion et des avenues possibles de règlement susceptibles d'écarter l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel, tout en permettant à l'employeur d'arriver aux mêmes fins, et aux membres de la Fraternité d'améliorer leurs conditions de travail.

CHAPITRE 9: LES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Au terme de cette enquête, la Commission présente ses conclusions et ses recommandations sur l'opportunité d'implanter un régime d'employés à temps partiel tel qu'il est formulé par la C.T.C.U.M., sur ce mode d'organisation du travail, sur la gestion des ressources humaines à la C.T.C.U.M. ainsi que sur les coûts et revenus d'un service de transport en commun.

9.1 PROJET DE LA C.T.C.U.M.

Pour justifier son projet d'implanter un régime d'employés à temps partiel, la C.T.C.U.M. invoque un argument d'ordre économique qui consiste à soutenir que le rythme de progression des coûts d'exploitation de son service du transport a été plus élevé que celui des autres services (4.9). La C.T.C.U.M. attribue une partie de l'accroissement de ses coûts d'exploitation à l'augmentation plus rapide, par rapport à ses autres employés, de la rémunération annuelle des employés du service du transport. Cette augmentation serait causée, selon la C.T.C.U.M., par l'augmentation depuis 1973 des coûts du temps supplémentaire, de la garantie minimum de huit heures par jour et de la prime d'amplitude (4.49).

La Commission d'enquête est d'avis que cet argument d'ordre économique ne peut être retenu compte tenu des données statistiques connues sur la question. En effet, non seulement le rythme de progression des dépenses du service du transport n'a-t-il pas été plus élevé que les autres services depuis 1973, mais la part des dépenses imputable au service du transport a légèrement diminué par rapport à l'ensemble des dépenses de la C.T.C.U.M. (voir tableau 4.5). De plus, la Commission d'enquête constate que la part des coûts de la masse salariale attribuable à certaines conditions négociées d'exécution du travail (prime d'amplitude, prime de surtemps et garantie de huit heures par jour) n'était pas en 1982 sensiblement plus élevée qu'en 1974 et 1975 (voir tableau 4.7).

La C.T.C.U.M. soutient également que son projet d'employés à temps partiel permettrait d'améliorer les conditions de travail des employés actuels. Cette affirmation est juste dans la mesure où l'on ne considère que l'amplitude de certaines assignations actuelles qui diminuerait de 13 à 10 h 30 par jour. Il s'agit là, de la seule amélioration aux conditions de travail que décèle la Commission d'enquête dans ce projet et encore faut-il la nuancer. En effet, cet avantage est subordonné à l'acceptation par les employés actuels d'un certain nombre de conditions qu'ils perçoivent déjà comme des inconvénients tels le déplacement des assignations vers l'après-midi, l'augmentation relative des assignations avec amplitude non compensée et une réduction de leur pouvoir d'achat de l'ordre de 1 800 00 \$ par année.

En outre, le projet de la C.T.C.U.M. n'augmente pas le nombre d'assignations continues de huit heures qui est actuellement fixé à 25 %.

Enfin, le projet de la C.T.C.U.M. ne procure pas aux employés actuels l'avantage d'obtenir plus rapidement que leurs jours de congé hebdomadaire soient fixés les samedis et les dimanches. En effet, selon le système actuel, les employés qui ne bénéficient pas de ces deux jours de congé hebdomadaire ne peuvent espérer les obtenir qu'à l'occasion du départ de leurs collègues et cette situation ne serait pas modifiée par l'implantation du projet de la C.T.C.U.M. parce que le régime préconisé ne serait implanté

que progressivement, au rythme des départs annuels des employés. En fait, les nouveaux employés à temps plein pourront seuls espérer obtenir plus rapidement les samedis et dimanches en congé hebdomadaire. Or, la C.T.C.U.M. ne comptant pas engager de nouveaux employés à temps plein avant 1998, ce n'est que dans 15 ans, par conséquent, que de nouveaux salariés à temps plein pourraient bénéficier de cet avantage.

La Commission d'enquête constate donc que le projet de la C.T.C.U.M. n'a pas pour effet d'améliorer globalement les conditions de travail des employés actuels.

La C.T.C.U.M. invoque aussi pour justifier son projet l'amélioration de la qualité du service aux usagers en faisant l'hypothèse implicite que les employés à temps partiel ne seraient jamais absents. Cette hypothèse apparaît pour le moins irréaliste, car si l'on accepte que les employés à temps partiel s'absenteraient moins souvent que les employés à temps plein, tout au plus leur assiduité permettrait-elle à la C.T.C.U.M. d'affecter certaines pièces de travail qui sont actuellement annulées à cause d'un manque de personnel. Puisqu'on sait que ces pièces ne représentent que 0,3 % de tout le service offert durant l'année, la qualité du service en serait donc ^{PAS} améliorée de façon notable.

La Commission d'enquête admet que la forme de la courbe de service du transport en commun à la C.T.C.U.M. peut à priori justifier l'embauche d'employés à temps partiel qui seraient appelés à travailler régulièrement du lundi au vendredi durant la demande de pointe du matin et de l'après-midi. Cependant, la Commission constate également que la forme de la courbe de service à Montréal possède les mêmes caractéristiques depuis plusieurs années. Et pourtant, sans la présence d'employés à temps partiel, la C.T.C.U.M. a toujours réussi jusqu'à maintenant à offrir un service considéré par les gestionnaires du milieu, comme l'un des plus efficaces en Amérique du Nord. Non seulement le service est-il de qualité exceptionnelle, mais la charge de travail des employés du service du transport dépasse les normes généralement reconnues en génie industriel (voir section 4.6). La Commission d'enquête est d'avis que l'implantation du projet d'employés à temps partiel de la C.T.C.U.M. n'aurait pas pour effet d'améliorer de façon appréciable la qualité du service offert aux usagers.

Reste donc la question des économies que permet de réaliser l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel.

Il est vrai que le projet de la C.T.C.U.M. permettrait de réaliser, en dollars de 1982, des économies annuelles de l'ordre de 14 millions de dollars, soit l'équivalent de 3,7 % des dépenses globales de la C.T.C.U.M. (voir tableaux 5.3 et 5.5, scénario 1), mais ce, seulement une fois le système complètement implanté, c'est-à-dire dans 15 ans (en 1998). Cependant, la Commission d'enquête constate que l'essentiel de ces économies proviendrait du fait qu'on n'accorderait pas aux employés à temps partiel les mêmes conditions de travail et de rémunération qu'on accorde aux employés à temps plein. Dès qu'on applique aux premiers les mêmes conditions, les économies chutent à 1 746 000 \$ ou encore à 0,5 % des dépenses globales de la C.T.C.U.M.. Par ailleurs, le projet de la C.T.C.U.M. suppose également que le nombre d'employés à temps partiel serait supérieur à celui des employés à temps plein. Dès qu'on fixe une limite permmissible d'utilisation des employés à temps partiel équivalente à la norme américaine par exemple, les économies potentielles diminuent considérablement et ne représentent plus que 0,2 % des dépenses globales de la C.T.C.U.M.

Considérant que les raisons qui ont incité la C.T.C.U.M. à vouloir implanter son projet ne sont pas démontrées, que l'implantation d'un tel projet n'améliore pas de façon sensible ni les conditions de travail des employés actuels ni la qualité du

service aux usagers, et enfin que l'essentiel des économies potentielles serait réalisé au détriment des employés à temps partiel, la Commission d'enquête conclut que le projet de la C.T.C.U.M., tel qu'il lui a été présenté, n'est pas acceptable et qu'il n'est donc pas opportun de l'implanter.

9.2 TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

A l'instar de la Commission Wallace, des centrales syndicales, du Conseil du patronat et du gouvernement du Québec, la présente commission d'enquête estime que le travail à temps partiel constitue une forme d'organisation du travail qui peut être acceptable et valable pour les entreprises et les travailleurs.

Ce type d'emploi peut répondre à une demande des travailleurs de choisir leurs propres conditions de travail quant au genre de travail, à l'horaire, à la durée de la journée de travail, à l'adaptation à la vie familiale et sociale, au rythme biologique, etc.. A ce titre, il peut être considéré comme un élément positif de transformation sociale.

Il peut répondre aussi aux objectifs des employeurs qui touchent principalement l'organisation du travail et le contrôle des coûts. Le travail à temps partiel peut être justifié s'il s'applique selon les besoins spécifiques et occasionnels de main-d'oeuvre ou encore dans les cas de variations de besoin de main-d'oeuvre.

Si le travail à temps partiel est socialement acceptable en soi, les modalités de son application ne le sont pas toujours. Ainsi, la Commission d'enquête est d'avis que l'emploi à temps partiel ne devrait pas progresser aux dépens de l'emploi à temps plein. Il est important que non seulement les employés à temps plein ne soient pas forcés d'adopter le statut d'employés à temps partiel mais qu'on leur offre aussi des garanties d'emploi. De telles garanties, qui peuvent se traduire par l'octroi, entre autres, de clauses de plancher d'emploi, de limites à l'embauche des employés à temps partiel et au genre de travail pouvant leur être confié, doivent également viser l'amélioration des conditions de travail des employés en place.

Par ailleurs, l'introduction d'un régime d'employés à temps partiel ne doit pas se faire au détriment de ces derniers. La Commission d'enquête estime qu'il ne peut être question de leur accorder des avantages moindres que ceux qui sont consentis aux employés à temps plein et qu'ils devraient bénéficier des mêmes conditions de travail, le tout évidemment de façon proportionnelle aux heures travaillées.

Un régime qui rencontrerait ces garanties et conditions serait acceptable en soi, si les besoins de main-d'oeuvre le justifient. Il ne devient par ailleurs opportun que s'il est introduit comme solution à un ou plusieurs problèmes réels et qu'il est voulu et accepté par les parties et les personnes concernées. La Commission d'enquête croit qu'il est en effet essentiel, avant d'introduire un tel régime qui risque de perturber les relations du travail existantes dans un établissement donné, qu'il soit compris et accepté de tous, que ses principales conséquences soient exposées et connues, et enfin, qu'il soit négocié et agréé. La Commission d'enquête est d'avis que l'implantation à la C.T.C.U.M. d'un régime d'employés ayant un statut autre que celui des employés actuels ne doit pas être imposée.

En conséquence, la Commission d'enquête recommande:

RECOMMANDATION 1

S'IL DOIT Y AVOIR UNE IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL À LA C.T.C.U.M., QUE CETTE IMPLANTATION FASSE L'OBJET DE NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES ET QU'EN CAS DE DÉSACCORD, LEUR LITIGE SOIT RÉSOLU SELON LES VOIES ET MOYENS PRÉVUS AU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC.

RECOMMANDATION 2

DANS LE CAS D'UNE IMPLANTATION D'UN TEL RÉGIME, QUE LES MODALITÉS DE SON APPLICATION TIENNENT COMPTE AUSSI BIEN DES GARANTIES ET CONDITIONS À ACCORDER AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL QUE DE CELLES À ACCORDER AUX EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN.

9.3 ORGANISATION DU TRAVAIL ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les travaux de la Commission d'enquête ont permis de constater, entre autres, que le service du transport de la C.T.C.U.M. a réussi à mettre sur pied un service de transport collectif urbain des plus efficaces, en dépit des nombreux conflits de travail survenus depuis 1965, lesquels ont certes contribué à perturber ses relations avec la Fraternité ainsi que la régularité et la qualité du service offert au public voyageur.

Pour établir des horaires et des assignations de travail économiques permettant d'assurer aux usagers une régularité et une qualité de service qui se comparent avantageusement à celles offertes dans de grandes villes américaines et canadiennes, le service du transport utilise des techniques modernes empruntées à la recherche opérationnelle, dont les modèles de planification et d'organisation du travail comme DEMTEC et HASTUS.

C'est à bon droit que la C.T.C.U.M. est fière de mentionner notamment que les horaires de service sont respectés dans une proportion supérieure à 90 % sur les 150 circuits du réseau urbain de surface. Une telle performance exige, non seulement les connaissances requises, mais également la compétence lorsqu'on considère les opérations fort complexes de planifier, organiser, coordonner et contrôler les opérations liées à un système de transport en commun.

Ainsi, la Commission d'enquête a pu remarquer que la C.T.C.U.M. est dotée d'un Centre de formation bien équipé et qu'elle utilise les techniques andragogiques les plus modernes pour former et entraîner son personnel affecté aux opérations du transport en commun. A titre d'exemple, la C.T.C.U.M. dépense respectivement 3 435 \$ et 2 964 \$ pour former et entraîner un candidat chauffeur d'autobus et opérateur de métro. La rémunération globale du chauffeur d'autobus et de l'opérateur de métro de la C.T.C.U.M., se compare avantageusement avec celle qui est accordée au chauffeur et à l'opérateur de métro de Toronto. Elle était de 35 379,34 \$ par année au 12 janvier 1983. La rémunération globale annuelle par rapport à celle des 1 890 heures travaillées, correspond à 138,9 %, si l'on emploie la méthode de Statistique Canada. D'autre part, en utilisant la méthode du Bureau de Recherche sur la rémunération du Québec (B.R.R.), on obtient 147,2 % de rémunération globale par rapport aux heures travaillées, ce qui se compare assez bien aux valeurs que le B.R.R. publiait en 1982, suite à son étude portant sur la rémunération globale au Québec entre le secteur privé et les secteurs public et parapublic.

En effet, ces valeurs s'élevaient à 138,5 % et 147,1 % respectivement pour les ouvriers des secteurs privés et publics.

Il est intéressant de noter que le taux de roulement des membres de la Fraternité est pratiquement nul.

Par ailleurs, le taux d'absences pour cause de maladie est relativement élevé chez les membres de la Fraternité. La moyenne annuelle de jours d'absence pour raison de maladie seulement était en 1982 de 17,5 jours pour le chauffeur d'autobus, de 17,0 jours pour l'opérateur de métro et de 25,7 jours pour le changeur. Le taux d'absentéisme a même augmenté au cours des deux dernières années.

L'enquête effectuée par l'APTA sur les taux d'absentéisme dans le secteur du transport en commun révèle que le taux d'absence pour cause de maladie est de 8,9 % à la C.T.C.U.M. alors qu'il est de 4,4 % dans neuf grandes villes américaines comparables et de 5,3 % dans les sept villes canadiennes comparées (voir tableau 4.34).

La Commission d'enquête a évalué le coût de l'absentéisme à 12 110 761 \$ par année. Ce coût comprend la rémunération du personnel de réserve non utilisé (1 894 904 \$), le remplacement du personnel absent pour cause de maladie (8 119 346 \$) et d'accidents du travail (2 096 511 \$). Une diminution de 50 % du taux d'absentéisme pour cause de maladie permettrait de réaliser des économies de l'ordre de quatre millions par année.

En ce qui concerne les accidents du travail, le taux de fréquence (nombre d'accidents par 200 000 heures de travail) a subi une augmentation de 58 % dans le cas des chauffeurs d'autobus et de 76 % dans celui des opérateurs et des changeurs en 1982 par rapport à l'année 1980. Avec un taux de fréquence d'accidents du travail de 30 pour les chauffeurs, la C.T.C.U.M. se rapproche de très près de l'industrie forestière (secteur forêt) considérée comme un des secteurs les plus dangereux avec un taux de fréquence de 35 en 1979. Ainsi le rapport de probabilité chez les chauffeurs d'autobus d'être victime d'un accident du travail est d'environ un sur trois si l'on se base sur les statistiques de 1982.

Enfin, l'enquête de l'APTA révèle que le taux moyen d'accidents du travail, au 25 avril 1983, était trois fois supérieur à la C.T.C.U.M. que celui de neuf grandes villes américaines (2,6 % par rapport à 0,8 %) et quatre fois supérieur à celui de sept villes canadiennes (2,6 % par rapport à 0,6 %).

Quant à la charge de travail du chauffeur d'autobus, la Commission d'enquête a constaté que ce dernier effectue une journée de travail supérieure à la normale quand on applique "les normes reconnues du génie industriel" (voir section 4.6).

La charge de travail du chauffeur d'autobus affecté à une assignation continue de huit heures est de 114,8 %, ce qui correspond à une surcharge de travail de 14,8 %. Ce constat indique que le chauffeur n'a pas suffisamment de repos au cours de sa journée de travail.

Enfin, toute la question des assignations pose aussi des problèmes. Les impératifs du service, la règle d'ancienneté, la durée du temps de travail, l'horaire, le mode de distribution des assignations, l'amplitude, la densité des circuits, etc., entraînent, surtout pour les chauffeurs les moins anciens, des inconvénients qui mériteraient d'être étudiés.

En résumé, les lacunes reliées à la gestion des ressources humaines et les problèmes que pose l'organisation du travail dans un secteur comme celui du transport en commun, amènent

la Commission d'enquête à conclure qu'il serait plus opportun de tenter d'abord de corriger les faiblesses observées dans ces domaines, avant d'introduire une nouvelle forme d'organisation du travail comme celle de l'emploi à temps partiel.

En conséquence, la Commission d'enquête recommande:

RECOMMANDATION 3

AVANT D'IMPLANTER UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, QUE LES PARTIES ÉTUDIENT, ANALYSENT ET ÉVALUENT LE MODE ACTUEL D'ORGANISATION DU TRAVAIL AFIN DE L'AMÉLIORER, EN L'AXANT DAVANTAGE SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

La Commission d'enquête recommande également:

RECOMMANDATION 4

SI, AU TERME DE CE PROCESSUS D'ÉTUDES, LA QUESTION DE L'IMPLANTATION D'UN RÉGIME D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL FAIT TOUJOURS PARTIE DES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, QUE LES PARTIES INTRODUISSENT, SUR UNE BASE D'ESSAI, CE MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL.

Cette expérience pourrait être tentée en s'adressant d'abord aux employés actuels et aux retraités de la C.T.C.U.M., ce qui permettrait aux parties de mieux évaluer les effets d'un tel régime.

9.4 COUTS ET REVENUS D'UN SERVICE DE TRANSPORT EN COMMUN

En guise de conclusion la Commission d'enquête touche brièvement la question complexe des coûts et revenus d'un service de transport comme celui de la C.T.C.U.M..

Tout au long de ses travaux, la Commission a été amenée à réaliser que l'équilibre entre les coûts et revenus est dépendant de plusieurs facteurs d'ordre économique et politique.

Ainsi la demande de service, qui détermine la part des revenus provenant des usagers, peut varier en fonction de plusieurs éléments (voir section 4.1.1) dont certains sont directement reliés aux décisions des pouvoirs publics: modes de transport, tarification, extension du réseau routier, coûts d'utilisation de l'automobile, taxe d'essence, frais d'immatriculation, péage sur les autoroutes, politiques d'étalement des horaires de travail des usagers, politiques d'habitation, etc..

Dans cette optique, les modes d'organisation du travail et d'utilisation de la main-d'oeuvre ne sont peut-être pas les facteurs prédominants.

A N N E X E "A"

CLASSIFICATION DES DOCUMENTS RECUS,
PRÉPARÉS ET CONSULTÉS PAR LA COMMISSION

1. DÉCRETS

- 1.1 Décret 649-83
- 1.2 Décret 2073-83

2. AUDIENCES PUBLIQUES

- 2.1 Avis d'audiences publiques
- 2.2 Règles et pratique de procédure

3. TRAVAUX DE LA COMMISSION

- 3.1 Documents de travail
 - 3.1.1 GASCON, D. (1983a) Le travail à temps partiel: définitions, miméo, 12 mai, 2 pages
 - 3.1.2 EMOND, R. (1983a) Lexique - commission d'enquête surnuméraires C.T.C.U.M., 23 juin, 4 pages.
 - 3.1.3 GASCON, D. (1983b) Grille comparative des conventions collectives, 9 juin, 13 pages.
 - 3.1.4 GASCON, D. (1983c) Grilles d'analyse: conditions d'opération à la C.T.C.U.M. et dans d'autres villes, 28 juin, 5 pages.
 - 3.1.5 GASCON, D. (1983d) Grilles d'analyse: conditions de travail des employés à temps partiel et des chauffeurs à temps partiel, 20 juin, 8 pages.
 - 3.1.6 GASCON, D. (1983e) Le travail à temps partiel, 11 juillet, 49 pages.
 - 3.1.7 GASCON, D. (1983f) Conditions d'opération à la C.T.C.U.M. (chauffeurs et opérateurs), 64-07-12 84-01-11, 15 juillet, 22 pages.
 - 3.1.8 GASCON, D. (1983g) Conditions d'opération actuelles dans diverses villes canadiennes et américaines (chauffeurs et opérateurs), 22 juillet, 61 pages.
 - 3.1.9 EMOND, R. (1983b) Comparaison du profil de service de la C.T.C.U.M. avec le rapport Chomitz et Lave, 17 août, 26 pages
 - 3.1.10 GASCON, D. (1983h) Conditions de travail des employés à temps partiel, 10 août, 37 pages.
 - 3.1.11 GASCON, D. (1983i) Conditions de travail des chauffeurs et opérateurs à temps partiel, 5 août, 49 pages.
 - 3.1.12 EMOND, R. et GASCON, D. (1983a) Définitions et comparaisons de la rémunération globale, 29 août, 16 pages.
 - 3.1.13 EMOND, R. et DUPUIS, H. (1983a) Caractéristiques et évaluation de la liste pilote (16 septembre 1983), 21 septembre, 6 pages.
 - 3.1.14 EMOND, R. (1983c) Caractéristiques et évaluation de la liste pilote (liste des commissaires), octobre, 3 pages.

4. DOCUMENTS SOUMIS PAR LA PARTIE PATRONALE

- 4.1 C.T.C.U.M. (1982a) Budget 1983, septembre, 77 pages.
- 4.2 C.T.C.U.M. (1982b) Rapport annuel 1981, avril, 96 pages.
- 4.3 C.T.C.U.M. (1982c) Plan du réseau de la C.T.C.U.M., Service des relations publiques, janvier, n.p.
- 4.4 POTVIN, S. (1983) Références sur le travail à temps partiel, C.T.C.U.M., Service des ressources humaines, 7 février, 12 pages.
- 4.5 C.T.C.U.M. (S.D.) Curriculum vitae de J.J. Bouvrette, miméo, 3 pages.
- 4.6 C.T.C.U.M. (S.D.) Historique, résultats financiers, nombre d'employés, parc de véhicules en service, évolution du territoire desservi, comparaison d'entreprises et de tarifs, miméo, 20 pages.
- 4.7 C.T.C.U.M. (1983a) Courbe et statistiques de service, Service du transport, mai, 18 figures.
- 4.8 C.T.C.U.M. (1983b) Eléments principaux de la proposition de la Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal relativement au statut d'employé surnuméraire, 4 mai, 3 pages.
- 4.9 C.T.C.U.M. (1983c) Projet des surnuméraires: caractéristiques de l'offre et de la demande à la C.T.C.U.M., Service du transport, mai, 21 pages.
- 4.10 C.T.C.U.M. (1983d) Projet des surnuméraires: courbes de service et statistiques, Service du transport, mai, 18 figures.
- 4.11 C.T.C.U.M. (1983e) Liste des assignations pour certaines lignes, division Legendre, mai, n.p.
- 4.12 C.T.C.U.M. (1983f) Service demandé et horaires d'autobus pour les lignes 180 et 121, mai, n.p.
- 4.13 C.T.C.U.M. (S.D.) Lexique; termes, expressions et abréviations en usage au métro de Montréal, s.d. 9 pages.
- 4.14 C.T.C.U.M. (1983g) Résumé des cours: surface-métro, Centre de Formation, Service du Transport, juin, n.p.
- 4.15 C.T.C.U.M. (1983h) Présentation devant la commission d'enquête sur les surnuméraires sur la planification opérationnelle du réseau urbain de la C.T.C.U.M., Service de l'Aménagement du réseau, 10 juin, 5 pages.
- 4.16 ARBIC, A. (1982) Résultats et procédures de construction des facteurs explicatifs du modèle DEMTEC, C.T.C.U.M., juin, n.p.
- 4.17 C.T.C.U.M. (1983i) Utilisation du modèle DEMTEC à la C.T.C.U.M., Service de l'Aménagement du réseau, juin, n.p.
- 4.18 GAUDRY, M. (1983) Evolution du modèle DEMTEC, 10 juin, 1 page.

- 4.19 ARBIC, A. (1983a) Evolution des éléments reliés à la qualité des services de transport collectif urbain. C.T.C.U.M., Service de l'Aménagement du réseau, février, 25 graph.
- 4.20 C.T.C.U.M. (1978a) Méthode d'enquête Origine-destination, Service de la planification, 46 pages.
- 4.21 C.T.C.U.M. (1982d) Organigramme fonctionnel de l'enquête Origine-destination, Service de la planification.
- 4.22 C.T.C.U.M. (1982e) Questions et feuillet de réponses de l'enquête O-D, Service de la planification.
- 4.23 GAUDRY, M. (1983) Curriculum vitae, juin,
- 4.24 C.T.C.U.M. (1975) Mobilité des Montréalais, enquête O-D 1974, Service de la planification, juillet, 99 pages.
- 4.25 C.T.C.U.M. (1979) Mobilité des Montréalais, enquête O-D régionale 1978, Service de la planification, juillet, 99 pages.
- 4.26 C.T.C.U.M. (S.D.) Distribution horaires des déplacements, 1974 et 1978, Service de l'Aménagement du réseau, 6 graph.
- 4.27 C.T.C.U.M. (1983j) Observations de la C.T.C.U.M. sur la proposition de la ligne no. 6 du métro régional, Service de l'Aménagement du réseau, 30 mars, 14 pages + annexes.
- 4.28 GRAMBIN, F. et GRONDINES, J. (1982) Inventaire de l'information requise pour le développement de programmes sur les normes de service, C.T.C.U.M., Service de la planification, mars, 128 pages.
- 4.29 CHAPLEAU, R. et TROTTIER, P. (1979) L'utilisation du modèle d'affectation Transcom dans la planification opérationnelle d'un réseau de transport en commun, C.T.C.U.M., Routes et Transports, n.p.
- 4.30 C.T.C.U.M. (1978b) Avant-projet du réseau de transport en commun dans la région ouest de la Communauté Urbaine de Montréal, Service de la planification, juin, 99 pages.
- 4.31 C.T.C.U.M. (1983k) Projet des surnuméraires: lexique, Service du transport, 14 juin, 5 pages.
- 4.32 C.T.C.U.M. (1983l) Structure administrative, Service des ressources humaines, mars, n.p.
- 4.33 POTVIN, S. et LANGLOIS, M. (1983) Approche conceptuelle d'une définition du temps partiel et 6 autres documents sur le temps partiel, Service des ressources humaines, avril, n.p.
- 4.34 C.T.C.U.M. (1983m) Plan de travail des auditions des 16 et 17 juin 1983, 6 pages.
- 4.35 C.T.C.U.M. (1982f) Réplique au mémoire présenté par la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes du Transport de la C.T.C.U.M., présenté à l'enquête Jutras, avril, 455 pages.

- 4.36 C.T.C.U.M. (1983n) Comparaison de l'augmentation des heures de service, Service du Transport, 17 mars, 20 pages.
- 4.37 C.T.C.U.M. (1983o) Identification des besoins temporaires, des surcroîts de travail et des travaux à durée limitée, 1 page.
- 4.38 C.T.C.U.M. (1983p) Etude comparative du temps de parcours, Service du Transport, juin, 27 pages.
- 4.39 C.T.C.U.M. (1983q) Hastus-micro horaires des véhicules division Legendre, 11 pages.
- 4.40 C.T.C.U.M. (1983r) Démembrement des horaires, Service du Transport, juin, 4 pages.
- 4.41 C.T.C.U.M. (1982g) Processus de préparation de l'établissement du service, janvier, 4 pages.
- 4.42 C.T.C.U.M. (1983s) Evolution de la prime à l'amplitude, 1970-1983, Service du Transport, 2 pages.
- 4.43 C.T.C.U.M. (1983t) Liste des assignations, division Anjou, janvier 1983, janvier, 22 pages.
- 4.44 C.T.C.U.M. (1983u) Classification des assignations, Service du Transport, mars, 4 pages.
- 4.45 C.T.C.U.M. (1983v) Evolution des clauses concernant la semaine et heures de travail des chauffeurs et als, 1967-1984, 1 page.
- 4.46 C.T.C.U.M. (1983w) Projet des surnuméraires-absentéisme, Service du Transport, 27 pages.
- 4.47 C.T.C.U.M. (1983x) Liste-pilote-surnuméraires, Service du Transport, juin, 20 pages.
- 4.48 C.T.C.U.M. (1983y) Projet des surnuméraires-caractéristiques et évaluation de la liste-pilote, Service du Transport, juin, 10 pages.
- 4.49 C.T.C.U.M. (1983z) Projet des surnuméraires, évolution des coûts d'exploitation, Service du Transport, 8 pages.
- 4.50 C.T.C.U.M. (1981a) Coût des demandes syndicales, janvier 1982, Fraternité des chauffeurs et als, Service de la Trésorerie, décembre, 8 pages.
- 4.51 C.T.C.U.M. (1982h) Comparaison du coût annuel des chauffeurs d'autobus et opérateurs de métro, Service de la Trésorerie, février, 18 pages.
- 4.52 C.T.C.U.M. (1983aa) Scénarios financiers^{et} budgétaires, Service de la Trésorerie, avril, 7 pages.
- 4.53 C.T.C.U.M. (1983bb) Statistiques sur l'ancienneté, la productivité des réserves et la location, 19 juillet, 5 pages.
- 4.54 C.T.C.U.M. (1983cc) Données sur les réserves et les circuits primaire, secondaire, tertiaire, 18 juillet, 9 pages.

- 4.55 C.T.C.U.M. (1983dd) Lettre sur les informations concernant les activités spéciales et division-stations, 19 juillet, 5 pages.
- 4.56 C.T.C.U.M. (1983ee) Heures de travail dans les stations, 1982, s.d., n.p.
- 4.57 C.T.C.U.M. (1983ff) Heures de service pour la période de la vente de la CAM, 1982, s.d., n.p.
- 4.58 C.T.C.U.M. (1983gg) Demande de service pour le Grand Prix du Canada 1983, s.d., 3 pages.
- 4.59 C.T.C.U.M. (1983hh) Plan de travail pour le mois de juillet 1983 et pour les évènements spéciaux, 15 juillet, n.p.
- 4.60 C.T.C.U.M. (1983ii) Périodes où des loges ont été fermées entre le 24.12.82 et le 9.01.83, s.d., n.p.
- 4.61 C.T.C.U.M. (1983jj) Document sur les coûts de formation et sur les effectifs de réserve, 27 juillet, 6 pages.
- 4.62 C.T.C.U.M. (1983kk) Données sur les éléments de la rémunération des surnuméraires, 29 juillet, 3 pages.
- 4.63 C.T.C.U.M. (1978c) Budget 1978 modifié, 14 pages.
- 4.64 C.T.C.U.M. (1978d) Analyse des dépenses du budget 1978 modifié, 36 pages.
- 4.65 C.T.C.U.M. (1976a) Budget de revenus et dépenses pour l'année 1976, 14 pages.
- 4.66 C.T.C.U.M. (1976b) Analyse des dépenses du budget de revenus et dépenses pour l'année 1976, 41 pages.
- 4.67 C.T.C.U.M. (1980a) Budget 1980, décembre, 75 pages.
- 4.68 C.T.C.U.M. (1982i) Budget 1982, 73 pages.
- 4.69 C.T.C.U.M. (1983ll) Projet des surnuméraires: caractéristiques et évaluation du projet tels que définis par les membres de la commission d'enquête, août, Service du transport, 5 pages.
- 4.70 C.T.C.U.M. (1983mm) Liste des assignations de la division Anjou, projet de la commission, août, n.p.
- 4.71 C.T.C.U.M. (1983nn) Explications du facteur d'expansion - heures travaillées - Fraternité, août, 1 page.
- 4.72 ARBIC, A. (1983b) Commentaires sur les documents 1 et 2 de la FCAOM, Service de l'Aménagement du réseau, C.T.C.U.M., août, n.p.
- 4.73 C.T.C.U.M. (1983oo) Projet des surnuméraires: réplique aux mémoires de la Fraternité, 1 septembre, 29 pages.
- 4.74 C.T.C.U.M. (1983pp) Mise au point: extraits, s.d., 4 pages.
- 4.75 C.T.C.U.M. (1983qq) Extraits sur les propositions de négociation de la Fraternité, s.d., 3 pages.
- 4.76 C.T.C.U.M. (1983rr) Prévisions de remplacement de 1983 à 1993 (10 ans), s.d., 1 page.

- 4.77 C.T.C.U.M. (1983ss) Eléments constituant le temps supplémentaire payé au personnel d'exécution, s.d., 2 pages.
- 4.78 C.T.C.U.M. (1983tt) Résultats de la liste-pilote d'Anjou, s.d., 6 pages.
- 4.79 C.T.C.U.M. (1983uu) Absentéisme: pourcentage, 31 août, 2 pages.
- 4.80 C.T.C.U.M. (1983vv) Absentéisme: statistiques, 2 pages.
- 4.81 BÉLIVEAU, L. (1983) Rapport sur le stress professionnel et les problèmes de santé des chauffeurs, ..., 1er septembre, 20 pages.
- 4.82 BLOUIN, H. (1983) Etude sur l'absentéisme, 2 septembre, 4 pages.
- 4.83 C.T.C.U.M. (1983ww) Projet des surnuméraires: évaluation des coûts d'exploitation, janvier 1983 vs liste-pilote, Service du Transport, 5 pages.
- 4.84 C.T.C.U.M. (1983xx) Prévisions de remplacement de 1983 à 1993, (10 ans) estimé corrigé, 8 septembre, 3 pages.
- 4.85 C.T.C.U.M. (1983yy) Document final, 9 septembre, 6 pages.
- 4.86 C.T.C.U.M. (1983zz) Comparaison des conditions salariales et para-salariales — employés surnuméraires, division rémunération, août, n.p.
- 4.87 C.T.C.U.M. (1983aaa) Projet des surnuméraires: évaluation des économies potentielles découlant de l'utilisation d'employés surnuméraires aux postes.., Service de Transport, 16 septembre, 7 pages.
- 4.88 C.T.C.U.M. (1982j) Rapport annuel 1982, 55 pages.
- 4.89 POULIOT, GUÉRARD INC. (1983) Impact de l'embauche d'employés surnuméraires sur le niveau des prestations du régime de retraite, 31 août, pour la C.T.C.U.M., n.p.
- 4.90 C.T.C.U.M. (1983bbb) Tableau sur l'influence des conditions de travail et le comportement des coûts d'opération, 16 septembre, 1 page.
- 4.91 C.T.C.U.M. (1983ccc) Analyse du choix d'assignations tel que fait par les cinquante (50) premiers employés, janvier 1983, par division, 9 pages.
- 4.92 C.T.C.U.M. (1983ddd) Analyse du choix d'assignations le samedi et le dimanche, 28 septembre, n.p.
- 4.93 C.T.C.U.M. (1983eee) Effet des surnuméraires sur les assignations du matin, s.d., 1 page.
- 4.94 C.T.C.U.M. (1983fff) Nombre de pièces vacantes en surtemps, janvier 1983, 1 page.
- 4.95 C.T.C.U.M. (1983ggg) Tableau des départs, 1972-1982, 28 septembre, 2 pages.

- 4.96 C.T.C.U.M. (1983hhh) Projet des surnuméraires: évaluation des scénarios à 15% des heures totales payées,
Service du Transport, 28 septembre, 11 pages.
- 4.97 C.T.C.U.M. (1983iii) Assignations-options 1 - 2 -et 3,
28 septembre, n.p.
- 4.98 C.T.C.U.M. (1983jjj) Projet des surnuméraires: listes in-
formatiques options 1 - 2 - 3, 28 septembre, n.p.
- 4.99 C.T.C.U.M. (1983kkk) Assignations choisies par les 50 plus
anciens, par division, n.p.
- 4.100 C.T.C.U.M. (1983iii) Budget 1984, 77 pages.
- 4.101 C.T.C.U.M. (1983) Coût global d'entraînement d'un candidat
chauffeur d'autobus, opérateur de métro et changeur,
20 octobre, 5 pages.

5. DOCUMENTS SOUMIS PAR LA PARTIE SYNDICALE

- 5.1 F.C.A.O.M. (1983a) Mémoire préliminaire de la Fraternité soumis à la Commission d'étude sur les surnuméraires à la C.T.C.U.M., juin, 14 pages.
- 5.2 F.C.A.O.M. (1983b) Questionnaires à la C.T.C.U.M., juillet, 4 pages.
- 5.3 F.C.A.O.M. (1983c) En bout d' ligne: spécial partiels, no. 1, juin, 8 pages.
- 5.4 F.C.A.O.M. (1982a) Document de la Fraternité à la Commission Jutras: différends négociation 1982, 172 pages.
- 5.5 F.C.A.O.M. (1983d) Présentation du mémoire à la Commission d'étude sur les surnuméraires à la C.T.C.U.M., 4 pages.
- 5.6 F.C.A.O.M. (1983e) Analyse des coûts d'exploitation de la C.T.C.U.M., août, 16 pages.
- 5.7 F.C.A.O.M. (1983f) Perspectives sur les problèmes financiers du transport en commun: une analyse économique, août, 27 pages.
- 5.8 F.C.A.O.M. (1983g) Les hypothèses implicites irréalistes de la liste pilote, août, 40 pages.
- 5.9 F.C.A.O.M. (1983h) Curriculum vitae de G.N. Larin, avril, 4 pages.
- 5.10 F.C.A.O.M. (1983i) La comptabilité de la liste-pilote, août, 19 pages.
- 5.11 F.C.A.O.M. (1983j) Le système actuel d'utilisation de la main-d'oeuvre permet-il de répondre à la demande de service à un coût raisonnable, août, 63 pages.
- 5.12 F.C.A.O.M. (1983k) Introduction des surnuméraires: amélioration ou détérioration des conditions de travail, août, 48 pages.
- 5.13 F.C.A.O.M. (1983l) Les vraies causes de l'absentéisme, août, 26 pages + annexes.
- 5.14 F.C.A.O.M. (1983m) Prévenir les conflits de travail à la C.T.C.U.M., août, 14 pages.
- 5.15 F.C.A.O.M. (1983n) En bout d' ligne, no 2, août 1983, 8 pages.
- 5.16 F.C.A.O.M. (1983o) Temps supplémentaire, septembre, 2 pages.
- 5.17 F.C.A.O.M. (1983p) Rectification des économies de la C.T.C.U.M., septembre, 5 pages.

6. DOCUMENTS DÉPOSÉS EN AUDIENCE PUBLIQUE ET VISITES

6.1 Visites et audiences

- 6.1.1 TORONTO (1983a) T.T.C. Pension Fund Society Statement of Income and Expenses, 34 pages.
- 6.1.2 TORONTO (1975a) Award of the Arbitrator, T.T.C., H. Carl Goldengerg, arbit., 2 pages.
- 6.1.3 TORONTO (1982a) System Seniority Master Sign-up, septembre, 3 pages.
- 6.1.4 TORONTO (1983b) T.T.C. General Statistics 1954-1982, n.p.
- 6.1.5 WASHINGTON (1983a) Lettres à différents syndicats concernant les conventions collectives, 4 août, 5 pages.
- 6.1.6 WASHINGTON (1983b) All about Metro, April,
- 6.1.7 WASHINGTON (1983c) Approved Fiscal Year 1984 Budgets in detail, n.p.
- 6.1.8 WASHINGTON (1983d) Vital Signs, Monthly Performance Report, May, 20 pages.
- 6.1.9 WASHINGTON (1983e) Average Weekday Bus Related Ridership, Fy 1981-1982-1983, 6 pages.
- 6.1.10 WASHINGTON (1983f) Application of Revised Quota Formula, WMATA Metrobus System, June, 5 pages.
- 6.1.11 WASHINGTON (1983g) Schedule Office - System Totals, WMATA, 5 pages.
- 6.1.12 WASHINGTON (1983h) Attendance Policy for Hourly Represented Employees in the Department of Transit Operations, 4 pages.
- 6.1.13 WASHINGTON (1983i) Rail Operations: Monthly Summary of Staffing, 3 pages.
- 6.1.14 WASHINGTON (1980a) Study on Absenteeism, WMATA. June, 87 pages.
- 6.1.15 WASHINGTON (S.D.) Self-instructional Text for TOPS Attendance Policy for Hourly Represented Employees, 27 pages.
- 6.1.16 WASHINGTON (1983j) Tabloid Lining Metro Map, n.p
- 6.1.17 A.P.T.A. (1983a) Publications, n.p.
- 6.1.18 A.P.T.A. (1983e) Briefing Package on Part-time Employees, prepared for the Montreal Board of Inquiry, 5 pages.
- 6.1.19 A.P.T.A. (1983f) Passenger Transport, vol. 41, no. 30, August, 1st, 12 pages.
- 6.1.20 HUNEAULT, N. (1983) Deux mémoires présentés devant la commission d'enquêtes "surnuméraires" C.T.C.U.M., 17 août, n.p.
- 6.1.21 C.P.Q. (1983) Mémoire soumis à la commission d'enquête Clément "surnuméraires à la C.T.C.U.M.", août, 10 pages.

- 6.1.22 QUÉBEC (1983) Audiences publiques, Commission d'enquête-surnuméraires-C.T.C.U.M., Conseil Exécutif, 17 août, 62 pages.
- 6.1.23 TORONTO (1983c) Statistiques sur le roulement, l'absentéisme, 18 août, 4 pages.
- 6.1.24 TORONTO (1983d) Report to Employees: Employee Climate Survey, T.T.C., s.d., 4 pages.
- 6.1.25 TORONTO (1979) Work Availability Programm, T.T.C., May, 8 pages.
- 6.1.26 TORONTO (1981) Employee Assistance Program, Project Design, T.T.C., October, 19 pages + annexes.
- 6.1.27 SEATTLE (1983a) The Book - Transit Operating Instructions, September, 553 pages.
- 6.1.28 SEATTLE (1983b) Metro Transit System Map, September.
- 6.1.29 SEATTLE (1983c) Part-time: background, contract provisions...
n.p.
- 6.1.30 COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL (1983) Mémoire à la Commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la C.T.C.U.M., septembre, 6 pages.

7. CONVENTIONS COLLECTIVES

- 7.1 Chauffeurs d'autobus
 - 7.1.1 Québec
 - 7.1.1.1 Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (C.T.C.U.M.), 1982 - 1984, 121 pages.
 - 7.1.1.2 Commission de Transport de la Ville de Laval (C.T.L.), 1980 - 1982, 115 pages.
 - 7.1.1.3 Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Québec (C.T.C.U.Q.), s.d., n.p.
 - 7.1.1.4 Commission de Transport de la Rive-Sud de Montréal (C.T.R.S.M.), 1981 - 1982, 132 pages.
 - 7.1.1.5 Commission de Transport de la Communauté Régionale de l'Outaouais, (C.T.C.R.O.), 1982 - 1984, 89 pages.
 - 7.1.1.6 Règlement établissant un régime supplémentaire de rentes pour les employés de la C.T.C.U.M., 1978, 31 pages.
 - 7.1.2 Canada
 - 7.1.2.1 Toronto Transit Commission (T.T.C.), 1981 - 1983, 118 pages.
 - 7.1.2.2 Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (O.C.R.T.C.), 1981 - 1982, 33 pages.
 - 7.1.2.3 City of Edmonton, 1982 - 1984, 30 pages
 - 7.1.2.4 Toronto Transit Commission (T.T.C.) Gray Coach Employees Appendix, 1981 - 1983, 84 pages.
 - 7.1.3 U.S.A. et autres
 - 7.1.3.1 Washington Metropolitan Area Transit Authority (WMATA), 1980 - 1983, 106 pages.
 - 7.1.3.2 Municipality of Metropolitan Seattle, 1981 - 1984, 116 pages.
 - 7.1.3.3 Arbitration Between Massachusetts Bay Transportation Authority and Local Division 589 Amalgamated Transit Union AFL-CIO, 15 janvier 1983, 64 pages.
 - 7.1.3.4 Summary of Tentative Agreement Between ATU Loc. 689 and WMATA, 1983 - 1986, 6 pages.
 - 7.1.3.5 Summary of Major Features, WMATA, local 689, Negotiated Agreement, 4 pages.
 - 7.1.3.6 Port Authority of Allegheny County (Pittsburgh, P.A.), 1982 - 1985, 116 pages.
 - 7.1.3.7 Clallam Transit System Authority, 1983 - 1985, 41 pages.
- 7.2 Employés à temps partiel - Québec
 - 7.2.1 Temps partiel seulement
 - 7.2.2 Temps partiel inclus - toutes clauses

- 7.2.3 Temps partiel inclus - certaines clauses
- 7.2.3.1 Société des loteries et courses du Québec et le Syndicat des travailleurs des loteries et courses du Québec, 1978 - 1982, 216 pages.
- 7.2.3.2 Société des loteries et courses du Québec et l'Association des professionnels de Loto-Québec, 1979 - 1982, 202 pages.
- 7.2.3.3 Dispositions constituant une convention collective entre LOTO-QUEBEC et les professionnels, 1983 - 1985, 167 pages.
- 7.2.3.4 Dispositions constituant une convention collective liant LOTO-QUEBEC et le travailleur de LOTO-QUEBEC, 1983 - 1985, 210 pages.

8. LITTÉRATURE

- 8.1 Dossiers de presse sur la C.T.C.U.M.
- 8.1.1 Documents de presse sur le conflit à la C.T.C.U.M., Québec: Ministère des Transports, 1981 - 1983, n.p.
- 8.1.2 MINEAU, ALLARD, MANTHA et als (1981) Réponse administrative proposée à la C.T.C.U.M., 2 volumes, 49 et 94 pages.
- 8.2 Etudes sur les chauffeurs d'autobus
- 8.2.1 Québec - Canada
- 8.2.1.1 DELUC (1974) Etude du service du transport de la Commission de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal, comparaison Montréal-Toronto, mai, 95 pages.
- 8.2.1.2 JUTRAS, G. (1982) Rapport de la Commission d'enquête constituée en vertu de la loi 47, soumis au MTMOSR, Québec, 10 mai, 130 pages.
- 8.2.1.3 CLSL BASSE-VILLE (QUEBEC), CENTRE-VILLE (MONTREAL), SUD-OUEST CENTRE (SHERBROOKE) (1982) Rapport d'enquête sur la santé au travail des chauffeurs d'autobus long parcours du Québec, octobre, 78 pages.
- 8.2.1.4 D'AOUST, L. GAUCHER, D. et VILCHENON, P. (1981) Conditions de travail en vigueur dans le secteur du transport en commun au Québec, à Toronto et Ottawa, Québec, MTMO, centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, décembre, 147 pages.
- 8.2.1.5 BASTIEN, B. (1982) Rapport soumis à l'honorable Raynald Fréchette relativement au maintien des services essentiels par le syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) (C.S.N.) et la C.T.C.U.M., Montréal, 10 septembre, 30 pages et annexes.
- 8.2.1.6 BOUCHARD, L. (1980) Rapport aux membres du conseil de la C.U.Q. sur les résultats de la médiation préventive relativement à l'étude de l'ensemble des problèmes reliés à l'amélioration des services aux heures de pointes, C.T.C.U.Q., 14 octobre, 5 pages.
- 8.2.2 U.S.A. et autres
- 8.2.2.1 GIBSON/YAPP INC. (1981) Compendium of Transit Industry Comparability Analysis, prepared for Seattle Metro Transit, November, 5 sections.
- 8.2.2.2 INSTITUTE OF TRANSPORTATION STUDIES (1981) Part-time Labor, Work Rules and Transit Costs, University of California, Irvine, January, 134 pages.
- 8.2.2.3 SEATTLE (S.D.) The Need for Part-time Drivers, dossier de négociation sur Seattle, n.p.
- 8.2.2.4 SEATTLE (1982) Driver Alert "The Book", Seattle, February, 26 pages.
- 8.2.2.5 LIEB, R.C. et WISEMAN, F. (1979) "A Survey of the Use of Part-Time Employees in Transit", Transit Journal, Spring, pp. 3-8.

- 8.2.2.6 LAVE, A.C. (1980) "Is Part-Time Labor a Cure for Transit Deficits ?" Traffic Quarterly, vol. 34, no. 1, January, pp. 61-74.
- 8.2.2.7 LANGLOIS, M. et al (1983) Mise à jour de certains tableaux du Compendium of Transit Comparability Analysis, C.T.C.U.M., Service des ressources humaines, 28 mars, n.p.
- 8.2.2.8 APTA (1983b) Comparative Labor Practices-Report no. 4, Part-Time Operators, April 30, 8 pages.
- 8.2.2.9 APTA (1983c) Index to Part-Time Provisions, 73 pages.
- 8.2.2.10 APTA (1983d) Part-Time Operator Provisions-selected major Transit Systems, n.p.
- 8.2.2.11 MULTISYSTEMS (1983a) An Assessment of Part-Time Operator Experience at MBTA, Submitted to Massachusetts Bay Transportation Authority, June, 45 pages.
- 8.3 Etudes sur le temps partiel
 - 8.3.1 Québec-Canada
 - 8.3.1.1 BARIL, J. et LEWIS, N. (1982) "Le travail à temps partiel", Le Marché du travail, vol. 3, no. 11. novembre, pp. 54-68
 - 8.3.1.2 BERNIER, C. et DAVID, H. (1978) Le travail à temps partiel, IRAT, bulletin no. 12, Montréal, avril, 100 pages.
 - 8.3.1.3 DELORME, F. (1978) Peut-on mesurer la rémunération globale? Tiré à part no. 27, Ecole de Relations Industrielles, Université de Montréal, 10 pages.
 - 8.3.1.4 POULAIN, J. (1982) "La moitié des emplois au Canada sont temporaires", La Presse, 3 décembre, p. B-1.
 - 8.3.1.5 LÉVESQUE, R. (1983) C'est le début d'un temps nouveau, Discours inaugural de l'Assemblée Nationale, Québec, 23 mars, 40 pages.
 - 8.3.1.6 MORISSETTE, R. (1983) "La proportion d'hommes travaillant à temps partiel a augmenté depuis un an au Canada", Le Devoir, 14 mai, p. 9
 - 8.3.1.7 CARPENTIER, R. (1982) Le travail à temps partiel: Une mesure d'égalité ou d'inégalité en emploi. Québec: Conseil du Statut de la Femme, février, 46 pages.
 - 8.3.1.8 BERNIER, C. (1983) "Le temps partiel: pour essayer de comprendre les enjeux du débat", Interventions économiques, printemps, no. 10, pp. 17-25.
 - 8.3.1.9 DAVID, H. (1983) "La crise et le travail à temps partiel", Les relations de travail en période de crise économique, Université de Montréal, XIII^e colloque des relations industrielles, 1982, pp. 78-84.
 - 8.3.1.10 DESRIVIÈRES, P. (1983) "Le CCCSF: rendre le temps partiel vivable, plutôt que de chercher à le faire disparaître", Le Devoir, 11 mai, p. 3
 - 8.3.1.11 DESRIVIÈRES, P. (1982) "Temps partiel: qu'attend Québec pour dévoiler ses plans secrets ?" Le Devoir, 18 septembre, p. 3.
 - 8.3.1.12 F.T.Q. (1983) Document d'appui au colloque sur la réduction du temps de travail, mai 92 pages.

- 8.3.1.13 STATISTIQUE CANADA (1982) La population active: horaires de travail en 1981, cat. no. 71-001, octobre, 115 pages.
- 8.3.1.14 COMMISSION D'ENQUÊTE POUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (1982) Bibliographie du travail à temps partiel, 16 pages.
- 8.3.1.15 MTMOSR (1981) Rapport du groupe de travail sur le développement de l'emploi à temps partiel au Québec, décembre, 60 pages.
- 8.3.1.16 Normes régissant les emplois à temps partiel, Québec, MTMOSR, mai 1982, non paginé.
- 8.3.1.17 MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE (1983) La gestion du travail à temps partiel, Québec, 23 août, n.p.
- 8.3.1.18* WHITE, J. (1983) Les femmes et le travail à temps partiel, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, mars, 178 pages.
- 8.3.1.19* STATISTIQUE CANADA (1983) La population active, Ottawa, cat. 71-001, mensuel, mars, 174 pages.
- 8.3.1.20* MARCOUX, C. (1982) Le travail à temps partiel, (caractéristiques actuelles et intérêt à son égard), Québec: O.P.D.Q., Direction des synthèses socio-économiques, janvier, 151 pages.
- 8.3.1.21* STATISTIQUE CANADA (1983) La population active, Ottawa, cat. 71-001, mensuel, août, 131 pages.
- 8.3.1.22 GUILLOTEAU, J.F. (1981) Emergence de formes particulières d'emploi, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 34 pages.
- 8.3.2 Autres
- 8.3.2.1 CAIRE, G. (1982) "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail", Sociologie du travail, no. 2, pp. 135-138.
- 8.3.2.2 GERME, J.F. (1981) "Instabilité, précarité et transformation de l'emploi", Critiques de l'économie politique, no. 15-16, avril-juin, pp. 53-91.
- 8.3.2.3 JALLADE, J.P. (1982) "Vers une politique du temps partiel", l'Europe à temps partiel, Economica, Paris, pp. 195-234.
- 8.3.2.4 PUEL, H. (1981) "Emploi typique et représentation du travail", Droit Social, no. 7-8, juillet-août, pp. 489-493.
- 8.3.2.5 PIORE, M.J. (1982) "La crise du mouvement ouvrier aux Etats-Unis et la crise de la régulation macro-économique", G. Dostaler (éd) La crise économique et sa gestion, Boréal Express, Montréal, pp. 111-126.
- 8.3.2.6 DUPEYROUX, J.J. (1981) "Et maintenant ?", Droit Social, no. 7-8, juillet-août 1981, pp. 486-488.
- 8.3.2.7 DUPEYROUX, J.J. (s.d.) "L'introuvable statut du travail à temps partiel", Le Monde.
- 8.3.2.8 BEAULIEU, G. (1983) "La législation française donne au travail à temps partiel sa place au soleil", Le Journal du travail, avril, p. 5.

- 8.3.2.9 Ordonnance no. 82-271 du 26 mars 1982 relativement au travail à temps partiel, 2 pages.
- 8.3.2.10* NOLLEN, S.D. et V.H. MARTIN (1978) Alternative Work Schedules, Parts 2-3, Amacom Survey, Reports, N.Y. pp. 1-34.
- 8.3.3 MÉMOIRES A LA COMMISSION WALLACE
- 8.3.3.1 ESCOMEL, G. (1982) "Les témoignages québécois devant la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel", Le Journal du Travail, novembre, pp. 4-7.
- 8.3.3.2 Canadian Urban Transit Association, september 9, 1982, 10 pages.
- 8.3.3.3 Independant Canadian Transit Union, october 4, 1982 3 pages.
- 8.3.3.4 Syndicat des chargés de cours de l'U.Q.A.M., 16 septembre, 1982, Montréal, 16 pages.
- 8.3.3.5 Fédération des travailleurs du Québec, (F.T.Q.), 16 septembre 1982, Montréal, 7 pages
- 8.3.3.6 B.C. Transit, 1982, 7 pages.
- 8.3.3.7 Public Service Alliance of Canada, september 3, 1982, 74 pages.
- 8.3.3.8 Coalition intersyndicale (C.S.N., C.E.Q., FSPIIQ, SPGQ, SFPQ, FQII), 1982, 20 pages.
- 8.3.3.9 Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.), septembre 1982, Montréal, 11 pages.
- 8.3.3.10 Fédération des Femmes du Québec, 17 septembre 1982, Montréal, 7 pages.
- 8.3.3.11 Centrale de l'Enseignement du Québec, (C.E.Q.), 15 septembre 1982, Montréal, 21 pages.
- 8.3.3.12 Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.), 17 septembre 1982, Montréal, 17 pages.
- 8.3.3.13 Congrès du travail du Canada (C.T.C.), 31 septembre 1982, 13 pages.
- 8.3.3.14 Conseil du Patronat du Québec (C.P.Q.), août 1982, 9 pages et annexes.
- 8.3.3.15 Chambre de Commerce du Canada, 9 septembre 1982, 12 pages.
- 8.3.3.16 Conseil Québécois du Commerce de détail, 1982, 6 pages.
- 8.3.3.17 United Steelworkers of America - Syndicat des Métallos, 3 septembre 1982, 13 pages.
- 8.3.3.18 Rapport de la Commission Wallace (1983) Le travail à temps partiel au Canada, Travail Canada, Ottawa, 224 pages.
- 8.4 ÉCONOMIE ET TRANSPORTS
- 8.4.1 TRANSPORT CANADA (1978) Labour in Urban Transit Operations: Profile and Prospects, Prepared by Sage Management Consultants, March, 262 pages.

* Documents consultés

- 8.4.2 GAUDRY, M. (1973) The Demand for Public Transportation Montreal and its Implications for Transportation Planning and Cost-Benefit Analysis, Thèse de Doctorat, Economics, Princetown University, 188 pages.
- 8.4.3 GAUDRY, M. (1975) "An Aggregate Time-Series Analysis of Urban Transit Demand: the Montreal Case", Transportation Research, vol. 9, pp. 249-258.
- 8.4.4 GAUDRY, M. (1978) "Seemingly Unrelated Static and Dynamic Urban Travel Demands", Transportation Research, vol. 12, pp. 195-211.
- 8.4.5 GAUDRY, M. (1980) "A Study of an Aggregate Bi-modal Urban Travel Supply, Demand and Network Behavior Using Simultaneous Equations with Autoregressive Residuals" Transportation Research, vol. 14B, no. 2, pp. 29-58.
- 8.4.6 GAUDRY, M. et WILLIS, M.D. (1978) "Estimating the Functional Form of Travel Demand Models", Transportation Research, vol. 12, no. 4, pp. 257-289.
- 8.4.7 CHRIQUI, C. (1974) Réseaux de transport en commun: les problèmes de cheminement et d'accès, Université de Montréal, dépt. d'informatique, avril, 171 pages.
- 8.4.8 CHAPLEAU, R. (1974) Réseaux de transport en commun: structure informatique et affectation, Université de Montréal, dépt. d'informatique, juin, 199 pages.
- 8.4.9. (U.S.) GENERAL ACCOUNTING OFFICE (1981) Soaring Transit Subsidies Must Be Controlled, Washington, U.S. Dept of Commerce, Report to the Congress, February, 90 pages.
- 8.4.10 MINISTÈRE DES TRANSPORTS (1983) Les nouveaux services de taxi, Québec, juin, 36 pages.
- 8.4.11 BLAIS, J.-Y. (1978) Manuel d'utilisation de HASTUS-MACRO, Centre de Recherche sur les Transports, Université de Montréal, 42 pages.
- 8.4.12 BLAIS, J.-Y. et ROUSSEAU, J.M. (1980) Hastus: A model for the Economic Evaluation of Drivers' Collective Agreements in Transit Companies, centre de Recherche sur les Transports, Université de Montréal, 17 pages.
- 8.4.13 DAGENAIS, J.P. (1982) Ironie du char, édité par l'auteur, Montréal, 208 pages.
- 8.4.14 APTA (1981) Transit Fact Book 1981, 80 pages
- 8.4.15 CTCUM (1983) Lois de l'Etat de Californie sur les subventions au Transport Urbain, 15 août, 6 pages.
- 8.4.16 BUSSIÈRE, Y. (1983) Vieillesse de la population et demande de transport dans la région de Montréal, INRS Urbanisation, Montréal, 83 pages.
- 8.4.17 Rapport du comité conjoint Gouvernement du Québec, Maires des Laurentides (1983), Le Péage Autoroutier du Québec, 625 pages.
- 8.5 MESURE DU TRAVAIL, ERGONOMIE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
- 8.5.1 STATISTIQUE CANADA (1983) La population active: enquête sur l'absence au travail, cat. no. 71-001, novembre, 119 pages.

- 8.5.2 DELORME F., et LAROUCHE V. (1975) Quelques effets de la durée du travail, préparé pour la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la CTCUM, juin, 43 pages.
- 8.5.3 ORDRE DES CHIROPRACTIENS DU QUÉBEC (1975) Commentaires reliés à la santé des chauffeurs d'autobus de la CTCUM, 13 juin, Montréal, 3 pages.
- 8.5.4 DUBOIS P., et alii (1977) Etude du stress professionnel des membres de la Fraternité, avril, préparé pour la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la CTCUM, 181 pages.
- 8.5.5 R.A.T.P. (1978) Etude de poste: machiniste-receveur du réseau routier, Service médical du travail, octobre, 101 pages.
- 8.5.6 APTA (1983) Typical Weekday Absenteeism of Vehicle Operators, January, 25 avril, 8 pages
- 8.5.7 MATHIEU R., (1979) Etude du stress professionnel des chauffeurs d'autobus: relations entre la perception du travail, le stress et la santé psychologique, thèse du doctorat, Département de psychologie, U de M, Montréal, décembre 304 pages.
- 8.5.8* GRANDJEAN, E. (1967) Précis d'ergonomie, Presses Académiques Européennes, Dunod Editeur.
- 8.5.9* BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1981), Introduction à l'étude du travail, Genève.
- 8.5.10* LEHMAN Jacques T. (1965) La mesure des temps alloués, Les Editions d'Organisation, Paris.
- 8.5.11* BOOZ, ALLEN & HAMILTON (1967) A new look at Allowances in Work Measurement.
- 8.5.12* DELFOSSE, M.G. (1959) Le service des méthodes et l'étude des postes de travail, Les Editions de l'entreprise moderne, Paris.
- 8.5.13* NIEBEL, B.W. (1967) Motion and Time Study, Richard D. Irwin, Homewood
- 8.5.14* BARNES, Ralph M. (1958) Motion and Time Study, John Wiley & Sons, New York.
- 8.5.15* KARGER, D.W., et BAYHA F.H. (1975) La mesure rationnelle du travail MTM et Systèmes de Temps Prédéterminés, Paris, Gauthier-Villard, Editions d'organisation.
- 8.5.16* OBORNE, David J., (1982) Ergonomics at Work, John Wiley & Sons Ltd.
- 8.5.17* BUREAU DES TEMPS ÉLÉMENTAIRES DE PARIS (1964) Les Imprimeries J. Brard.
- 8.5.18 Exemples de tables utilisées pour le calcul des majorations de repos, BOOZ, ALLEN & HAMILTON (1967).
- 8.6 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- 8.6.1 CARON, Jacques (1982) L'Analyse de l'absentéisme à la cité de la santé de Laval. Ecole nationale d'administration publique.

- 8.6.2* BELANGER L., Petit A., Bergeron J.L., (1983) Gestion des Ressources humaine, une approche globale et intégrée, Gaétan Morin Editeur, Chicoutimi.
- 8.6.3* DUNNETT, M.D., Kircher, Wayne R., (1965) Psychology Applied To Industry, New-York, Appleton-Century Crafts.
- 8.6.4* LAROUCHE V., Conférence présentée par Viateur Larouche lors du congrès de l'Association des administrateurs d'hôpitaux de la province de Québec.
- 8.6.5* CÔTÉ, Marcel (1975) La Gestion des Ressources Humaines Guérin Editeur Limitée, Montréal.
- 8.6.6* Gouvernement du Québec, Santé et Sécurité au travail, Politique Québécoise de la Santé et de la Sécurité des Travailleurs, Editeur Officiel.

9. DIVERS

- 9.1 Loi sur la Communauté Urbaine de Montréal, c. C.37.2, Québec, 120 pages.
- 9.2 AMERICAN PUBLIC TRANSIT ASSOCIATION (1983) 1983 Membership Directory, Washington, 298 pages.
- 9.3 MENARD, J. (1983) Modification à la politique d'aide gouvernementale au transport en commun.

10. DOCUMENTS PRETES ET CONSULTES A LA COMMISSION

- 10.1 Conventions collectives
 - C.T.C.U.M. 1964 - 1967
 - C.T.C.U.M. 1967 - 1970
 - C.T.C.U.M. 1970 - 1973
 - C.T.C.U.M. 1973 - 1975
 - C.T.C.U.M. 1975 - 1977
 - C.T.C.U.M. 1977 - 1979
 - C.T.C.U.M. 1979 - 1982
 - HOUSTON, TEXAS 1981 - 1984
 - DÉTROIT, MICHIGAN 1980 - 1983
 - CINCINNATI, OHIO 1981 - 1984
 - ST. LOUIS, ILLINOIS 1980 - 1983
 - OAKLAND, CALIFORNIA 1980 - 1983
 - NEW ORLEANS, N.O. 1983
 - MINNEAPOLIS, MINNESOTA 1981 - 1984
 - NEW JERSEY 1981 - 1984
 - MILWAUKEE, WISCONSIN 1982 - 1984
 - SAN FRANCISCO, CALIFORNIA 1982 - 1984

* Documents consultés

- SAN DIEGO, CALIFORNIA 1982 - 1984
- DALLAS, TEXAS 1982
- DÉTROIT, MICHIGAN (2) 1980 - 1983
- MIAMI, FLORIDA 1981 - 1982
- LOS ANGELES, CALIFORNIA 1982 - 1984
- DENVER, COLORADO 1982 - 1985
- BUFFALO, NEW-YORK 1980 - 1983
- CHICAGO, ILLINOIS 1979 - 1982
- INDIANAPOLIS 1981 - 1983

10.2 Autres documents

TRANSPORTS CANADA (1978) The Fundamentals of Urban Transit, February, 23 chap.

MINISTÈRE DES TRANSPORTS (1983) Dossiers de presse, hebdomadaire, Québec.

CHRIQUI, C. (1975) Publics Network Assignment Method, H.E.C., Rapport de recherche, mai, 10 pages.

TRANSPORTS CANADA (1978) La Main d'oeuvre et les transports urbains: Profils et perspectives.

A N N E X E "B"

DÉCRET 649-83

D E C R E T

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

30 MARS 1983

Numéro

6 4 9 - 8 3

CONCERNANT la création d'une commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal

ATTENDU QUE la loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., chapitre C-37), à son article 1, permet au gouvernement, lorsqu'il le juge à propos, de faire faire une enquête sur quelque objet qui a trait à la gestion de quelque partie des affaires publiques ou sur quelque matière importante se rattachant au bien-être de la population;

ATTENDU QUE la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal désire instaurer un régime d'employés surnuméraires ou à temps partiel chez les salariés représentés par la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la C.T.C.U.M. afin d'améliorer la gestion des modes de transport qu'elle administre;

ATTENDU QU'il y a lieu de faire faire une enquête sur cette question;

EN CONSEQUENCE, sur la recommandation du ministre des Transports, il est décrété ce qui suit:

1. Est formée, conformément à l'article 1 de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., chapitre C-37), une commission d'enquête désignée sous le nom de Commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (C.T.C.U.M.).

2. Cette commission d'enquête est constituée de trois commissaires qui sont les personnes suivantes:

Le Président Jean-Guy Clément, avocat, 812 boulevard Ste-Croix, Ville St-Laurent, Québec.

Le commissaire Gilles Ferland, ingénieur, Directeur du département de Relations industrielles de la faculté des Sciences sociales de l'Université Laval;

Le commissaire Marcel Guilbert, ingénieur, 440 ouest, boulevard Dorchester, suite 302, Montréal, Québec.

3. Il est adjoint à la commission d'enquête un secrétaire en la personne de Monsieur Gilles Tremblay, agent de gestion du personnel, 255 est, rue Crémazie, 10e étage, Montréal, Québec

4. Le mandat de la Commission d'enquête est:

A.- D'enquêter sur les avantages et les inconvénients rattachés à l'implantation chez les salariés représentés par la Fraternité, d'un régime permettant à la C.T.C.U.M. d'embaucher des employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet, dans le but de tenir compte des variations de besoins de main-d'oeuvre;

- B.- D'enquêter sur toute formule de rechange susceptible de permettre l'atteinte du même objectif;
 - C.- D'enquêter sur les modalités d'application d'un régime permettant l'embauche, chez les salariés représentés par la Fraternité, d'employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet, ou d'une autre formule apte à répondre au besoin décrit au paragraphe A.
 - D.- D'enquêter sur les effets de l'instauration d'un tel régime ou d'une formule de rechange, notamment en rapport avec les dimensions suivantes:
 - 1) les aspects administratifs et économiques de ce système pour la C.T.C.U.M.;
 - 2) la qualité du service aux usagers;
 - 3) les coûts du transport en commun;
 - 4) les conditions de travail actuelles des salariés de la C.T.C.U.M. représentés par la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport à la C.T.C.U.M.;
 - E.- De faire rapport au gouvernement sur les observations, conclusions et recommandations jugées appropriées.
5. Les commissaires doivent compléter leurs travaux et soumettre leur rapport et leurs recommandations au gouvernement avant le 11 octobre 1983.
 6. Les frais relatifs à la rémunération du personnel de la Commission ainsi qu'au paiement des honoraires professionnels sont payés à même le fonds consolidé du revenu. Les autres coûts sont défrayés à même le programme 1, élément 2 du ministère des Transports intitulé "Transport des personnes".
 7. Le mandat de la commission d'enquête débute le 30 mars 1983.

Le Greffier du Conseil exécutif

LOUIS BERNARD

A N N E X E "C"

/'
DÉCRET 2073-83

D E C R E T

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Numéro
2 0 7 3 - 8 3

5 OCT. 1983

CONCERNANT la prolongation du mandat de la Commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal

ATTENDU QUE la loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., chapitre C-37), à son article 19, permet au gouvernement de fixer la date à laquelle les commissaires nommés par une commission doivent compléter leurs travaux et leur rapport;

ATTENDU QUE, par le décret 649-83 du 30 mars 1983 modifié par le décret 955-83 du 11 mai 1983, le gouvernement a formé la Commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 5 du décret 649-83 du 30 mars 1983, les commissaires doivent compléter leurs travaux et soumettre leur rapport au gouvernement avant le 11 octobre 1983;

ATTENDU QU'il y a lieu d'accorder un délai pour permettre aux commissaires de compléter leur rapport;

EN CONSEQUENCE, sur la recommandation du ministre des Transports, il est décrété:

QUE l'article 5 du décret 649-83 du 30 mars 1983, concernant la création d'une commission d'enquête sur l'opportunité d'établir un régime d'employés surnuméraires pour la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal, soit remplacé par le suivant:

- "5. Les commissaires doivent compléter leurs travaux et soumettre leur rapport et leurs recommandations au gouvernement avant le 1er décembre 1983".

Le Greffier du Conseil exécutif

LOUIS BERNARD

A N N E X E "D"

RÈGLES DE PRATIQUE ET DE PROCÉDURE

RÈGLES DE PRATIQUE ET DE PROCÉDURE

ATTENDU QUE la Commission, constituée en vertu de la Loi des commissions d'enquête (L.R.Q., ch. C.37) est chargée par Décret du Conseil Exécutif numéro 649-83, en date du 30 mars 1983, de faire une enquête dont le mandat est le suivant:

- a) d'enquêter sur les avantages et les inconvénients rattachés à l'implantation chez les salariés représentés par la Fraternité, d'un régime permettant à la C.T.C.U.M. d'embaucher des employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet, dans le but de tenir compte des variations de besoins en main-d'oeuvre;
- b) d'enquêter sur toute formule de rechange susceptible de permettre l'atteinte du même objectif;
- c) d'enquêter sur les modalités d'application d'un régime permettant l'embauche, chez les salariés représentés par la Fraternité, d'employés ayant un statut différent des salariés réguliers à temps complet, ou d'une autre formule apte à répondre au besoin décrit au paragraphe a).
- d) d'enquêter sur les effets de l'instauration d'un tel régime ou d'une formule de rechange, notamment en rapport avec les dimensions suivantes:
 - 1) les aspects administratifs et économiques de ce système pour la C.T.C.U.M.;
 - 2) la qualité du service aux usagers;
 - 3) les coûts du transport en commun;
 - 4) les conditions de travail actuelle des salariés de la C.T.C.U.M. représentés par la Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la C.T.C.U.M.;
- e) de faire rapport au gouvernement sur les observations, conclusions et recommandations jugées appropriées.

ATTENDU QUE l'enquête de la Commission n'est pas un procès, qu'il n'y a devant elle ni accusateur, ni accusé, ni demandeur, ni défendeur et qu'il y a lieu d'adopter certaines règles de pratique et de procédure, afin d'assurer la bonne marche des travaux de la Commission tout en assurant la protection des droits individuels principalement dans le respect des droits fondamentaux relatifs à la réputation des personnes appelées à témoigner ou impliquées.

EN CONSEQUENCE, la Commission adopte les règles de pratique et de procédure suivantes:

- 1) Les bureaux de la Commission sont situés à Montréal, au numéro 255 boulevard Crémazie est, suite 1000, 10e étage.
- 2) La Commission tiendra des audiences publiques à Montréal, au Tribunal du Travail, ou à tout autre endroit déterminé par la Commission au besoin.
- 3) Les audiences publiques de la Commission se dérouleront aux heures, dates et lieux mentionnés dans les avis publics ou autres avis de convocation.

Les avis de convocation seront donnés dans un délai raisonnable pour permettre aux témoins et intervenants d'y donner suite.

- 4) Conformément à l'article 5 de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., ch. C.37, art. 5), la date et le lieu de la première audience publique seront annoncés d'avance par avis dans deux journaux français et deux journaux anglais publiés dans la région de Montréal.
- 5) La photographie, la cinématographie, la télévision et la radio par les médias d'information et les parties intéressées sont permises, aux conditions fixées par la Commission, en autant qu'elles n'entravent pas la bonne marche des travaux de la Commission, et sous réserve de la protection des droits individuels des témoins et de la réputation des personnes.
- 6) La Commission peut tenir des audiences privées lorsqu'elle le juge nécessaire, principalement lorsqu'il s'agit d'assurer la protection des individus ou la réputation des personnes appelées à témoigner ou impliquées dans un témoignage.
- 7) Toute personne appelée à comparaître devant la Commission, en audience publique ou privée, a le droit d'être assistée de son avocat.
- 8) Lors des séances privées, outre les personnes autorisées par la Commission, seul le témoin est présent, accompagné de son avocat s'il désire exercer ce droit.
- 9) Un témoin ou son avocat peut prendre connaissance de sa déposition et des documents qu'il a produits en audiences privées.
- 10) Nulle autre personne ne peut prendre connaissance des dépositions recueillies et des documents produits en audiences privées sans l'autorisation de la Commission et aux conditions qu'elle fixe.
- 11) Tout témoin est appelé par la Commission et est interrogé par le procureur de celle-ci.

Le procureur du témoin peut ensuite l'interroger sur les faits révélés par l'interrogatoire, s'il y a lieu, pour rapporter des faits nouveaux ou donner des explications additionnelles pour la compréhension du témoignage du témoin.

A la suite de cet interrogatoire, le procureur de la Commission peut poser les questions qu'il croit utiles.

Un membre de la Commission peut poser toutes les questions qu'il croit utiles pour les fins de l'enquête.

Le Président de la Commission peut aussi autoriser le représentant ou procureur d'une partie intervenante à poser des questions à un témoin, s'il est démontré à la Commission que cet interrogatoire est fait dans le but d'apporter des explications nécessaires ou utiles à la compréhension de son témoignage.

- 12) Toute personne physique ou morale, toute association ou corporation professionnelle, tout groupement de personnes, syndicat ou corps publics qui désire apporter un fait de nature à lui rendre justice ou à éclairer la Commission, sur une matière relevant de son enquête, peut demander à celle-ci l'autorisation de se faire entendre ou de faire entendre d'autres personnes. Cette demande peut être faite verbalement à l'audience ou être adressée par écrit au Secrétaire de la Commission et doit indiquer les raisons pour lesquelles l'autorisation devrait être accordée, ainsi que les nom(s), prénom(s) et adresse(s) de la personne ou des personnes qui devraient être entendues et les faits sur lesquels elles devraient être entendues. La Commission peut accepter cette demande en tout ou en partie selon les modalités qu'elle détermine ou la refuser.

- 13) Lors des audiences, le président de la Commission décide de toutes les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche des travaux de la Commission. Il décide aussi de toutes questions relatives à la procédure durant les auditions publiques et privées de la Commission.
- 14) Lors des audiences, la Commission fait prendre les dépositions des témoins par sténographie ou par tout autre moyen qu'elle juge approprié.
- 15) Toute personne désireuse de prendre connaissance des pièces ou documents produits ou des dépositions recueillies devant la Commission doit en faire la demande au Secrétaire de la Commission. La Commission peut accorder cette autorisation selon les modalités qu'elle détermine. La personne ainsi autorisée doit se présenter au bureau de la Commission un jour juridique et pendant les heures de bureau.
- 16) Toute personne appelée à témoigner devant la Commission, en audience publique ou privée, a droit à des frais raisonnables de déplacement sur présentation des pièces justificatives approuvée par le Secrétaire de la Commission et à une taxe déterminée par la Loi pour chaque jour où elle sera requise de se présenter devant la Commission, qu'elle témoigne ou non.
- 17) Les présentes règles peuvent être modifiées à l'occasion sans avis préalable.

A N N E X E "E"

CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL *

* Cette annexe provient d'une étude réalisée par Denis Gascon dans le cadre des travaux de la Commission d'enquête.

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU E.1	Personnes travaillant à temps plein et à temps partiel, par sexe, Québec, Canada, 1975, 1981 et 1983.
TABLEAU E.2	Emploi à temps plein et à temps partiel, Canada 1980 - 1983.
TABLEAU E.3	Répartition des sans-emploi, des travailleurs à temps plein et à temps partiel, en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus, Québec, Canada, 1975, 1981, 1983.
TABLEAU E.4	Age et sexe des travailleurs à temps plein et à temps partiel, Canada, 1981.
TABLEAU E.5	Salariés à temps partiel par sexe, groupe d'âge et statut civil, Québec, mars 1983.
TABLEAU E.6	Part relative de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel, par groupe d'âge, Canada, 1981.
TABLEAU E.7	Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe, Québec, Canada, mars 1983.
TABLEAU E.8	Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe et par âge, Canada, 1981.
TABLEAU E.9	Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe, Québec 1975, 1980 et 1983.
TABLEAU E.10	Emploi à temps partiel "involontaire" et autre, Canada, 1980 - 1983.
TABLEAU E.11	Répartition des travailleurs à temps plein et à temps partiel par industrie, Canada, 1981.
TABLEAU E.12	Pourcentage de l'emploi à temps partiel selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1981 et Canada, mars 1983.
TABLEAU E.13	Répartition des heures réelles travaillées par semaine, pour les travailleurs à temps partiel, Canada, 1981.
TABLEAU E.14	Horaires les plus courants de l'emploi à temps partiel.
TABLEAU E.15	Emploi à temps plein et à temps partiel selon la durée de l'emploi, Québec, Canada, mars 1983.
TABLEAU E.16	Durée de l'emploi des travailleurs à temps plein et à temps partiel, Canada, 1981.
TABLEAU E.17	Affiliation syndicale des emplois à temps plein et à temps partiel, par profession, Canada, 1981.
TABLEAU E.18	Conventions collectives selon l'application aux salariés à temps partiel, par secteur d'activité, Québec, 1981.
TABLEAU E.19	Revenus annuels des emplois rémunérés pour les salariés travaillant exclusivement à temps partiel, Canada, 1981.
TABLEAU E.20	Rémunération horaire moyenne des emplois à temps plein et à temps partiel, par industrie, Canada, 1981.

TABLEAU E.21	Pourcentage des emplois rémunérés des travailleurs à temps plein ou à temps partiel par gains horaires et par profession, Canada, 1981.
TABLEAU E.22	Rémunération horaire moyenne des emplois rémunérés, temps plein et temps partiel, par sexe, Canada, 1981.
TABLEAU E.23	Avantages comparatifs pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, Hamilton, 1978.
TABLEAU E.24	Chômeurs selon le genre de travail recherché, Québec, Canada, mars 1983.
TABLEAU E.25	Personnes inactives "voulant travailler" selon le genre de travail recherché, par sexe, Canada, 1979 et 1982.
TABLEAU E.26	Intérêt manifesté par les travailleurs à temps plein à l'égard du travail à temps partiel par sexe, âge et statut civil, Québec, 1980.
TABLEAU E.27	Personnel autre que régulier en pourcentage du personnel régulier et du personnel total, secteurs public et parapublic, Québec, 1981 - 1982.
TABLEAU E.28	Comparaison des avantages offerts aux employés autres que réguliers, secteurs public et parapublic, Québec, 1982.
TABLEAU E.29	Conditions négociées d'opération des chauffeurs d'autobus, Etats-Unis, Canada et Montréal, 1983.

1. PRINCIPALES DEFINITIONS

L'analyse de l'emploi et du travail des employés surnuméraires pose un problème parce que le concept de surnuméraire lui-même est difficile à cerner. En fait, ce n'est pas la notion de surnuméraire, mais plutôt la dynamique globale du travail à temps partiel qui souffre d'un manque de précision. Le travail surnuméraire n'en est qu'une manifestation. Ce manque de précision tient essentiellement au fait que le travail à temps partiel touche à un régime d'organisation du travail dont les formes peuvent être, et sont effectivement, fort diversifiées. Qu'on pense à la semaine de cinq jours à quatre heures par jour, au travail des étudiants la fin de semaine et le soir, au travail saisonnier ou contractuel, etc..

D'ailleurs, le concept de travail à temps partiel n'existe pas en soi. Il n'existe que par comparaison à un mode défini et accepté d'organisation du travail, à savoir celui de l'emploi régulier à temps plein. Le statut du travail à temps partiel n'est que relatif.

1.1 ORGANISMES DE RECHERCHE

Le nombre élevé de définitions du travail à temps partiel témoigne de la difficulté de lui en donner une qui soit complète et précise.

1.1.1 B.I.T.

Le Bureau International du travail (B.I.T.) le définit comme "un travail effectué volontairement et de façon régulière pendant une partie de la journée ou de la semaine, sensiblement plus brève que la durée normale ou légale de travail" (8.3.1.1, p. 54). Bien que cette définition mette l'accent sur le caractère choisi de l'emploi à temps partiel, elle exclut tout travail irrégulier, comme celui des contractuels, des occasionnels ou des surnuméraires, et ne différencie donc pas les multiples formes du travail à temps partiel.

1.1.2 Statistique Canada

Statistique Canada inclut dans ses statistiques mensuelles sur la population active occupée à temps partiel toutes les personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine, en excluant celles qui travaillent moins de 30 heures, mais qui se considèrent employées à temps plein (8.3.1.19, p. 58). Peu restrictive, cette définition écarte cependant le travail irrégulier (occasionnel, surnuméraire) de ses statistiques. Elle sert néanmoins d'encadrement aux uniques sources de données canadiennes sur le travail à temps partiel.

1.1.3 S.D. Nollen

S.D. Nollen propose une différenciation de l'emploi à temps partiel. Il parle d'abord "d'emploi à temps partiel permanent", soit un emploi régulier, volontaire, dont la durée est moindre

que la durée normale (8.3.2.10, p. 6). Cet emploi, qui peut s'effectuer sur une fraction de jour, de semaine ou de mois, se distingue de l'emploi "temporaire à durée déterminée", de l'emploi "surnuméraire", dont l'horaire et la durée du travail sont indéterminés, et de l'emploi à temps partiel "involontaire" qu'impose une récession économique sectorielle ou globale. L'emploi à temps partiel permanent est, par définition, stable et continu.

1.1.4 J. White

J. White présente deux catégories de travail à temps partiel afin d'inclure toutes les formes observées d'emplois à temps partiel. Tout d'abord, la "main-d'oeuvre à temps partiel régulière" est celle qui "travaille de façon continue, avec un horaire moins lourd que l'horaire hebdomadaire à temps plein". Ensuite, il y a la "main-d'oeuvre à temps partiel occasionnelle" qui "travaille de façon intermittente pour de petites périodes, aussi avec un horaire moins lourd que l'horaire hebdomadaire à temps plein" (8.3.1.18, p. 28). Cette définition fait une distinction entre régularité et irrégularité du travail, mais laisse hors du travail à temps partiel les travailleurs saisonniers, temporaires ou occasionnels à temps plein.

1.1.5 C. Bernier et H. David

C. Bernier et H. David offrent une appréciation du travail à temps partiel qui greffe le concept à deux variables. D'une part, la continuité de l'emploi, à savoir l'absence ou non de terme défini au contrat de travail (caractère déterminé ou indéterminé de la durée du contrat de travail), et, d'autre part, la régularité ou l'irrégularité des heures de travail, soit le caractère fixe ou non des horaires de travail (8.3.1.2, p. 5). Ainsi, le travail à temps partiel continu et régulier est le travail à temps partiel stable. Le travail à temps partiel continu, mais irrégulier, est le travail surnuméraire. Le travail à temps partiel discontinu, mais régulier, est le travail occasionnel. Le travail à temps partiel discontinu et irrégulier est le travail à forfait.

Cette gamme de définitions apparaît la plus complète et la plus réaliste pour cerner le travail à temps partiel. C'est du moins l'opinion exprimée dans la majorité des études effectuées au Québec, telles celles de J. Baril et N. Lewis (8.3.1.1), de C. Marcoux (8.3.1.20), de R. Carpentier (8.3.1.7), et de plusieurs mémoires présentés à la Commission Wallace (8.3.3). L'étude de la C.T.C.U.M. sur l'approche conceptuelle du travail à temps partiel (4.33) conclut dans les mêmes termes. Les définitions de C. Bernier et H. David restent cependant opérationnelles sur le plan statistique.

1.1.6 Emploi atypique

Afin de dépasser l'unique référence à une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée normale, la littérature française a opposé au concept de travail à temps partiel la notion "d'emploi atypique" et de "formes particulières d'emploi" (8.3.2.2, 8.3.2.6). Selon cette approche, le modèle type d'emploi possède les attributs suivants: c'est un emploi salarié avec un lien salarial ferme, qui est stable et permet de faire carrière, est exercé à temps plein et procure l'essentiel du revenu familial, relève d'un seul employeur dans un lieu spécifique de travail et est individuellement affecté (8.3.2.4, p. 489). Les formes d'emploi "atypique" dérogent donc de ce modèle d'emploi et concernent le travail à temps partiel*, le travail temporaire ou occasionnel, le

* Au sens limité de travail à temps partiel "régulier".

contrat à durée déterminée, la sous-traitance de main-d'oeuvre, le travail à domicile, l'intérim, le travail au noir, qui présentent des conditions de travail "précaires".

Le travail atypique résulte d'une double variation sur le temps de travail: temps-horaire réduit et temps-contrat écourté. Cette typologie de l'emploi rejoint les définitions de C. Bernier et H. David en différenciant les formes de l'emploi selon leurs conditions contractuelles d'exécution.

1.2 COMMISSION WALLACE

La première tâche à laquelle s'est attachée, dans son rapport, la Commission fédérale d'enquête sur le travail à temps partiel au Canada a été de définir le travail à temps partiel. La Commission Wallace a d'abord répertorié les formes les plus courantes de l'emploi à temps partiel: les travailleurs à temps partiel permanents, occasionnels et temporaires, les employés qui préparent leur retraite, les employés saisonniers, les employés contractuels, et les "partageants", qui se partagent un poste de travail, ainsi que la rémunération et les avantages sociaux qui s'y rattachent.

La Commission Wallace a par la suite constaté que les différentes définitions recensées en Europe (O.C.D.E., C.E.E.), en Grande-Bretagne, aux États-Unis et au Canada (Conseil du trésor, Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, Statistique Canada) mettent l'accent sur le caractère régulier du travail à temps partiel et opposent parfois travail à temps partiel et travail occasionnel. Les employeurs interviewés par la Commission Wallace ont dit préférer une définition "ouverte" du travail à temps partiel, afin de ne pas limiter son usage et les formes d'organisation du travail qu'il permet. Pour leur part, les syndicats favorisent aussi une définition ouverte qui puisse inclure tous les types de travailleurs à temps partiel, afin qu'ils soient tous traités équitablement.

A la suite de ces recherches, la Commission Wallace a opté pour une définition globale qui permet d'incorporer toutes les formes d'emploi à temps partiel (en ne se basant pas exclusivement sur l'horaire hebdomadaire), mais qui empêche de différencier les formes de l'emploi à temps partiel. Elle appelle "travailleurs à temps partiel tout individu dont les horaires sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des personnes effectuant des tâches similaires" (8.3.3.18, p. 44). Ainsi, pas de distinction entre travail à temps partiel permanent, occasionnel, surnuméraire, etc..

1.3 CONVENTIONS COLLECTIVES

Les définitions des conventions collectives mettent l'accent sur la régularité du travail et le nombre d'heures de travail inférieur à celui du travail à temps plein. A titre d'exemple, J. Baril et N. Lewis (8.3.1.1) donnent une clause type concernant le statut des employés à temps partiel: "le salarié régulier à temps partiel désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour sa classification". J. White (8.3.1.18) a effectué une étude sur les principes et les pratiques de 18 grands syndicats canadiens en ce qui concerne le travail à temps partiel. Il en ressort que les syndicats interrogés différencient travail à temps partiel "régulier" et "occasionnel" (horaire irrégulier).

Une recherche de N. Lewis, actuellement en cours au centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail au gouvernement du Québec et portant sur l'analyse des conditions de travail des salariés à temps partiel régis par des conventions collectives, distingue elle aussi deux statuts de travailleur à temps partiel dans les conventions. D'une part, il y a le salarié à temps partiel régulier qui effectue, en vertu d'un horaire réduit et permanent, un travail similaire à celui du salarié à temps plein. D'autre part, il y a le salarié à temps partiel "réserve", qui fait un travail irrégulier et de nature "ad hoc": les occasionnels, les temporaires, les surnuméraires sont de ce nombre.

Les recherches menées par la Commission d'enquête sur les conventions collectives (annexe F) confirment cette distinction entre temps partiel régulier et "autre". Le salarié "à temps partiel" travaille régulièrement avec un horaire réduit. Le salarié occasionnel, temporaire, surnuméraire travaille ou sur appel, ou pour une durée déterminée ou sur un travail précis, et ce, de façon non régulière.

2. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Depuis le début des années 70, le monde du travail a subi, tant au Québec que dans le reste du monde occidental, des modifications substantielles. C'est bien connu. Qu'on pense, par exemple, à l'évolution observée dans la structure démographique de la population active suite, notamment, à la croissance de l'activité des femmes et des jeunes. Les modifications du marché du travail ne se sont pas exprimées seulement en terme de main-d'oeuvre, elles se sont aussi manifestées en terme d'emploi. Et à ce titre, le développement de l'emploi à temps partiel s'impose aujourd'hui comme un élément essentiel de la dynamique du marché du travail contemporain.

La réalité du travail à temps partiel dépasse, nous l'avons vu, la seule référence à une durée hebdomadaire de travail inférieure à la semaine normale de travail. Il peut revêtir la forme de travail occasionnel, intermittent, surnuméraire ou forfaitaire et ainsi échapper au recensement statistique traditionnel. Cependant, toutes les statistiques, du reste fort succinctes, sur le travail à temps partiel au Canada et au Québec proviennent de Statistique Canada. Or, la définition du travail à temps partiel de Statistique Canada est restrictive et ne concerne que les personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine. Les données disponibles nous contraignent donc à se fonder sur la définition de Statistique Canada pour brosser un tableau, conséquemment incomplet, du travail à temps partiel au Canada et au Québec.

2.1 ÉVOLUTION ET IMPORTANCE

2.1.1 Mesures du travail à temps partiel

Les données relatives au travail à temps partiel peuvent être tirées de deux sources: de la main-d'oeuvre travaillant à temps partiel ou des emplois à temps partiel. Les statistiques courantes publiées mensuellement par Statistique Canada * dénombrent

* Voir 8.3.1.19, 8.3.1.18 et 8.3.1.21.

les travailleurs effectuant moins de 30 heures par semaine. En 1981, la moyenne annuelle de personnes travaillant à temps partiel atteignait 1 909 000 travailleurs. Cependant, de ce chiffre, Statistique Canada soustrait les personnes qui font moins de 30 heures par semaine mais qui se considèrent employées à temps plein. Ainsi le chiffre définitif pour 1981 est 1 477 000 personnes ou, en termes relatifs, 13,5 % de la population active. Toutefois, comme le souligne J. White (8.3.1.18, p. 30), si toutes les personnes qui travaillent 30 heures et moins étaient incluses, la proportion de la main-d'oeuvre à temps partiel hausserait à plus de 17 % de la population active. Par ailleurs, les statistiques n'incluent pas les travailleurs qui font plus de 30 heures par semaine et se considèrent employés à temps partiel.

L'enquête sur la population active est un sondage mensuel de la main-d'oeuvre. En janvier 1982, Statistique Canada a effectué une enquête sur les antécédents professionnels ("Survey of 1981 Work History") dans laquelle on demandait aux personnes interrogées d'énumérer tous les emplois qu'ils avaient occupés au cours de l'année 1981 *. Dans cette enquête, on définit le travailleur à temps partiel comme un salarié dont l'emploi principal totalise généralement moins de 120 heures de travail par mois. Ainsi en 1981, 2 433 000 Canadiens ont occupé, à un moment ou à un autre dans l'année, un poste à temps partiel; 1 793 000 d'entre eux ont travaillé exclusivement à ce titre en 1981. Cette enquête cependant intéresse surtout au point de vue des emplois. Elle révèle qu'il y a eu, au Canada en 1981, 2 702 000 emplois à temps partiel, soit 19,9 % des 13 568 000 emplois rémunérés au pays (8.3.1.13, p. 83). Notons que le nombre total d'emplois rémunérés est plus élevé que la moyenne annuelle de 1981 (10 900 000 emplois) en raison du mode de calcul utilisé en terme d'emploi, cette enquête ne tenant pas compte du roulement **. Les emplois à temps partiel représentent en équivalent annuel 16,2 % de tous les emplois à plein temps ayant duré toute l'année.

Deux méthodes permettent ainsi de mesurer l'ampleur du travail à temps partiel: la main-d'oeuvre et les emplois.

2.1.2 Emploi

Les statistiques sur le travail à temps partiel sont révélatrices. Entre 1975 et 1983, la main-d'oeuvre employée à temps plein s'est accrue de 7,6 % alors que celle employée à temps partiel augmentait de 64,6 % au Canada (8.3.1.6, p. 9). Au Québec, c'est encore plus probant: on enregistrait une baisse absolue de l'emploi *** à temps plein entre 1975 et 1983, alors que le travail à temps partiel croissait de 93 %. En 1981, 13,5 % de la population active au Canada, et 11,2 % au Québec, travaillait à temps partiel. Cependant, comme nous l'avons mentionné, 2,4 millions de Canadiens avaient travaillé à temps partiel à un moment ou un autre dans l'année 1981.

Le travail à temps partiel subit une croissance sans précédent depuis le début des années 70. Comme l'indique le tableau E.1, il comprenait 7,1 % de la main-d'oeuvre au Québec en 1975, et 10,6 % au Canada. Bien que l'emploi à temps partiel soit relativement moins important au Québec, il a augmenté de 94,3 % depuis 1975 comparativement à une majoration de 55,6 % au Canada. Le nombre de personnes employées à temps partiel est passé de 173 000 à 340 000 au Québec.

* Le rapport de la Commission Wallace (8.3.3.18, ch. 3) fournit les résultats de cette enquête pour le travail à temps partiel.

** Par exemple, si deux personnes employées à l'année échangent leur emploi au premier semestre, on compte quatre emplois de six mois.

*** L'emploi réfère à la main-d'oeuvre employée alors que le terme "les emplois" concerne les postes de travail.

TABLEAU E.1 Personnes travaillant à temps plein et à temps partiel, par sexe, Québec, Canada, 1975, 1981 et 1983

	1975 (c)			1981 (c)			1983 (d)		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
<u>QUÉBEC</u>									
Temps plein	1 533 (a)	728	2 261	1 547	837	2 385	1 362	769	2 131
Temps partiel	58	115	173	91	209	300	108	232	340
Total:	1 590	843	2 423	1 638	1 046	2 685	1 470	1 001	2 472
% emploi temps partiel	3,6 (b)	13,6	7,1	5,6	20,0	11,2	7,3	23,1	13,8
<u>CANADA</u>									
Temps plein	5 663	2 703	8 371	6 109	3 346	9 456	5 400	3 149	8 549
Temps partiel	303	689	992	413	1 064	1 477	512	1 175	1 687
Total:	5 966	3 397	9 363	6 522	4 410	10 933	5 912	4 324	10 236
% emploi temps partiel	5,1	20,3	10,6	6,3	24,1	13,5	8,7	27,1	16,5

a) en milliers

b) en pourcentage

c) moyennes annuelles

d) mois de mars

Source: 8.3.3.18, ch. 3 et 8.3.1.19, p. 56.

De ces 340 000 personnes, 68,2 % ou 232 000 sont des femmes. La proportion de femmes occupées à temps partiel, qui était de 13,6 % en 1975, atteint maintenant 23,1 %. Chez les hommes, l'emploi à temps partiel s'est élevé de 3,6 % à 7,3 %, soit une augmentation de sa proportion relative de plus de 100 %. Au Canada, 27,1 % des femmes et 8,7 % des hommes travaillaient à temps partiel en mars 1983. L'emploi à temps partiel est donc plus répandu au Canada qu'au Québec.

Le tableau E.1 montre aussi que l'emploi à temps partiel augmente plus vite chez les hommes que chez les femmes, même s'il demeure sensiblement inférieur dans le premier groupe. Entre 1981 et 1983, ce type d'emploi chez les femmes a augmenté de 15,5 % au Québec et 12,4 % au Canada, alors que pendant la même période, la main-d'oeuvre masculine à temps partiel haussait de 30,3 % et 38,1 % au Québec et au Canada respectivement.

Cette nouvelle manifestation de l'emploi à temps partiel, à savoir le débordement de son champ traditionnel féminin vers la main-d'oeuvre masculine, est, dans une certaine mesure, tributaire de la récession économique. D'ailleurs, c'est sans doute à la faveur de la récession actuelle que l'emploi à temps partiel connaît une telle croissance. Le tableau E.2 révèle que l'emploi à temps partiel a continué à croître malgré la récession. Depuis juillet 1981, son effectif s'est accru de 233 000 emplois au Canada, alors que celui de l'emploi à temps plein en perdait 518 000.

Il semble donc y avoir eu une substitution des personnes travaillant à temps plein étant mises au chômage ou remplacées par des personnes occupées à temps partiel. Et ce, pas nécessairement dans les mêmes secteurs d'activité. Par ailleurs, le nombre de travailleurs à temps réduit (temps partagé) a accusé une hausse de 9,4 % entre juillet 1980 et juillet 1981 et de 107,1 % entre 1981 et 1982, avant de subir une baisse de 33,8 % l'année suivante. La récession montre donc, là aussi, une tendance à réduire le temps de travail. J. Baril et N. Lewis (8.3.1.1) avaient d'ailleurs fait remarquer que, contrairement à l'emploi à temps plein, l'emploi à temps partiel fluctue peu d'une année à l'autre et montre une grande stabilité.

2.1.3 Heures travaillées du travail à temps partiel

Si l'on analyse le travail à temps partiel en termes d'heures travaillées par semaine, il ressort que les heures travaillées à temps partiel formaient, en mars 1983, 6,55 % des heures travaillées au Canada pour tous les emplois rémunérés. Cette proportion a crû de 5,10 % à 6,55 % entre 1978 et 1983, soit une majoration de 28,4 % de sa part relative *. Cette faible proportion d'heures travaillées à temps partiel en regard de la part relative de la main-d'oeuvre occupée à temps partiel dans la population active témoigne d'une faible durée hebdomadaire du travail et/ou d'une courte durée du temps de l'emploi.

Ainsi donc, malgré la récession, le travail à temps partiel poursuit le rythme de croissance qu'il avait amorcé au cours des années 70. Il augmente tant à cause d'une nouvelle offre de travail de la main-d'oeuvre que de la conjoncture économique. Malgré une hausse de la part relative des sans emploi (inactifs et chômeurs), la part de l'emploi à temps partiel s'est d'ailleurs haussée de 0,9 % au Québec entre 1981 et 1983, pendant que la part de l'emploi à temps plein chutait de 6 % (tableau E.3).

* Voir 8.3.3.14, p. 12 et 8.3.1.19, p. 54.

TABLEAU E.2 Emploi à temps plein et à temps partiel, Canada 1980-1983

	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL	
	N (000)	(a) %	N (000)	%
Juillet 1980	9 995		1 157	
Juillet 1981	10 243	+ 2,9	1 217	+ 5,2
Juillet 1982	9 678	- 5,5	1 324	+ 8,8
Juillet 1983	9 725	+ 0,5	1 450	+ 9,5

(a) Changement annuel en pourcentage

Source: 8.3.1.21; p. 123.

TABLEAU E.3 Répartition des sans-emploi, des travailleurs à temps plein et à temps partiel, en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus, Québec, Canada, 1975, 1981, 1983

	(a) 1975	(a) 1981	(b) 1983
QUEBEC			
Sans emploi (c)	46	45	50,1
Temps plein	50	49	43,0
Temps partiel	4	6	6,9
CANADA			
Sans emploi	43	40	45,4
Temps plein	51	52	45,6
Temps partiel	6	8	9,0

(a) moyennes annuelles

(b) mois de mars

(c) somme des inactifs et des chômeurs

Source: 8.3.3.14; p. 10 pour 1975 et 1981

Calculs effectués à partir de 8.3.1.19 pour 1983.

2.2 TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

2.2.1 Caractéristiques âge-sexe

En 1981, 72 % des personnes occupées à temps partiel au Canada étaient des femmes. Chez les hommes, les jeunes (15-24 ans) comptent pour 72,2 % de la main-d'oeuvre à temps partiel et les personnes âgées de 65 ans et plus suivent avec 8,7 % de l'emploi (tableau E.4). Chez les femmes, le facteur âge n'opère pas une telle différenciation. Les jeunes restent en tête mais représentent seulement 33,1 % de la main-d'oeuvre à temps partiel féminine. La proportion de l'emploi à temps partiel y décroît graduellement avec l'âge. Les données à ce sujet pour le Québec illustrent le même phénomène (tableau E.5). La main-d'oeuvre à temps partiel est surtout jeune (42,9 % des cas), principalement chez les hommes (63,8 %). Une part significative des travailleuses à temps partiel se situe au sommet de leur vie active, 42,7 % de ces femmes sont âgées de 25 à 44 ans. Par ailleurs, quant au statut civil, 66,6 % des hommes travaillant à temps partiel sont célibataires alors que 62,5 % des femmes sont mariées.

Les statistiques indiquent clairement que le travail à temps partiel s'effectue durant certaines phases de la vie active. Le rapport entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel présenté au tableau E.6 l'illustre bien. Comme le soulignait la Commission Wallace, la formule du travail à temps partiel, qu'elle soit adoptée librement ou non, est plus fréquente au début et à la fin de la vie active: c'est une porte d'entrée ou de sortie sur le marché du travail. En 1981, 20,8 % des jeunes hommes au travail et 28,2 % des jeunes femmes y recouraient; c'était aussi le cas de 27,3 % des hommes de 65 ans et plus et de 44,4 % des femmes du même âge. Pour les femmes, le travail à temps partiel est aussi une source non négligeable d'emploi au milieu de leur vie active en raison principalement de leurs responsabilités familiales et domestiques.

Néanmoins, à tous les stades de la vie active, le travail à temps plein demeure le choix de la majorité de personnes au travail.

2.2.2 Raisons du travail à temps partiel

Les raisons invoquées pour expliquer le recours au travail à temps partiel varient beaucoup en fonction du sexe des travailleurs. Au Québec en mars 1983, 29,1 % des personnes travaillaient à temps partiel à cause de leurs activités d'études, 22,0 % parce qu'elles ne voulaient pas d'emploi à temps plein, 9,4 % en raison d'obligations personnelles ou familiales et 34,4 % parce qu'elles n'avaient pu trouver de travail à temps plein (tableau E.7). Les hommes n'invoquent jamais les raisons personnelles ou familiales alors que 13,7 % des femmes le font. 49,0 % des hommes travaillaient à temps partiel à cause de leurs études contre 20,2 % des femmes, alors que 9,3 % des hommes ne voulaient pas de travail à temps plein comparativement à 27,5 % des femmes. Ainsi, le travail à temps partiel féminin apparaît plus volontairement choisi * et est relié à une certaine division du travail (extérieur et domestique). Enfin, la proportion d'hommes et de femmes occupant un emploi à temps partiel parce qu'il n'y avait aucun à temps plein disponible - le travail à temps partiel involontaire - est semblable: 32,4 % et 35,7 % respectivement.

Au Canada, les proportions varient sensiblement. 9 % moins de personnes soutiennent qu'elles n'ont pu trouver que du travail à temps partiel (25,3 %) alors que 7 % de plus désirent travailler à temps partiel (29,4 %).

* Quoique le nombre élevé de femmes qui choisissent de ne pas travailler à temps plein résulte sans doute des contraintes inhérentes au rôle de mère et d'épouse que leur confère la société. Cela reste à vérifier.

TAB[^]LEAU E.4 Âge et sexe des travailleurs à temps plein et à temps partiel, Canada, 1981
(en milliers)

	HOMMES				FEMMES			
	Temps plein		Temps partiel		Temps plein		Temps partiel	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Total	6 109	100,0	413	100,0	3 346	100,0	1 064	100,0
15-24 ans	1 137	18,6	298	72,2	895	26,8	352	33,1
25-34 ans	1 794	29,4	30	7,3	997	29,8	240	22,6
35-44 ans	1 319	21,6	12	2,9	671	20,1	202	19,0
45-54 ans	1 063	17,4	15	3,6	484	14,5	157	14,8
55-64 ans	700	11,5	22	5,3	269	8,0	89	8,4
65 ans et plus	96	1,6	36	8,7	30	0,9	24	2,3

Source: 8.3.3.18, p. 202.

TABLEAU E.5 Salariés à temps partiel par sexe, groupe d'âge et statut civil, Québec, mars 1983

	Total		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Total	340	(a) --	108	--	232	--
15 - 24 ans	146	42,9	69	63,8	77	33,1
25 - 44 ans	121	35,5	22	20,3	99	42,7
45 - 54 ans	39	11,5	5	4,6	34	14,6
55 ans et plus	34	10,0	11	10,1	22	9,5
Mariés	179	52,6	34	31,4	145	62,5
Célibataires	147	43,2	72	66,6	75	32,3

(a) en milliers

Source: Calculs effectués à partir de 8.3.1.19; p. 53-61.

TABLEAU E.6 Part relative de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel, par groupe d'âge, Canada, 1981

	Hommes		Femmes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
	%	%	%	%
Total	93,7	6,3	75,9	24,1
15 - 24	79,2	20,8	71,8	28,2
25 - 34	98,4	1,6	80,6	19,4
35 - 44	99,1	0,9	76,9	23,1
45 - 54	98,6	1,4	75,5	24,5
55 - 64	97,0	3,0	75,9	24,8
65 ans et plus	72,7	27,3	55,6	44,6

Source: 8.3.3.18; p. 202.

TABLEAU E.7 Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe, Québec, Canada, mars 1983

	Obligations personnelles ou familiales		Aux études Ecole		N'a pu trouver que du travail à temps partiel		Ne voulait pas du travail à temps plein		Autres	
	N (a)	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<u>QUÉBEC</u>										
Hommes	-	--	53	49,0	35	32,4	10	9,3	10	9,3
Femmes	32	13,7	47	20,2	83	35,7	64	27,5	7	3,0
Total:	32	9,4	99	29,1	117	34,4	75	22,0	17	5,0
<u>CANADA</u>										
Hommes	-	--	278	54,2	124	24,2	59	11,5	49	9,5
Femmes	147	12,5	252	21,4	303	25,7	440	37,4	33	2,8
Total:	149	8,8	530	31,4	427	25,3	499	29,4	88	5,2

a) en milliers

Source: calculs effectués à partir de 8.3.1.19, p. 59.

Notons aussi que plus de 9 % des hommes ne divulguent pas les raisons motivant leur recours au travail à temps partiel. L'emploi à temps partiel serait donc issu d'une option volontaire plus répandue au Canada.

Les données de la Commission Wallace corroborent ces résultats pour l'année 1981. Le tableau E.8 montre que, chez les jeunes, 73,5 % des hommes et 58,2 % des femmes travaillent à temps partiel en raison de leurs études. Cependant, seulement 6,4 % des hommes de 15 à 24 ans et 13,4 % des femmes du même âge ne voulaient pas exercer un emploi à temps plein. Chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, 15,8 % des hommes et 54,8 % des femmes ne voulaient pas travailler à temps plein, alors que 40,4 % des hommes et 15,0 % des femmes travaillant à temps partiel n'avaient pu trouver d'emploi à temps plein *. Finalement, 67,2 % des travailleurs masculins âgés de 55 ans et plus et 73,5 % des travailleuses du même âge occupent un emploi à temps partiel par choix.

Ainsi, ces statistiques confirment-elles que l'emploi à temps partiel répond en partie à la répartition du temps social de certains individus à certains stades de la vie active: études pour les jeunes, option pour les femmes d'âge mûr et les personnes âgées **. En termes absolus, 525 000 des 1 477 000 personnes travaillant à temps partiel le font par option au Canada en 1981. En mars 1983 au Québec, 75 000 des 340 000 personnes employées à temps partiel étaient dans le même cas.

La répartition des raisons motivant le travail à temps partiel s'est grandement modifiée au Québec depuis 1975. La part relative des hommes travaillant à temps partiel à cause de l'absence de postes à temps plein a crû de 88,2 % entre 1975 et 1983 (tableau E.9). Ceux qui travaillaient à temps partiel par choix ou pour études ont vu leur proportion diminuer de 38,9 % et 12,3 % respectivement. Chez les femmes, le même phénomène se produit: le travail à temps partiel choisi a chuté de 40,0 % à 27,5 % tandis que le recours à cette forme d'emploi en raison des obligations familiales ou personnelles a baissé de 20,9 % en 1975 à 13,7 % en mars 1983. Le travail à temps partiel imposé par l'absence d'emploi à temps plein a doublé, en termes relatifs, et atteint 35,7 % des travailleuses.

Les données de Statistique Canada confirment cette tendance pour le Canada (tableau E.10). De juillet 1981 à juillet 1983, le nombre de détenteurs d'emplois à temps partiel forcés d'y recourir par la rareté ou l'absence d'emplois à temps plein grimpait de 364 000 à 640 000. Les détenteurs ayant choisi l'emploi à temps partiel pour des raisons d'études, familiales ou autres motifs baissaient en nombre absolu de 853 000 à 810 000.

Ainsi, le travail à temps partiel s'inscrit comme une forme d'emploi privilégiée pour certains à différents stades de la vie active. Sa croissance en période de récession économique fait qu'il constitue de moins en moins une option mais plutôt une absence de choix.

* Une réserve s'impose cependant. Près de 25 % des hommes ont donné "d'autres raisons" pour motiver leur emploi à temps partiel. Cela fausse donc la proportion relative des autres catégories.

** La notion d'option pour les femmes reste discutable.

TABLEAU E.8 Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe et par âge, Canada, 1981

	15 - 24 ans				25 - 54 ans				55 ans et plus			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	N		N		N		N		N		N	
	(000)	%	(000)	%	(000)	%	(000)	%	(000)	%	(000)	%
Total	298	100,0	352	100,0	57	100,0	599	100,0	58	100,0	113	100,0
Responsabilité personnelles ou parentales	...	N/A	13	3,7	...	N/A	154	25,7	...	N/A	11	9,7
Fréquente un établissement scolaire	219	73,5	205	58,2	9	15,8	8	1,3	...	N/A	...	N/A
N'a pu trouver qu'un emploi à temps partiel	54	18,1	82	23,3	23	40,4	90	15,0	6	10,3	11	9,7
Ne voulait pas de poste à plein temps	19	6,4	47	13,4	9	15,8	328	54,8	39	67,2	83	73,5
Autres raisons	5	1,7	5	1,4	14	24,6	19	3,2	12	20,7	8	7,1

Source: 8.3.3.18, p. 203.

TABLEAU E.9 Raisons données pour l'emploi à temps partiel, par sexe, Québec
1975, 1980 et 1983

	Obligations personnelles ou familiales (a)	Études	N'a pu trouver que du travail à temps partiel	Ne voulait pas de travail à temps plein	Autres
HOMMES					
1975	--	55,2	17,2	15,2	10,3
1980	--	51,9	28,4	11,1	7,4
1983	--	49,0	32,4	9,3	9,3
FEMMES					
1975	20,9	17,4	17,4	40,0	4,3
1980	20,0	16,9	23,7	36,2	3,2
1983	13,7	20,2	35,7	27,5	3,0

a) en pourcentage

Source: 8.3.1.19,

TABLEAU E.10 Emploi à temps partiel "involontaire" et autre, Canada, 1980-1983
(en milliers)

	Juillet 80	Juillet 81	Juillet 82	Juillet 83
Personnes occupées à temps partiel				
Total	1 157	1 217	1 324	1 450
Involontaires	376	364	548	640
Autres (a)	781	853	776	810

a) regroupe les catégories 1, 2, 4 et 5 du tableau C-7

Source: 8.3.1.21, p. 123.

2.3 EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

2.3.1 Secteurs d'emploi

Près de 85 % des personnes travaillant à temps partiel se retrouvent dans le secteur tertiaire de l'économie, et les femmes occupent plus de 70 % de ces emplois. Au Canada, en 1981, la main-d'oeuvre à temps partiel se concentrait à 48,2 % dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels et à 28,2 % dans le secteur du commerce (tableau E.11). Ces deux secteurs n'occupaient que 26,7 % et 15,4 % respectivement de la main-d'oeuvre à temps partiel *. Ainsi, le secteur manufacturier emploie-t-il 21,7 % des travailleurs à temps plein mais seulement 4,8 % des personnes travaillant à temps partiel. La part de l'emploi à temps plein dans l'administration publique est trois fois plus élevée que sa part relative dans l'emploi à temps partiel. On retrouve le même écart dans le secteur des transports, communications et autres utilités publiques où la part relative des employés à temps partiel n'est que de 3,2 %.

Le tableau E.12 indique que 14,3 % des emplois du secteur des services sont à temps partiel au Québec en 1981. C'est aussi le cas de 18,5 % de l'emploi dans les services sociaux culturels et personnels et de 17,7 % de l'emploi dans le commerce. L'importance du travail à temps partiel est cependant marginale dans le domaine de la fabrication (2,6 %), l'administration publique (5,2 %) et les transports, communications et utilités publiques (4,4 %). Bien que plus élevées, les statistiques courantes pour le Canada sont du même ordre.

Il y a donc concentration du travail à temps partiel dans des secteurs d'activité précis de l'économie tertiaire où, généralement, les tâches sont morcelées et indépendantes (8.3.1.20). A l'opposé, le secteur manufacturier, par exemple, se caractérise incidemment par une forte intégration du travail.

2.3.2 Professions à temps partiel

La concentration dans les professions affiche la même ampleur. Plus de 84 % des travailleurs à temps partiel exercent une des quatre professions suivantes: postes de gestion ou de professionnels (17,3 %), emplois de bureau (23,4 %), emplois dans les ventes (15,7 %) et dans les services (27,8 %). La concentration de l'emploi par profession prolonge donc la tangente prise par la concentration de l'emploi à temps partiel par industrie. Ainsi, les professions des transports n'occupent que 1,7 % de la main-d'oeuvre à temps partiel mais 4,1 % des travailleurs à temps plein.

2.3.3 Horaires du travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel, par définition, est un emploi dont les heures de travail sont moindres que la semaine normale de travail (30 heures et moins selon Statistique Canada). En 1981, au Canada, la moyenne hebdomadaire d'heures travaillées pour les personnes à temps partiel était de 14,2. En 1982, cette moyenne était de 14,3 heures alors qu'elle se chiffrait à 14,1 heures en 1975 (8.3.1.13, p. 53). Entre 1975 et 1982, la moyenne des heures travaillées à temps plein baissait légèrement de 38,6 heures à 37,8 heures. La moyenne des heures travaillées, particulièrement à temps partiel, présente ainsi une relative stabilité.

Le tableau E.13 montre que près de 40 % de la main-d'oeuvre à temps partiel travaillait entre 1 et 14 heures par semaine au

* Certains secteurs économiques recourent peu à la main-d'oeuvre à temps partiel.

TABLEAU E.11 Répartition des travailleurs à temps plein et à temps partiel par industrie
Canada, 1981

	Temps plein		Temps partiel	
	N (000)	%	N (000)	%
Toutes industries	9 456	100,0	1 477	100,0
Agriculture	396	4,2	88	6,0
Foresterie, pêche, mines, etc.	308	3,3	4	0,3
Manufacture	2 049	21,7	71	4,8
Bâtiment	606	6,4	38	2,6
Transport, communications et autres services d'utilité publique	857	9,1	47	3,2
Commerce	1 458	15,4	417	28,2
Finances, assurance et immobilier	537	5,7	56	3,8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	2 526	26,7	712	48,2
Administration publique	719	7,6	42	2,8

Source: 8.3.3.18, p. 204.

TABLEAU E.12 Pourcentage de l'emploi à temps partiel selon les secteurs d'activité
économique, Québec, 1981 et Canada, mars 1983

	CANADA (1) %	QUEBEC (2) %
Toutes activités	16,5 (a)	11,2
Agriculture	22,2	5,9
Industries des biens	5,0	2,9
Fabrication	4,0	2,6
Industries des services	20,0	14,3
Services socio-culturels, personnels	25,1	18,5
Commerce	25,7	17,7
Administration publique	6,4	5,2
Transports, communications et utilités publiques	6,9	4,4

a) indique le pourcentage de temps partiel dans le secteur

Source: 1) 8.3.1.17, p. 58

2) 8.3.1.1, p. 60.

TABEAU E.13 Répartition des heures réelles travaillées par semaine, pour les travailleurs à temps partiel, Canada, 1981

(en milliers)

Total des heures réelles	Travailleurs à temps partiel	Total des heures réelles	Travailleurs à temps partiel
	1 477	15	115
0	105	16	112
1	6	17	14
2	18	18	40
3	28	19	10
4	49	20	188
5	43	21	26
6	46	22	21
7	28	23	19
8	109	24	86
9	20	25	61
10	103	26	11
11	12	27	9
12	85	28	23
13	16	29	5
14	37	30 et plus	35

Source: 8.3.3.18; p. 205.

Canada en 1981. La semaine dite traditionnelle de 20 heures ne touchait que 188 000 personnes ou 13 % des effectifs. Les autres moyennes d'heures plus répandues sont de 8 heures (109 000 personnes), 10 heures (103 000 personnes), 15 et 16 heures (115 000 et 112 000 personnes), 24 et 25 heures (86 000 et 61 000 personnes). La semaine de travail est donc relativement courte pour les employés à temps partiel.

L'enquête sur les emplois de Statistique Canada met en évidence la variété des horaires de travail des emplois à temps partiel. 81 % des 2 702 000 emplois à temps partiel au Canada en 1981 exigent la présence du travailleur à chaque semaine; 25 % (661 000) de ces emplois offrent une journée de 8 heures de travail et 25 % (685 000) sont des postes à 2 jours par semaine. Cependant, quoique ces horaires quotidiens, hebdomadaires ou mensuels soient respectivement les plus répandus, le schéma combiné le plus courant est la journée de 4 heures, 5 jours par semaine et chaque semaine du mois. Mais, comme l'indique le tableau E.14, cet horaire ne s'applique qu'à 7,9 % des emplois à temps partiel. L'horaire de 2 journées de 8 heures ne s'applique qu'à 6,8 % des emplois, celui de 3 jours à temps complet 6,3 %, tandis que la semaine de 5 jours à 5 heures par jour affecte 5,0 % des emplois. Les 11 horaires les plus répandus ne représentent que 45 % de tous les emplois. L'horaire du travail à temps partiel revêt donc de multiples formes et témoigne ainsi de la flexibilité caractéristique de cette forme d'emploi et de sa capacité d'adaptation aux besoins ou de l'industrie ou de l'employé.

Les emplois à temps partiel, constate aussi la Commission Wallace, subissent par ailleurs plus de fluctuations d'horaire que les emplois à temps plein, ce qui multiplie la variété des horaires... En 1981, 26,9 % des emplois à temps partiel (727 000), comparé à 5,9 % des emplois à temps plein, expérimentaient un changement d'horaire. 45,1 % des changements d'horaire des emplois à temps plein provenaient d'une hausse ou d'une baisse d'activité dans l'entreprise alors que 44,3 % (322 000 emplois) des changements dans les emplois à temps partiel concernaient des employés pouvant être appelés au travail à tout moment (8.3.3.18, p. 70). Bref, des personnes à temps partiel sur appel ou en disponibilité.

2.3.4 Durée de l'emploi à temps partiel

Le travail à temps partiel présente aussi un caractère temporaire plus fréquent.

En mars 1983 au Québec, 5,7 % des personnes travaillant à temps plein conservaient leur emplois moins de 3 mois alors que c'était le cas pour 14,4 % des personnes occupées à temps partiel. L'emploi à temps plein durait moins d'un an pour 15,5 % des personnes et l'emploi à temps partiel pour 37,6 % (128 000) de la main-d'oeuvre (tableau E.15). Au Canada, à la même époque, 231 000 personnes conservaient leur emploi à temps partiel moins de 3 mois et 640 000 le gardaient moins d'un an.

Les données de la Commission Wallace indiquent qu'en 1981, 44,6 % (659 000) des personnes travaillant à temps partiel occupaient leur emplois moins d'un an, comparativement à 23,7 % chez les personnes employées à temps plein (tableau E.16). Les femmes employées à temps partiel conservent leur emploi plus longtemps que les hommes: 58,6 % d'entre elles le gardent plus d'un an et 24,6 % plus de 6 ans, comparativement à 47,2 % et 15,0 % respectivement pour les hommes occupés à temps partiel. Cependant, le facteur âge explique à la fois cette différence entre les sexes et l'écart de durée d'emploi entre le travail à temps plein et à temps partiel. Il existe en effet une corrélation positive entre l'âge et la durée de l'emploi. Or les personnes travaillant à temps partiel sont jeunes, les hommes encore plus que les femmes.

TABLEAU E.14 Horaires les plus courants de l'emploi à temps partiel

Emploi à temps partiel		Horaires de travail		
N (000)	%	Description détaillée		Description générale
		(heures par jour)	(jours par semaine)	
213	7,9	4	5	Journée partielle semaine complète
183	6,8	8	2	Journée partielle semaine complète
171	6,3	8	3	Journée partielle semaine complète
134	5,0	5	5	Journée partielle semaine complète
101	3,7	4	3	Journée partielle semaine complète
100	3,7	5	3	Journée partielle semaine complète
88	3,3	6	3	Journée partielle semaine complète
83	3,1	6	2	Journée partielle semaine complète
81	3,0	8	1	Journée partielle semaine complète
78	2,9	4	2	Journée partielle semaine complète
78	2,9	3	5	Journée partielle semaine complète
<u>1 492</u>	55,2	Tous les autres horaires		
2 702				

Source: 8.3.3.18, p. 69.

TABLEAU E.15 Emploi à temps plein et à temps partiel selon la durée de l'emploi, Québec, Canada, mars 1983

	TOTAL (a)	moins de 3 mois		moins de 6 mois		moins de 12 mois		1 an et plus	
		N	%(b)	N	%	N	%	N	%
<u>CANADA</u>									
Temps plein	8 549	505	5,9	825	9,6	1 453	17,0	-	83,0
Temps partiel	1 678	231	13,7	378	22,4	640	37,9	-	62,1
<u>QUÉBEC</u>									
Temps plein	2 131	123	5,7	198	9,3	331	15,5	-	84,5
Temps partiel	340	49	14,4	79	23,2	128	37,6	-	62,4

a) en milliers.
b) pourcentage cumulatif.
Source: 8.3.1.19, p. 57.

TABLEAU E.16 Durée de l'emploi des travailleurs à temps plein et à temps partiel, Canada, 1981

	Temps plein		Temps partiel		Temps partiel Femmes		Temps partiel Hommes	
	N (000)	%	N (000)	%	N (000)	%	N (000)	%
Total	9 456	100,0	1 477	100,0	1 064	100,0	413	100,0
Moins d'un an	2 236	23,7	659	44,6	440	41,4	218	52,8
1-5 ans	2 887	30,5	496	33,6	363	34,1	133	32,2
6-10 ans	1 808	19,1	168	11,4	142	13,4	27	6,5
11 ans et plus	2 525	26,7	153	10,4	119	11,2	35	8,5

Source: 8.3.3.18, p. 205.

Néanmoins, même chez les personnes âgées de 25 ans et plus, l'emploi à temps partiel dure moins d'un an pour 30,7 % des hommes et 30,9 % des femmes, par opposition à 15,1 % pour l'emploi masculin à temps plein et 19,1 % pour son équivalent féminin. L'emploi de longue durée reflète des écarts, mais de moindre envergure *.

Sur le plan de l'offre de travail, on note que les emplois "temporaires" recensés par le "Survey of 1981 Work History" se chiffraient à 6 676 000 en 1981 au Canada, soit 49,2 % des emplois rémunérés. Ces emplois de moins d'un an étaient des emplois à temps partiel dans 27,2 % des cas (1 817 000) tandis que 12,9 % (885 000) seulement des 6 892 000 emplois annuels étaient des emplois à temps partiel (8.3.1.4, p. B-1). Les emplois permanents à temps partiel en 1981 représentaient 885 000 des 2 702 000 emplois à temps partiel, soit un peu plus de 30 %.

Par conséquent, tant en termes d'emplois que de main-d'oeuvre, le travail à temps partiel est plus temporaire que le travail à temps plein. Reste à savoir si cela origine d'un fort taux de roulement de la main-d'oeuvre ou de l'instabilité des emplois; les statistiques demeurent muettes à ce sujet.

Ces données permettent toutefois de différencier les travailleurs à temps partiel réguliers des travailleurs à temps partiel occasionnels. J. White (8.3.1.18) mentionne qu'une enquête du Travail Canada en 1972 concluait qu'à peine un tiers des travailleurs à temps partiel étaient des travailleurs à temps partiel réguliers (i.e. engagés à longueur d'année selon un horaire restreint). Une autre étude portant sur les travailleurs à temps partiel de Hamilton en 1978 révèle que 1 801 personnes y étaient employées à temps partiel sur une base régulière, 2 446 sur une base temporaire, 749 par intermittence et 1 004 n'étaient pas employées mais figuraient sur une liste d'attente (8.3.1.18, p. 21). Donc la main-d'oeuvre occasionnelle à temps partiel représentait les deux tiers de la main-d'oeuvre employés à temps partiel et 73,4 % du total (incluant les employés en attente).

2.3.5 Syndicalisation des employés

Le taux de syndicalisation des employés à temps partiel est moindre que celui des employés à temps plein. En 1981, au Canada, 35,2 % des emplois à temps plein étaient syndiqués comparativement à 15,0 % des 2 702 000 emplois à temps partiel (tableau E.17). Ce n'est que dans les emplois de cadres et professionnels ** que le taux de syndicalisation du personnel à temps partiel approche celui du personnel à temps plein. Ailleurs, les écarts vont du simple au double. Dans les professions reliées aux transports, par exemple, 44,7 % des emplois à temps plein sont syndiqués, comparativement à 20,8 % des emplois à temps partiel.

Les emplois à temps partiel à l'année (les réguliers) *** présentent un taux de syndicalisation de 20,7 %, soit 5 % de plus que l'ensemble des emplois à temps partiel. La permanence de l'emploi s'accompagne donc d'un degré plus élevé de syndicalisation. Outre le fait que les emplois à temps partiel soient en général peu syndiqués, les statistiques sur la répartition du personnel à temps partiel par industrie **** indiquent qu'ils sont concentrés dans les secteurs peu syndiqués de l'économie. Ils sont

* Voir 8.3.3.18, p. 205.

** En raison de la syndicalisation des enseignants, infirmiers (ères), etc...

*** 885 000 sur 2 702 000 au Canada en 1981.

**** Voir tableau E.11.

TABEAU E.17 Affiliation syndicale des emplois à temps plein et à temps partiel, par profession, Canada, 1981

Profession	Temps plein			Temps partiel		
	N (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentage de syndiqués	N (000)	Nombre de syndiqués (000)	Pourcentage de syndiqués
Total	10 866	3 828	35,2	2 702	406	15,0
Cadres / professionnels	2 485	931	37,5	516	178	34,5
Employés de bureau	2 016	585	29,0	614	72	11,7
Vendeurs / vendeuses	882	81	9,2	371	21	5,7
Prestataires de services	1 321	359	27,2	716	62	8,7
Secteur primaire	442	113	25,6	114	-	N/A
Informatique	1 944	903	46,5	111	18	16,2
Travailleurs du bâtiment	841	416	49,5	64	12	18,8
Transports	450	201	44,7	72	15	20,8
Manutention et autres	485	240	49,5	124	22	17,7

Source: 8.3.3.18, p. 75.

presque absents des secteurs du transport, du bâtiment et de la fabrication où les taux de protection syndicale approchent 50 % (8.3.3.18, p. 61 et 74). C'est l'inverse dans le secteur des ventes, des services et des emplois de bureau.

Au Québec, à peine 5,1 % des conventions collectives de 1981 représentant 10,1 % des salariés appliquaient aux salariés à temps partiel toutes leurs dispositions (tableau E.18). Les conventions offrent une protection totale aux employés à temps partiel dans la proportion de 2,6 % dans le commerce, 9,3 % dans l'administration publique et 4,3 % dans les transports. 17,5 % (1 077) des conventions collectives appliquées aux salariés à temps partiel les protègent d'une façon limitée. Elles représentent 38,5 % du nombre (321 560) des salariés syndiqués. 75 % des conventions, comptant 49 % des salariés, ne possèdent aucune disposition concernant les salariés à temps partiel, soit parce que ceux-ci ne sont pas syndiqués ou, tout simplement, parce que cette formule de travail n'existe pas dans l'entreprise. Il ressort d'autre part du tableau E.18 que les conventions collectives qui s'appliquent aux salariés à temps partiel proviennent d'unités de négociation en moyenne plus importantes.

2.3.6 Revenus du travail à temps partiel

Les personnes travaillant à temps partiel ont des revenus moindres, principalement parce qu'elles travaillent moins d'heures. En 1981 au Canada, 72,3 % des 1 793 000 personnes travaillant exclusivement à temps partiel gagnaient moins de 5 000 \$ par an (tableau E.19). À peine 7,5 % avaient des revenus supérieurs à 10 000 \$ par an. Comme le souligne la Commission Wallace, les travailleurs à temps partiel ayant un seul emploi ne gagnent pas assez pour subvenir à leurs besoins propres (8.3.3.18, p. 65-66). En termes d'emplois, les proportions se ressemblent: 64,1 % des emplois rapportent moins de 5 000 \$ annuellement, 86,2 % moins de 10 000 \$ (8.3.3.18, p. 76).

Ces bas revenus annuels sont certes en partie imputables aux horaires réduits. Mais ils résultent aussi du fait que les emplois à temps partiel durent moins d'un an et, surtout, que leur rémunération horaire moyenne est inférieure à celle des emplois à temps plein. En 1981, la rémunération horaire moyenne des emplois à temps plein était de 8,64 \$, alors que celle des emplois à temps partiel était de 6,84 \$, soit 79 % du salaire du travail à temps plein (tableau E.20). L'écart de rémunération est cependant moindre (0,58 \$) dans le secteur des transports, communications et autres services d'utilité publique. Par ailleurs, il faut noter que ces écarts ne sont pas entièrement attribuables à un traitement discriminatoire mais proviennent aussi des différences de syndicalisation dans chaque groupe et, parfois, de la non-similarité des fonctions exercées et comparées.

L'enquête sur les emplois indique qu'en 1981, 48,8 % des emplois à temps partiel rapportaient moins de 5 \$ l'heure, contre seulement 21,4 % des emplois à temps plein (tableau E.21). Les travailleurs à temps partiel affectés aux services, aux ventes et au travail de bureau gagnaient en majorité moins de 5 \$ l'heure, alors que les travailleurs à temps plein gagnaient en majorité plus de 5 \$. La moitié des personnes occupées à temps plein gagnaient entre 5 \$ et 10 \$ l'heure, alors que c'est le cas de 36 % seulement de la main-d'oeuvre à temps partiel.

D'autre part, les emplois à temps plein ou à temps partiel permanents paient mieux que les emplois temporaires: les écarts de rémunération sont respectivement de 1,67 \$ et 1,01 \$ l'heure (tableau E.22). Il y a donc moins d'écart dans les emplois à temps partiel. Par ailleurs, la rémunération horaire moyenne des emplois à temps partiel syndiqués est sensiblement supérieure à

TABLEAU E.18 Conventions collectives selon l'application aux salariés à temps partiel, par secteur d'activité, Québec, 1981

	Aucune (1) disposition		Temps partiel seulement		Toutes les dispositions de la c.c.		Certaines dispositions de la c.c.		Aucune (2) disposition de la c.c.		Autres	
	c.c.	sal.	c.c.	sal.	c.c.	sal.	c.c.	sal.	c.c.	sal.	c.c.	sal.
Agriculture	13	463	0	0	1	80	3	130	3	0	0	0
Manufactures	2 502	269 296	2	42	33	6 056	126	9 938	32	2 624	0	0
Transports	267	24 740	0	0	21	1 897	128	16 258	21	1 082	4	50
Commerce	600	23 311	3	95	44	1 364	320	26 725	29	729	2	814
Services	450	23 381	4	385	188	65 433	290	220 881	15	479	2	65
Administration publique	456	33 686	2	97	16	9 103	87	42 830	20	870	1	11 500
Total	4 608	408 912	11	619	316	84 171	1 077	321 560	120	6 749	9	12 429
%	75,0	49,0	0,2	0,1	5,1	10,1	17,5	38,5	2,0	0,8	0,1	1,5

- 1) aucune référence faite aux salariés à temps partiel dans la convention collective
- 2) une clause de la convention collective stipule que la convention collective ne s'applique pas aux salariés à temps partiel

Source: 8.3.1.1, p. 62.

TABLEAU E.19 Revenus annuels des emplois rémunérés pour les salariés travaillant exclusivement à temps partiel, Canada, 1981

Revenu total annuel (en dollars) des emplois rémunérés	Hommes et femmes		Hommes		Femmes	
	N (000)	%	N (000)	%	N (000)	%
Total	1 793	100,0	537	100,0	1 256	100,0
Inférieur à 5 000	1 297	72,3	416	77,5	882	70,2
5 000 - 9 999	350	19,5	79	14,7	271	21,6
10 000 - 14 999	90	5,0	20	3,7	70	5,6
15 000 - 19 999	27	1,5	8	1,5	20	1,6
20 000 et plus	27	1,5	14	2,6	13	1,0

Source: 8.3.3.18, p. 65.

TABLEAU E.20 Rémunération horaire moyenne des emplois à temps plein et à temps partiel, par industrie, Canada, 1981

	Temps plein		Temps partiel	
	Nombre d'emplois (000)	Taux de rémunération horaire moyen \$	Nombre d'emplois (000)	Taux de rémunération horaire moyen \$
Toutes industries	10 866	8,64	2 702	6,84
Agriculture	180	5,11	80	5,07
Autres industries primaires	389	10,09	34	11,72
Manufacture	2 494	8,62	174	7,43
Bâtiment	779	9,79	90	7,40
Transports, commun. et autres services d'utilité publique	951	9,52	125	8,94
Commerce	1 637	7,38	684	5,73
Finances, assurances et immeubles	643	8,22	90	7,71
Services sociaux-culturels, commer- ciaux et personnels	2 913	8,35	1 303	6,92
Administration publique	880	10,22	121	8,37

Source: 8.3.3.18, p. 207.

TABLEAU E.21 Pourcentage des emplois rémunérés des travailleurs à temps plein ou à temps partiel par gains horaires et par profession, Canada, 1981

	3 \$ et moins		3 \$ à 4,99 \$		5 \$ à 9,99 \$		10 \$ et plus	
	Temps plein %	Temps partiel %	Temps plein %	Temps partiel %	Temps plein %	Temps partiel %	Temps plein %	Temps partiel %
Services	9,2	12,3	36,5	57,8	42,8	24,7	11,4	5,1
Bureau	2,7	7,4	20,4	37,6	65,6	44,1	11,4	10,8
Gestion	2,4	4,0	6,7	13,4	39,4	43,3	51,5	39,2
Primaire	11,1	24,7	22,8	37,1	43,0	25,7	23,2	12,5
Transports	3,1	4,7	12,7	25,0	55,4	46,8	28,7	23,6
Ventes	4,6	7,2	27,3	57,2	49,2	29,4	18,9	9,1
Toutes professions	3,7	8,7	17,7	40,1	49,9	35,9	28,7	15,3

Source: 8.3.1.18, p. 16.

TABLEAU E.22 Rémunération horaire moyenne des emplois rémunérés, temps plein et temps partiel, par sexe, Canada, 1981

	Total	Hommes et femmes		Hommes		Femmes	
	Temps plein et temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Total	8,52	8,64	6,84	9,39	7,24	7,27	6,66
Année complète	8,98	9,08	7,26	9,83	8,05	7,66	6,95
Année partielle	7,29	7,41	6,25	8,10	6,31	6,31	6,22
Syndiqué	9,59	9,60	9,41	10,07	10,47	8,56	8,93
Non syndiqué	7,87	8,03	6,19	8,91	6,41	6,61	6,09

Source: 8.3.3.18, p. 78.

celle des emplois à temps partiel non syndiqués: 9,41 \$ par rapport à 6,19 \$, soit un écart de 3,22 \$. Le travail à temps partiel syndiqué rapporte donc une fois et demie le salaire horaire du travail à temps partiel non syndiqué. Enfin, le tableau E.22 démontre que les écarts de rémunération temps plein - temps partiel s'avèrent significativement plus élevés chez les hommes (2,15 \$ l'heure) que chez les femmes (0,61 \$ l'heure). La structure occupationnelle des deux groupes d'emploi explique en partie ces écarts. On remarque aussi que l'écart de rémunération temps plein - temps partiel tend à disparaître chez les syndiqués: 9,60 \$ versus 9,41 \$.

2.3.7 Avantages sociaux

La rémunération salariale ne forme plus la seule composante des revenus du salarié. Aujourd'hui la notion de rémunération globale qui comprend le salaire et les avantages sociaux tels les congés annuels, les jours fériés, les retraites, les congés de maladie, les divers régimes d'assurance, etc... Statistique Canada estimait qu'en 1978, pour chaque 100 \$ de salaire versés, les avantages dont bénéficiait le salarié étaient, en moyenne, de 33,97 \$. De cette somme, 7,18 \$ s'appliquaient au temps supplémentaire et au temps travaillé en primes, 12,82 \$ aux absences (congés, vacances, maladie) et 11,46 \$ aux contributions de l'employeur aux différents régimes d'assurance, dont 4,53 \$ aux régimes privés de pension.

Or, selon la Commission Wallace, il ressort de ses consultations que les travailleurs à temps partiel ne reçoivent pas ou peu ces avantages sociaux. Aucune enquête statistique ne vient confirmer ou infirmer ces dires. Cependant, un sondage effectué auprès des employeurs par la Commission Wallace (8.3.3.18, p. 132-133) révèle les faits suivants: 80,7 % des employeurs offrent la parité salariale aux salariés à temps partiel, 39,5 % de ce groupe les mêmes congés annuels, 60,5 % les mêmes jours fériés, 51,8 % le même régime de pension et 56,1 % des garanties identiques quant aux autres avantages sociaux. On peut conclure qu'il existe un écart substantiel en ce qui concerne les avantages sociaux reçus par l'un et l'autre groupe.

J. White (8.3.1.18, p. 18) cite une des deux seules études comparatives sur les avantages des employés à temps plein et à temps partiel au Canada (tableau E.23) de laquelle il ressort que les bénéfices d'avantages sociaux accordés aux employés à temps partiel sont sensiblement inférieurs, sauf en ce qui concerne les jours fériés et les congés annuels. Les garanties offertes aux salariés réguliers à temps partiel sont de deux à trois fois moindres. Par ailleurs, la main-d'oeuvre occasionnelle à temps partiel reçoit elle-même des garanties encore inférieures de moitié à celles de la main-d'oeuvre régulière à temps partiel.

Ainsi, en termes d'avantages sociaux, les personnes travaillant à temps partiel reçoivent une protection, et conséquemment une rémunération, sensiblement moindre que celle des employés à temps plein.

2.4 OFFRE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Pour beaucoup d'observateurs, la dynamique du travail à temps partiel est issue de l'offre de travail, c'est-à-dire de l'intérêt et du choix volontaire de la population active, témoin d'une nouvelle approche sociale du travail et des loisirs.

Les statistiques sur les raisons motivant le recours au travail à temps partiel confirment chez les travailleurs actuels (13,8 % au Québec) ce choix relié aux obligations existantes à certains stades de la vie active. L'offre potentielle de main-d'oeuvre à temps partiel reste à déterminer. Cette main-d'oeuvre potentielle intéressée au travail à temps partiel peut provenir des personnes en chômage, des personnes inactives, ou des personnes travaillant actuellement à temps plein.

2.4.1 Personnes en chômage

Le tableau E.24 classe les personnes en chômage selon le genre de travail recherché. En mars 1983 au Québec, 92,2 % des personnes en chômage étaient à la recherche d'un emploi à temps plein; seulement 4,7 % (13 000) des hommes et 12,5 % (22 000) des femmes en chômage optaient pour un emploi à temps partiel, ce qui s'écarte significativement des taux courants de l'époque de 7,3 % et 23,1 % respectivement. L'intérêt pour le travail à temps partiel se chiffre un peu plus haut au Canada à 12,5 % mais il reste relativement faible puisqu'il ne touche que 195 000 des 1 553 000 chômeurs.

Par ailleurs, 96,9 % des 449 000 personnes en chômage recherchaient un emploi permanent au Québec en mars 1983. Parmi ces personnes, 77,0 % des hommes et 81,8 % des femmes désiraient un emploi à temps partiel d'une durée de six mois et plus. Au Canada, 95,5 % des chômeurs, dont 83,5 % des personnes cherchant un emploi à temps partiel, recherchaient aussi un emploi permanent. La priorité accordée à la stabilité d'emploi fait donc l'unanimité peu importe le type d'emploi recherché.

Cette recherche d'emploi permanent s'accorde avec les conclusions de la Commission Wallace qui soulignait que la majorité des candidats à l'emploi et les travailleurs à temps partiel qui ont témoigné lors des audiences publiques désiraient un emploi permanent et stable (8.3.3.18, p. 73). Or, toutes ces données contrastent avec la réalité du travail à temps partiel: seulement 885 000 des 2 702 000 emplois à temps partiel en 1981 duraient à l'année, les autres étant occasionnels ou de courte durée.

2.4.2 Personnes inactives

Un deuxième groupe de personnes susceptibles de vouloir travailler à temps partiel est constitué des personnes inactives. Ce groupe inclut les personnes qui ne sont ni au travail ni à la recherche d'un emploi. Au Canada, en 1982, 17,3 % des 407 000 personnes inactives ayant le désir de travailler * recherchaient un emploi à temps partiel. Bien que cette proportion relative ait diminué en pourcentage de 3,5 points entre 1979 et 1982, l'intérêt pour cette formule de travail chez les personnes inactives se rapproche des taux réels: 9,5 % (20 000) des hommes inactifs et 25,4 % (51 000) des femmes inactives cherchent en 1982 un emploi à temps partiel (tableau E.25). Cet intérêt, légèrement à la baisse, s'explique notamment par la présence d'un fort contingent de jeunes (étudiants ou autres), de femmes travaillant à domicile et de personnes âgées chez les personnes inactives.

Toutefois, les personnes inactives recherchent avant tout un emploi permanent dans 94,6 % des cas, une hausse relative de 2,1 % (259 000 à 385 000 personnes) par rapport à 1979. Les pourcentages sont similaires chez les hommes et les femmes. Le tableau E.25 indique aussi que la hausse de 127 000 personnes inactives

* Ce sous-groupe exclut donc les personnes inactives qui ne veulent pas travailler.

TABEAU E.23 Avantages comparatifs pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, Hamilton, 1978

	Pourcentage de compagnies offrant des avantages aux		
	Temps plein	Temps partiel régulier	Occasionnels
Congés maladie	87,2	44,4	21,1
Assurance médicale	82,1	41,7	21,1
Assurance-invalidité	59,0	13,9	0
Assurance-vie	76,9	25,0	15,8
Régime de retraite	48,7	16,7	10,5
Congés payés	97,4	91,7	68,5
Jours fériés	92,3	77,8	42,1
Congés maternité	87,2	52,8	36,8

Source: 8.3.1.18, p. 18.

TABEAU E.24 Chômeurs selon le genre de travail recherché, Québec, Canada, mars 1983

	TOTAL (a)	Temps plein		Temps partiel		Temps partiel permanent	Emploi permanent (b)	
		N	%	N	%	N	%	%
CANADA	1 553	1 358	87,4	195	12,5	163 (83,5)	1 484	95,5
QUÉBEC								
Total	449	414	92,2	35	7,8	28 (80,0)	435	96,9
Hommes	275	262	95,3	13	4,7	10 (77,0)	267	97,1
Femmes	175	152	86,8	22	12,5	18 (81,8)	167	95,4

a) en milliers b) 6 mois et plus

Source: calculs effectués à partir de 8.3.1.17, p. 69.

TABLEAU E.25 Personnes inactives "voulant travailler" selon le genre de travail recherché, par sexe, Canada, 1979 et 1982

	TOTAL	Cherchent un emploi permanent		Cherchent un emploi temporaire		Cherchent un emploi à temps plein		Cherchent un emploi à temps partiel	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1979 (a)									
Total	280 (b)	259	92,5	21	7,5	221	79,2	58	20,8
Hommes	136	126	92,5	10	7,5	122	89,7	14	10,3
Femmes	144	133	92,5	11	7,5	100	69,3	44	30,7
1982 (a)									
Total	407	385	94,6	22	5,4	337	82,7	70	17,3
Hommes	207	197	94,9	11	5,1	188	90,5	20	9,5
Femmes	200	189	94,4	11	5,6	149	74,6	51	25,4

a) moyennes annuelles

b) en milliers

Source: Statistique Canada, La population active, cat 71-001, décembre 1979 et 1982.

entre 1979 et 1982 s'est essentiellement traduite par le fait que 126 000 personnes cherchaient un emploi permanent dont 116 000 d'entre elles désiraient un emploi à temps plein. Les nouveaux arrivants préfèrent donc l'emploi à temps plein, tout comme les nouvelles catégories d'employés à temps partiel qui choisissent cette formule parce qu'ils sont incapables d'obtenir du travail à temps plein *.

2.4.3 Personnes occupées à temps plein

Une troisième source de main-d'oeuvre à temps partiel se retrouve chez les travailleurs à temps plein. Une enquête toujours inédite de l'Office de Planification et de Développement du Québec (O.P.D.Q.) du gouvernement du Québec a étudié en 1980 la proportion des personnes travaillant à temps plein désireuses de faire la transition au travail à temps partiel (8.3.1.20). Le sondage effectué auprès d'un échantillon représentatif de la population du Québec a révélé que 15,1 % ** de la main-d'oeuvre employée à temps plein était intéressée au travail à temps partiel (tableau E.26). Cet intérêt se situe à 10,9 % chez les hommes et à 23,0 % chez les femmes. Cette proportion d'hommes intéressés dépasse largement la main-d'oeuvre masculine actuellement employée à temps partiel au Québec. Peu de jeunes (13,6 %) veulent faire la transition tandis que l'intérêt atteint des proportions élevées chez les hommes de 55 ans et plus (20,7 %) et les femmes de 25 à 34 ans (32,4 %). Ces deux derniers groupes font partie des bassins traditionnels de l'emploi à temps partiel.

TABLEAU E.26 L'intérêt manifesté par les travailleurs à temps plein à l'égard du travail à temps partiel par sexe, âge et statut civil, Québec, 1980

	Total	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	13,6 (a)	9,6	18,3
25 à 34 ans	20,2	13,4	32,4
35 à 44 ans	13,2	10,8	17,0
45 à 54 ans	6,9	0,9	23,2
55 et plus	19,2	20,7	8,9
Total:	15,1	10,9	23,0
Marié	15,5	10,5	28,1
Célibataire	12,0	9,9	14,6

a) en pourcentage de l'échantillon

Source: 8.3.1.20, p. 65 et 67.

Parmi les nouveaux bassins de main-d'oeuvre potentielle, on note les hommes mariés (10,5 %) et les hommes âgés de 25 à 34 ans (13,4 %).

* Voir section 2.2 de cette annexe.

** Ce taux de 15,1 % (148 personnes sur 1 007) comprend ceux qui ont répondu "oui" (104 personnes ou 10 %) et "ça dépend" (44 personnes ou moins de 5 %) à la question concernant l'intérêt manifesté à l'égard du travail à temps partiel.

La semaine de travail demandée par ces travailleurs à temps plein s'établit en moyenne à 15,17 heures, soit de 22,28 heures à 38,45 heures. Ce qui est sensiblement plus long que la moyenne actuelle d'heures travaillées dans l'emploi à temps partiel. L'enquête de l'O.P.D.Q. recherchait aussi à quels types de protection les répondants tenaient le plus en acceptant la transition au travail à temps partiel: 58,9 % d'entre eux tenaient à la sécurité d'emploi et 52,1 % à l'assurance-chômage tandis que près de 60 % des répondants demeuraient intéressés au temps partiel malgré l'absence de vacances, de congés de maladie et de syndicalisation. Ainsi, les personnes travaillant à temps plein qui sont intéressées à travailler à temps partiel recherchent donc surtout la stabilité et la continuité de l'emploi. Il s'agit encore d'une constante.

Enfin, l'enquête nous apprend que 55,3 % des personnes refusant d'accéder à la formule de travail à temps partiel le font à cause des faibles revenus perçus par ce travail, 11,6 % à cause des mauvaises conditions de travail qui lui sont associées et 17,9 % en raison de la pénurie d'emplois à temps partiel dans leur secteur.

La Commission Wallace a aussi étudié le passage d'un statut de travail à temps plein à celui de travail à temps partiel (8.3.3.18, p. 86) et constate qu'une telle option est également partagée chez les hommes et les femmes. Elle ne fournit cependant pas de statistiques. Le facteur le plus déterminant reste la rémunération, et ensuite viennent les autres préoccupations dans l'ordre: les aspects professionnels tels que les possibilités d'avancement, les avantages sociaux chez les femmes, le temps à disposer pour la formation chez les hommes, enfin, le temps à consacrer au foyer, aux loisirs et à l'éducation. Mais ce sont les questions de revenus et d'emploi qui dominent dans l'intérêt pour le travail à temps partiel.

Une constante se dégage donc de l'analyse de l'offre de main-d'oeuvre à temps partiel: cette offre existe, pour une minorité, et la main-d'oeuvre potentielle demande un emploi stable et permanent qui soit gage d'une certaine sécurité.

3. CONDITIONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC AU QUÉBEC

Les gouvernements, tant au Québec qu'au Canada, semblent vouloir privilégier le développement du travail à temps partiel dans le secteur public. Cependant, si l'emploi à temps partiel touche une fraction importante de la main-d'oeuvre dans le secteur de la santé (hôpitaux) et de l'enseignement *, il demeure marginal dans la Fonction publique. En effet, en 1981, seulement 1,1 % des employés, 2 476 personnes, travaillaient à temps partiel dans la fonction publique fédérale (8.3.3.18, p. 141). Mais, en avril 1982, 2 908 travailleurs étaient employés de façon saisonnière ou occasionnelle pour moins de 6 mois relativement aux 2 587 employés à temps partiel permanents ou engagés pour plus de 6 mois. Au Québec, l'emploi à temps partiel dans la Fonction publique ne touchait que 135 employés permanents et 183 employés occasionnels en 1982 (8.3.1.17). Toutefois, le nombre d'entrées en fonction du personnel occasionnel à temps plein se chiffrait en 1981-1982 à 29 048 personnes, comparativement à des effectifs réguliers de 57 768. Ainsi, même si le travail à temps partiel "régulier" est

* Le secteur parapublic.

peu répandu, "l'emploi à temps partiel" existe sur une grande échelle dans la Fonction publique sous la forme de travail occasionnel.

L'analyse des conditions de travail de ces employés à temps partiel dans les secteurs public et parapublic au Québec permettra de définir un premier bassin de comparaison pour le projet des employés à temps partiel à la C.T.C.U.M.. Le secteur du transport en commun fait partie, incidemment, d'un secteur d'activité connexe, soit le domaine péripublic, et est sujet, tout comme les secteurs public et parapublic, aux interventions de l'État tant comme employeur que comme législateur.

3.1 CONCEPT DE CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1.1 Définition juridique

Le Code du travail du Québec ne réglemente pas la notion de conditions de travail. Il faut donc en définir l'étendue. L'interprétation jurisprudentielle et doctrinale a préféré ne pas restreindre la définition des conditions de travail et lui en donne une conception élargie. Sur le plan juridique, la notion de conditions de travail inclut tant les modalités de la prestation de travail, ou de sa contrepartie, que les conditions d'obtention et de maintien de l'emploi. Les clauses dites normatives concernent à la fois les conditions physiques d'exécution du travail, et les conditions salariales au sens large - salaire, durée du travail, avantages sociaux. Les clauses dites contractuelles des conventions collectives s'attardent pour leur part aux conditions d'emploi préalables aux conditions d'exécution du travail.

3.1.2 Définition de Gérard Dion

Gérard Dion, de l'Université Laval, définit le concept de conditions de travail dans son "Dictionnaire Canadien des relations du travail". Au sens large, c'est un "état favorable ou défavorable dans lequel un salarié se trouve placé dans l'exécution de son travail". Au sens juridique, ce sont les modalités du contrat individuel de travail. En droit du travail, les conditions de travail incluent "la réglementation des modalités contenues au contrat de travail" (taux de salaire, vacances, etc.) et "les obligations contractuelles respectives auxquelles s'engagent les parties signataires de la convention collective (sécurité syndicale, etc.)". Enfin, dans un sens plus fonctionnel, on peut, à l'instar du ministère du Travail du Canada, cataloguer les éléments suivants comme conditions de travail: durée du travail, jours fériés payés, vacances annuelles payées, régimes de retraite privés, assurance collective, taux de rémunération, indemnité de cessation d'emploi, etc.. Les définitions de Gérard Dion témoignent donc toutes de la latitude qui caractérise la notion de conditions de travail. Dans un sens large, celle-ci inclut tout ce qui affecte ou peut affecter, sur les lieux de travail, l'exécution du travail du salarié.

3.1.3 Définition statistique

Le concept de conditions de travail a aussi fait l'objet d'une certaine définition statistique, afin de pouvoir comptabiliser la rémunération globale, soit "l'ensemble des avantages matériels (rémunération directe et indirecte) reçus par l'employé pour l'exécution des fonctions de son poste ainsi que l'ensemble des bénéfices psychologiques que l'employé retire de son emploi" (3.1.12, p. 1). L'approche statistique aux conditions de travail

ne calcule que l'aspect "rémunération": salaires et traitements, régimes d'assurances et de retraite, congés, primes. Cette méthode quantifie les conditions de rémunération non pas tant en termes de revenus touchés par le salarié (de rémunération au sens strict) mais en termes de coût global à l'employeur. Par exemple, on calcule dans la "rémunération globale du salarié" les contributions de l'employeur au régime d'assurance-chômage, et non pas les indemnités éventuellement reçues par le salarié en vertu de ce même régime.

La définition statistique de Statistique Canada inclut dans la "rémunération globale" la rémunération des heures travaillées (y compris les primes et le temps supplémentaire), les absences payées (congés, maladie), les paiements divers directs et les contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance (retraite, chômage, etc.) (3.1.12, p. 7-8). Le Bureau de recherche sur la rémunération (B.R.R.) du gouvernement du Québec calcule pour sa part dans le coût global de la rémunération la masse salariale (temps travaillé et temps chômé), les versements supplémentaires directs (temps supplémentaire, primes), les régimes de retraite et d'assurance, les régimes universels (régimes des rentes, assurance-chômage, etc.) et les autres débours (3.1.2, p. 9 - 12).

Quoique ces définitions statistiques permettent une comparaison quantitative des conditions de travail sur le plan de la rémunération, elles demeurent passablement restrictives en regard de la notion de conditions de travail exposée plus haut. Elles laissent en effet de côté des conditions d'exécution du travail (la durée du travail) et les clauses contractuelles (emploi, sécurité, ancienneté), et ne s'attardent qu'à la dimension coûts des avantages sociaux, sans même pour autant analyser leur degré ou leur qualité de protection. Un même coût d'avantage peut en effet signifier une valeur réelle de protection différente: cela dépend des caractéristiques socio-démographiques de la main-d'oeuvre, du roulement, de l'ancienneté. L'étude comparative de conditions de travail tâchera donc de dépasser ce cadre étroit pour mesurer les aspects à la fois quantitatifs et qualitatifs des conditions de travail.

3.2 ÉTUDE DE J. WHITE

3.2.1 Syndicats analysés et méthode d'analyse

Dans une recherche effectuée pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, J. White a examiné en détail les principes et les pratiques de 18 syndicats vis-à-vis du travail à temps partiel. L'auteure a obtenu ses renseignements grâce à des entrevues réalisées auprès des représentants de ces syndicats et grâce à l'étude des principales conventions collectives qu'ils ont négociées. De ces 18 syndicats, 12 sont des syndicats des secteurs public et parapublic au Canada. Pour les fins de la présente étude, nous n'avons retenu que les syndicats poursuivant une activité quelconque au Québec: ils incluent le Syndicat canadien de la Fonction publique (271 652 adhérents), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (154 546 membres), la Centrale de l'enseignement du Québec (86 615 membres), la Fédération des Affaires sociales de la C.S.N. (73 135 membres) et le Syndicat des postiers du Canada (24 391 membres) (8.3.1.18, ch. 4).

3.2.2 Analyse et résultats *

a) réglementation du travail et contrôle

Tous les syndicats trouvaient primordial d'empêcher l'utilisation de la main-d'oeuvre à temps partiel en tant que main-d'oeuvre à bon marché, non pas en obtenant la réduction ou l'élimination du travail à temps partiel dans la population active, mais en lui négociant une rémunération et des avantages égaux. Pour les syndicats interrogés, la question de l'égalité du statut était plus importante que la recherche de mesures restrictives. Un seul des syndicats avait d'ailleurs négocié une clause permettant le contrôle du nombre de travailleurs à temps partiel réguliers susceptibles d'être employés. Il s'agit du Syndicat des postiers. Dans son cas, la loi fédérale interdit la syndicalisation des employés ayant moins de six mois d'ancienneté, soit les occasionnels. Or, lorsque la main-d'oeuvre à temps partiel a été introduite dans les années 60, elle était, comme les occasionnels d'aujourd'hui, appelée selon les besoins, sans préavis ou presque, moins payée et inadmissible aux avantages sociaux. En 1975, la main-d'oeuvre à temps partiel a été intégrée au syndicat et, en 1980, avait obtenu une rémunération paritaire et un horaire de travail fixe de 20 à 25 heures, avec une garantie de cinq heures par jour. Cependant, en raison des conditions qui prévalaient pour cette main-d'oeuvre à l'époque (1960), le Syndicat des postiers a conservé des clauses stipulant que les emplois à temps partiel ne pouvaient remplacer les emplois à temps plein et que le recours au travail à temps partiel était restreint à une période de pointe par jour (d'un minimum de quatre heures). Cependant, le syndicat n'a toujours pas juridiction sur la "main-d'oeuvre occasionnelle" et ne peut donc pas réglementer ses heures de travail ou son embauche en 1983.

Au chapitre des heures de travail, seul le Syndicat des postiers précisait les limites minimum et maximum de 20 et 25 heures par semaine. Les autres ne prévoyaient pas de contrôle. En ce qui concerne l'embauche des occasionnels, deux syndicats limitent le recours à cette forme de main-d'oeuvre. Le Syndicat des postiers précise que les employés occasionnels ne peuvent être embauchés si le travail disponible n'a pas été offert à la main-d'oeuvre régulière à temps plein et à temps partiel. Pour sa part, la Fédération des Affaires sociales a obtenu une clause stipulant que les travailleurs occasionnels ne sont embauchés que de façon temporaire pour remplacer la main-d'oeuvre régulière et qu'on ne peut y avoir recours de façon habituelle. Ainsi, seule une minorité des syndicats interrogés avaient négocié un contrôle sur l'ampleur de l'emploi à temps partiel et sur leurs horaires de travail, mais plusieurs voulaient limiter l'usage des occasionnels.

Par ailleurs, comme ses membres à temps partiel jouissent de rémunération et d'avantages égaux, la Centrale de l'enseignement du Québec a négocié "l'accès volontaire" au travail à temps partiel. L'enseignant peut demander un poste à temps partiel pour un an et conserver toutes ses garanties sur une base proportionnelle, y compris celle de pouvoir réintégrer son poste à temps plein sur demande.

b) ancienneté et rémunération

L'ancienneté, qui classe les travailleurs d'après la durée de leur emploi, est un moyen pour les syndicats d'exercer un certain contrôle sur l'organisation du travail. Dans le cas des employés à temps partiel, trois questions se posent:

* Ces conditions réfèrent aux conditions de travail en vigueur en 1981 - 1982.

- 1) Ont-ils le droit d'accumuler cette ancienneté ?
- 2) Sont-ils sur des listes d'ancienneté distinctes (temps plein et temps partiel séparés avec priorité absolue aux premiers) ou intégrées ?
- 3) L'ancienneté est-elle accumulée selon les heures de travail ou les années civiles ?

La moitié des syndicats interrogés avaient négocié des clauses d'ancienneté pour la main-d'oeuvre à temps partiel régulière, mais relativement moins pour la main-d'oeuvre à temps partiel occasionnelle. Les listes étaient le plus souvent intégrées et l'ancienneté calculée selon les heures de travail. Par exemple, à la Fédération des Affaires sociales et dans les secteurs des services publics québécois affiliés au Syndicat canadien de la Fonction publique, les listes d'ancienneté intégrées et calculées selon les heures de travail s'appliquent à tous les travailleurs à temps partiel, réguliers et occasionnels.

En ce qui concerne la rémunération, tous les syndicats offrent à la main-d'oeuvre à temps partiel régulière le même salaire de départ que celui de la main-d'oeuvre à temps plein. Les employés occasionnels touchaient aussi le même salaire, sauf à la C.E.Q. où les enseignants suppléants sont rémunérés à un taux journalier inférieur pendant une certaine période initiale. Tous les syndicats avaient aussi obtenu le droit aux augmentations de salaire pour le personnel à temps partiel régulier, mais la C.E.Q. faisait toujours figure d'exception en ce qui concerne la main-d'oeuvre occasionnelle. La plupart des augmentations étaient fondées sur les heures travaillées. Enfin, la grande majorité des syndicats prévoyaient la rémunération au taux de temps supplémentaire pour le travail effectué en sus de la journée ou de la semaine normale de travail. Le temps supplémentaire payé en sus des heures de travail "régulières" n'existait que dans certaines commissions scolaires du Québec.

c) avantages sociaux

Tous les syndicats accordaient dans leurs conventions collectives la même période de congé initiale aux travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les augmentations du congé annuel étaient majoritairement fonction des heures travaillées (comme à la F.A.S. et au S.C.F.P.). La main-d'oeuvre à temps partiel occasionnelle bénéficiait du même nombre de congés initiaux, mais elle était assez souvent exclue des augmentations de congé. Quant à la rémunération de ces congés annuels, une majorité de syndicats avaient négocié un pourcentage de rémunération supplémentaire plutôt que des congés proportionnels.

Seuls la C.E.Q. et le Syndicat des postiers accordaient aux employés à temps partiel régulier tous les jours fériés de la convention et une rémunération proportionnelle, en raison principalement des horaires stables et réguliers de leur main-d'oeuvre à temps partiel. Ailleurs, les salariés à temps partiel recevaient une rémunération sous forme de supplément ou d'indemnisation: 4 % du salaire ou parfois 5,3 % comme dans le secteur public au Québec. La situation des occasionnels était moins équitable, sauf dans la fonction publique québécoise, où elle était proportionnelle.

La plupart des syndicats avaient négocié l'octroi de congés de maladie proportionnels, ou le versement d'une indemnité en pourcentage correspondant aux congés de maladie, pour la main-d'oeuvre à temps partiel régulière. Cependant, la main-d'oeuvre à temps partiel occasionnelle ne bénéficiait jamais de congé de maladie et rarement d'une indemnité en pourcentage. Seuls la F.A.S. et les syndicats de la Fonction publique avaient négocié une indemnisation de 4 % équivalente en termes réels, aux congés de maladie des travailleurs à temps plein.

Les régimes de santé et de bien-être négociés par les syndicats s'appliquent notamment aux soins médicaux, à l'invalidité à long terme, aux régimes d'assurance et aux soins dentaires. Pour les cinq syndicats, la main-d'oeuvre à temps partiel régulière était couverte par toutes ces dispositions de santé et de bien-être, ou presque. Le plus souvent, les prestations étaient établies de façon proportionnelle, soit que les travailleurs contribuaient au coût du régime ou recevaient des prestations en fonction de leur temps de travail. Parfois, comme au S.C.F.P., les salariés à temps partiel recevaient des versements d'indemnités en sus de leur rémunération régulière au lieu des prestations. Cependant, le régime des compensations ne couvrait jamais le coût réel des avantages accordés au salarié à temps plein, souvent supérieurs à 25 % du salaire. Quant à la main-d'oeuvre occasionnelle, elle était souvent exclue de ces régimes. La F.A.S. a, pour sa part, prévu une garantie d'avantages pour la main-d'oeuvre à temps partiel régulière et le versement d'indemnités aux travailleurs occasionnels, ce qui, selon l'auteure, constitue la disposition "la plus avantageuse".

La négociation de clauses visant à améliorer les congés de maternité et parentaux avait peu fait l'objet de préoccupations chez les syndicats. Quant aux clauses concernant les régimes de retraite, l'auteure ne les avait pas réellement analysées.

Ainsi, l'étude de J. White permet de constater que les syndicats des secteurs public et parapublic au Québec procurent aux salariés à temps partiel réguliers des conditions de travail qui se rapprochent de la parité avec les salariés à temps plein. Cependant, la main-d'oeuvre à temps partiel occasionnelle souffre de conditions de travail sensiblement plus précaires.

3.3 ÉTUDE COMPARATIVE DE LA C.T.C.U.M.

3.3.1 Entreprises analysées et méthode

La C.T.C.U.M. a entrepris d'analyser les conditions salariales et parasalariales auxquelles sont soumis les employés ayant un statut autre que celui d'employé régulier à temps complet dans les secteurs public et parapublic au Québec (4.86). Les entreprises analysées sont: la Fonction publique québécoise, le réseau des Affaires sociales, Loto-Québec, Radio-Québec et la Société des alcools du Québec (S.A.Q.).

Toutes oeuvrent comme entreprises de service et reçoivent des sources de financement du gouvernement du Québec. De ce fait, elles sont fortement comparables avec la C.T.C.U.M..

Le document de la C.T.C.U.M. a concentré sa comparaison "sur les conditions offertes plutôt que sur les coûts des avantages parasalariaux" (4.86, p. 3), essentiellement parce que les coûts ne sont pas toujours évalués de la même façon et dépendent en grande partie des caractéristiques des populations recensées. Cependant, l'analyse utilise les concepts méthodologiques du Bureau de recherche sur la rémunération (B.R.R.) * pour comparer les conditions parasalariales.

* Voir section 3.1.3

3.3.2 Analyse et comparaison

Le document de la C.T.C.U.M. mentionne que le pourcentage d'employés ayant un statut autre que régulier varie beaucoup. Par rapport aux effectifs totaux, il est de 15,2 % chez le personnel syndiqué ou équivalent de la Fonction publique, et de 26,8 % aux Affaires sociales (tableau E.27). Cependant, la part d'employés "autres" est plus grande chez les ouvriers (34,5 %) et les infirmiers-ères (34,5 %). Si l'on faisait le rapport entre les effectifs autres et les effectifs réguliers syndiqués, le pourcentage serait encore plus élevé; de même, les données du tableau E.27 sont fondées sur les effectifs "autres" calculés en équivalents temps complet, ce qui diminue de fait leur nombre absolu réel et leur part de l'emploi.

La C.T.C.U.M. constate qu'aucune des entreprises analysées ne limite le nombre relatif d'employés ayant un statut autre que régulier, si ce n'est le bureau de Montréal de Radio-Québec qui fixe le nombre d'employés surnuméraires au tiers des effectifs réguliers, mais seulement pour certains emplois. La rémunération des employés non réguliers est la même que celle des réguliers et on y ajoute deux suppléments: un pour compenser les vacances, l'autre pour compenser les autres avantages sociaux.

Cette somme se chiffre par exemple à 19,12 % dans la Fonction publique, aux Affaires sociales et à Loto-Québec, à 25 % à Radio-Québec et à 15 % à la S.A.Q. (4.86).

L'analyse détaillée de la C.T.C.U.M. conclut que le temps chômé (jours fériés, congés, vacances) est rarement payé aux employés à temps partiel, mais plutôt "compensé en partie" par le supplément au traitement de base. Cependant, à la Fonction publique et aux Affaires sociales, le 24 juin est payé *, et les congés pour activités syndicales et les congés de maternité sont payés au prorata du temps travaillé. Parmi les versements supplémentaires directs généralement payables aux "surnuméraires" se trouvent le temps supplémentaire et toutes les primes reliées au travail. Seuls les employés à temps partiel de la Fonction publique et des Affaires sociales bénéficient de certains avantages des régimes de retraite et d'assurance, au prorata du temps travaillé.

Les régimes universels sont des régimes obligatoires applicables à tous, alors que les débours divers tels les uniformes sont versés à tous les employés sans distinction.

Le tableau E.28 résume les éléments de comparaison de la C.T.C.U.M.. Selon la classification du B.R.R., on remarque, en plus des observations précédentes, que les périodes de repos sont toutes payées aux employés autres que réguliers, qu'ils bénéficient de congés sociaux à Loto-Québec et aux Affaires sociales et d'une assurance-salaire au prorata aux Affaires sociales. Les primes versées aux surnuméraires sont complètes là où elles s'appliquent, sauf dans le cas des jours de maladie remboursés. Ce portrait schématique résume bien l'ensemble des avantages auxquels ont droit les employés autres que réguliers. Néanmoins, pour déterminer si ces avantages sont équivalents à ceux des employés réguliers à temps plein, il faudrait les quantifier statistiquement à l'aide de la méthode du B.R.R. ou de Statistique Canada.

* Cela va de soi, car une loi provinciale fait de ce jour de congé chômé et payé pour tous les salariés au Québec, moyennant 10 jours de travail entre le 1er et le 23 juin.

TABLEAU E.27 Personnel autre que régulier en pourcentage du personnel régulier et du personnel total, secteurs public et parapublic, Québec, 1981-1982

	% "autres"/ réguliers (c)	% "autres"/ total
Fonction publique		
- professionnels	7,4	6,9
- bureau	14,2	12,4
- ouvriers	52,6	34,5
- personnel syndiqué ou équivalent (total)	17,9	15,2
Affaires sociales		
- professionnels	15,4	13,4
- infirmier-ères	52,7	34,5
- techniciens	26,3	20,8
- bureau	25,5	20,3
- ouvriers	29,1	22,5
- personnel syndiqué	36,6	26,8
Loto-Québec	24,6	n.d. (a)
Radio-Québec	28,7	n.d.
S.A.Q.	42,1	n.d.

(a) non disponible

(b) en équivalents temps complet ("autres")

(c) réguliers syndiqués ou équivalent

Source: 4.86.

TABLEAU E.28 Comparaison des avantages offerts aux employés autres que réguliers, secteurs public et parapublic, Québec, 1982

Description (a)	Fonction publique	Affaires sociales	Loto-Québec	Radio-Québec S.G.E.R.Q. Bureau	S.A.Q.
1. Temps chômé payé					
1.1 Jours fériés	24 juin	24 juin	Si au travail	Non	Non
1.2 Congés annuels	8 %	8 %	8 %	Non	Non
1.3 Congés de maladie pris	Non	Non	Non	Non	Non
1.4 Périodes payées de repos	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
1.5 Congés sociaux	Non	Oui	Si au travail	Non	Non
1.6 Congés pour activités syndicales	Oui T.	Oui T.	Oui	Oui	Oui T.
1.7 Congés de paternité et d'adoption	Non	Non	Non	Non	Non
1.8 Assurance-salaire	Non	Prorata	Non	Non	Non
1.9 Congés de perfectionnement	Non	Non (après 2 ans)	Non	Non	Non
1.10 Congés de maternité	Oui (prorata)	Oui (prorata)	Non	Non	Non
1.11 Autres congés	Non	Non	Non	Non	Non
2. Versements supplémentaires directs					
2.1 Temps supplémentaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
2.2 Prime de poste	Oui	Oui	Oui	Oui	N/A
2.3 Prime d'éloignement	Oui	Oui	N/A	Oui	N/A
2.4 Prime de chef d'équipe	Oui T.	Oui T.	Oui T.	Oui T.	N/A
2.5 Prime d'intérim	Oui T.	Oui T.	Oui T.	Non	N/A
2.6 Prime d'ambiance	Oui	Oui	N/A	N/A	N/A
2.7 Poste	Oui	Oui	N/A	Non	N/A
2.8 Autres primes	Oui	Oui	N/A	Oui	N/A
2.9 Supplément ou traitement de base	11,12 %	11,12 %	11,12 %	25 %	15 %
2.10 Jours de maladie remboursés	Non	Non	Non	Non	Non
2.11 Forfaitaires	Oui	Oui	Non	Non	N/A
3. Régimes de retraite et d'assurance					
3.1 Régime de retraite	(T.P.) Oui (Occ.) Non	(T.P.) Oui (Occ.) Non	Non	Non	Non
3.2 Assurance-maladie supplémentaire	(T.P.) Oui (Occ.) Non	(T.P.) Oui (Occ.) Non	Non	Non	Non
3.3 Assurance-vie	(T.P.) Oui (Occ.) Non	(T.P.) Oui (Occ.) Non	Non	Non	Non
3.4 Accroissement des banques en c.m.	Non	Non	Non	Non	Non
4. Régimes universels					
4.1 R.R.Q.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 R.A.M.Q.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
4.3 Assurance-chômage	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
4.4 C.S.S.T.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
5. Autres débours					
5.1 Perfectionnement	Non	Non	Non	Non	Non
5.2 Uniformes	Non	Oui	Non	Non	Oui (s requis)
5.3 Stationnement	Non	Si requis	Si requis	Oui	Non
5.4 Repas subventionnés	Oui	Oui	N/A	N/A	N/A
5.5 Frais de déplacement	Oui	Oui	Oui	Oui	N/A
5.6 Transport gratuit	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

(a): pour la définition des éléments, voir 4.86

T: théoriquement

N/A: si non applicable pour les employés réguliers

Non: si applicable aux réguliers seulement

Source: 4.86

3.4 ÉTUDES DE LA COMMISSION

3.4.1 Conventions analysées et méthode

La Commission d'enquête a elle-même procédé à l'analyse des conditions de travail des employés à temps partiel *. Nous avons dépouillé 15 conventions collectives qui couvraient des employés à temps partiel. Six d'entre elles concernaient des salariés travaillant dans le secteur public ou parapublic: les infirmières des Affaires sociales, les fonctionnaires du gouvernement du Québec, les professionnels du gouvernement du Québec, les employés de bureau et de magasin de la S.A.Q., les employés de soutien administratif de la ville de Montréal. En tant que conventions collectives des secteurs public et parapublic représentant des salariés oeuvrant dans différents services gouvernementaux, elles sont avantageusement comparables à celles de la C.T.C.U.M..

L'analyse de la Commission d'enquête s'est limitée à la description détaillée des dispositions des conventions collectives touchant les salariés ayant un statut d'employés à temps partiel. Plus qualitative et plus complète, cette recherche reprend plusieurs éléments de classification des conditions de travail utilisés au ministère du Travail du Québec **: présence du syndicat comme institution, pratiques et dispositions salariales, rémunération compensatoire et avantages financiers, rémunération du temps non travaillé, protection de l'emploi et sécurité du revenu, mécanismes de protection du revenu ***.

3.4.2 Analyse des différents statuts

Chacune des six conventions contient des dispositions applicables à des salariés ayant un statut autre que régulier. La convention des Affaires sociales parle d'un salarié "à temps partiel" comme d'un employé travaillant un nombre d'heures inférieur à son titre d'emploi.

Le Syndicat des fonctionnaires et celui des professionnels ont négocié dans la Fonction publique les conditions de travail des "occasionnels", qui sont engagés à temps plein (généralement) pour une période déterminée. La S.A.Q. applique pour sa part la convention collective aux employés "temporaires", embauchés pour une période indéfinie pour remplacer un employé absent pour cause de vacances, maladie, accident ou autre, ou pour accomplir un travail occasionnel. Loto-Québec désigne comme employé "surnuméraire" toute personne employée pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail, à un événement imprévu, pour accomplir un travail de durée limitée, pour remplacer un employé temporairement absent ou accomplir temporairement un nombre d'heures moindre que la durée normale, ou pour travailler pendant un horaire complet ****. Enfin, la ville de Montréal établit le statut d'"auxiliaire" pour les employés embauchés pour une durée limitée n'excédant pas 840 heures à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail.

* Au sens large du terme.

** Plus précisément au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail.

*** La grille d'analyse complète et ses résultats sont déposés à l'annexe "F".

**** La définition coïncide avec celle de la C.T.C.U.M....

On se retrouve donc devant cinq titres différents que l'on peut regrouper dans les catégories de travail à temps partiel régulier (Affaires sociales), travail occasionnel (Fonction publique, ville de Montréal), travail occasionnel et surnuméraire à la fois (S.A.Q.) et ensemble des statuts, du travail régulier au travail surnuméraire (Loto-Québec). La multiplicité des statuts rend compte, ici aussi, de la flexibilité de la formule de l'emploi à temps partiel.

3.4.3 Analyse des dispositions salariales

Les dispositions salariales étudiées sont les suivantes: salaire, horaires de travail, garantie minimum de travail, limites quant au genre de travail, temps supplémentaire, primes, indemnité de disponibilité.

Toutes les conventions collectives offrent le même salaire aux employés "à temps plein" et aux employés à temps partiel, avec les mêmes augmentations. Les employés à temps partiel ont cependant un horaire indéterminé ou sujet à modification sans préavis dans cinq des six conventions. Seuls les professionnels du Gouvernement ont un horaire fixe à 35 heures par semaine, même s'ils sont occasionnels. Par ailleurs, la plupart des conventions n'offrent aucune garantie minimum de travail, si ce n'est une garantie de trois heures lors d'un rappel au travail. Quant aux limites au genre de travail effectué par le personnel à temps partiel, seule la ville de Montréal restreint ses auxiliaires aux emplois de moniteur ou surveillant durant les mois d'été.

Les clauses de temps supplémentaire accordent une majoration de 50 % du salaire de base pour tout travail effectué en sus de l'horaire régulier de travail quotidien dans quatre conventions. Une seule convention ne prévoit qu'une rémunération à taux simple, tandis que la sixième n'applique pas la clause de temps supplémentaire aux employés à temps partiel *. Dans le cas des primes, les conventions accordent aux employés à temps partiel les primes de quart, de fin de semaine ou autre lorsqu'elles s'appliquent, les uniformes ainsi que les allocations de repos et de repas quotidiennes. Finalement, les indemnités de disponibilité procurent généralement l'équivalent d'une heure de salaire pour huit heures de disponibilité.

Ainsi, les employés à temps partiel syndiqués ont-ils dans les secteurs public et parapublic des conditions salariales "moyennement équitables", si ce n'est de l'instabilité des horaires de travail et la conséquente absence de garantie minimum.

3.4.4 Analyse de la syndicalisation et de l'emploi

Les conventions collectives analysées prévoient toutes un type d'adhésion syndicale pour les employés à temps partiel et leur assurent la protection du mécanisme de griefs. Cependant, la majorité des conventions (toutes sauf deux) n'appliquent pas les congés pour affaires syndicales aux employés à temps partiel, à moins que la procédure de griefs ne nécessite une absence.

Quatre des six conventions ne possèdent aucune clause d'ancienneté pour les employés à temps partiel. Les deux seules qui en ont une, celles de la S.A.Q. et des Affaires sociales, stipulent que l'aire d'ancienneté est générale, calculée dans un cas en heures travaillées et dans l'autre, en années civiles. Aucune des conventions collectives n'inclut de clauses déterminant des critères d'embauche spécifiques pour les employés à temps partiel

* En fait, presque aucune clause ne s'applique aux "auxiliaires" de la ville de Montréal dans cette convention collective.

ni de dispositions privilégiant la main-d'oeuvre à temps partiel dans l'accès aux postes à temps plein. Les salariés à temps partiel souffrent du même mutisme des conventions collectives en ce qui concerne les indemnités de cessation d'emploi et la sécurité d'emploi. Seules les deux conventions collectives de la Fonction publique accordent un préavis de licenciement de deux semaines au maximum si l'emploi des occasionnels excède un an, les autres ne contenant aucune disposition. Enfin, uniquement la S.A.Q. et la ville de Montréal ont négocié des clauses qui protègent l'emploi à temps plein, soit en déterminant un plancher d'emplois permanents, soit en donnant aux réguliers priorité sur les employés temporaires en cas de mise à pied.

Les employés à temps partiel ne bénéficient donc que d'une faible protection de leur emploi, que ce soit en raison de l'absence de clauses leur permettant d'accéder aux fonctions syndicales ou de leur mise à l'écart des listes d'ancienneté et des mesures corollaires de sécurité d'emploi. En ce sens, leur situation d'emploi, même s'ils sont syndiqués, est précaire. L'instabilité d'emploi chevauche l'instabilité d'horaire.

3.4.5 Analyse des avantages sociaux

La grille d'analyse décompose les différentes rémunérations du temps non travaillé et les régimes d'assurance et de sécurité du revenu.

La plupart des conventions collectives, sauf celles de la ville de Montréal, accordent une pleine rémunération des congés annuels, des jours fériés et des congés personnels. Aux Affaires sociales, les salariés à temps partiel ont droit à des congés annuels payés équivalant à 8 % des revenus annuels, aux jours fériés compensés à 5,3 % du salaire à chaque paie et aux journées de congé personnel (deuil, juré, etc.). Dans la Fonction publique et à Loto-Québec, les occasionnels ayant un contrat de plus d'un an reçoivent les 20 jours de congés annuels, les 13 jours de congés fériés et tous les congés personnels des salariés réguliers prévus à la convention. Mais s'ils ont un contrat de moins d'un an, ils reçoivent une compensation monétaire sous forme d'indemnité égale à 8 % du salaire pour les vacances annuelles et de 11,12 % du salaire pour compenser les jours fériés, les congés personnels et les autres avantages sociaux. A la S.A.Q., les employés temporaires bénéficient de 20 jours de vacances, de 15 jours fériés et des mêmes congés personnels que leurs collègues à temps plein. A la ville de Montréal, les auxiliaires n'ont droit qu'au minimum légal de 4 % pour les vacances.

De la même façon, les employés à temps partiel des Affaires sociales, de la Fonction publique * et de la S.A.Q. bénéficient des congés de maladie, de l'assurance-salaire, des congés de maternité, du régime de retraite et des régimes d'assurance applicables accordés aux salariés à temps plein. Cependant, les employés de la Fonction publique ne participent pas au régime de retraite du gouvernement; et les occasionnels ayant un emploi de moins d'un an reçoivent, en lieu et place de tous ces avantages, une compensation forfaitaire déjà mentionnée qui majore le salaire de base de 11,12 %. Les employés à temps partiel reçoivent aussi cette majoration au lieu des avantages sociaux, mais sont couverts par le régime des congés de maternité. Enfin, la ville de Montréal n'offre à ses employés temporaires qu'une majoration de 4 % du salaire pour tous les avantages "accessoires".

Les avantages sociaux sont donc offerts, proportionnellement, à la majorité des employés à temps partiel dans le secteur public, sauf aux occasionnels temporaires qui constituent la majorité des effectifs.

* Les occasionnels ayant un contrat de 12 mois ou plus seulement.

3.5 PROJET DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Le gouvernement du Québec a un projet de politique sur le travail à temps partiel qui circule dans les ministères de la Fonction publique (8.3.1.17). Ce projet définit les conditions de travail applicables aux employés oeuvrant à temps partiel. Il apporte incidemment plusieurs correctifs aux lacunes soulevées dans l'analyse des conventions collectives faite par la Commission d'enquête. Ainsi, il donne au salarié à temps partiel un statut d'employé "permanent ou temporaire" qui travaille "un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à celui prévu à la convention collective qui le régit". L'employé peut choisir de réduire provisoirement ses heures de travail hebdomadaires pour un période déterminée et l'employé à temps partiel se voit accorder une priorité d'accès aux emplois à temps plein (droit de retour). L'horaire de travail de l'employé à temps partiel est fixe et déterminé et s'échelonne entre un minimum de 15 heures et un maximum inférieur au régime de travail de l'employé à temps plein.

L'employé à temps partiel est admissible aux avancements d'échelons et les mécanismes de sécurité d'emploi lui sont applicables. Le temps supplémentaire lui est payé pour tout travail effectué en sus de son horaire régulier. Le passage de la période probatoire à la permanence se fait au prorata du temps travaillé. Les congés fériés, sociaux et annuels lui sont accordés au prorata et les régimes d'assurance-vie, d'assurance-salaire et de retraite sont entièrement applicables aux employés qui oeuvrent à au moins 75 % du temps plein. L'employé à temps partiel qui travaille entre 25 % et 75 % du temps plein bénéficie des mêmes avantages, mais doit verser 50 % de la part de l'employeur, est sujet à un délai de carence de trois mois et voit l'assurance-vie réduite de moitié. L'employé à temps partiel est lui aussi régi par le régime de retraite et le régime de droits parentaux. Enfin, il aurait droit aux congés pour affaires syndicales.

Tel sera le portrait du travail à temps partiel dans la fonction publique québécoise dans un avenir, somme toute, assez rapproché. Ce portrait élimine la discrimination dont fait l'objet la main-d'oeuvre à temps partiel en lui appliquant toutes les dispositions de la convention collective.

4. CONDITIONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT EN COMMUN

Une première aire de comparaison regroupait les employés à temps partiel des secteurs public et parapublic au Québec. Le transport en commun s'affiche, toutefois, comme un secteur d'activités bien particulier en raison de la complexité de l'organisation du travail et, conséquemment, de la complexité des conditions de travail qui y sont négociées. La comparaison du projet de la C.T.C.U.M. avec les entreprises de transport en commun aux États-Unis et au Canada s'impose donc.

4.1 CONCEPT DE CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE TRANSPORT EN COMMUN

Le concept de conditions de travail a une dimension large *. Il inclut toutes les conditions susceptibles de toucher aux condi-

* Voir section 3.1.

tions d'exécution du travail et aux dispositions salariales au sens large, ainsi que les conditions contractuelles de travail déterminant le processus d'emploi. Dans le transport en commun, le concept général de conditions de travail recouvre donc deux éléments assez distincts: d'une part, les conditions de travail au sens strict et, d'autre part, les conditions négociées d'opération (Work Rules).

4.1.1 Conditions de travail

Les conditions de travail au sens strict incluent toutes les dispositions salariales et parasalariales (avantages sociaux) ainsi que les clauses relatives à la présence du syndicat ou à la protection de l'emploi.

4.1.2 Conditions négociées d'opération

C'est au niveau des conditions négociées d'opération qu'apparaît le particularisme du transport en commun. Les conditions d'opération définissent le cadre d'exécution du travail pour les employés et le cadre d'organisation du travail pour les employeurs. Ces conditions incluent les différents statuts des salariés (assigné, réserve) et les dispositions relatives à la sous-traitance de main-d'oeuvre, les horaires de travail et les garanties minimales de travail par jour ou par pièce, les diverses allocations de temps (sortie ou rentrée de véhicule, etc.) dans l'exécution du travail, les dispositions concernant le processus d'assignation du travail, la définition des assignations (assignations continues, intervalles, etc.), l'amplitude maximale. Ces conditions négociées d'opération font partie des conditions générales de travail des chauffeurs d'autobus dans le secteur du transport en commun. D'ailleurs, leur caractère "négocié" indique qu'elles font l'objet, à l'époque des négociations, de reconsidération de la part de l'une ou l'autre des parties, tout comme les conditions salariales et parasalariales.

La grille d'analyse construite par la Commission d'enquête sur l'évolution des conditions d'opération à la C.T.C.U.M. entre 1964 et aujourd'hui indique clairement que ces conditions se sont modifiées via la négociation collective *. Ainsi, l'amplitude maximale a chuté de 14 à 13 heures, la fabrication des assignations ne peut maintenant excéder deux pièces sans intervalle payé, les périodes de repos n'existent que depuis 1979, etc.. Comme tout ce qui est négocié entre dans le concept de conditions de travail, cette grille prouve, une fois de plus, que les conditions négociées d'opération doivent être considérées dans l'analyse des conditions de travail (au sens large) des chauffeurs. Ainsi, nous emploierons les termes "conditions négociées d'opération" et "conditions de travail", dans son sens strict, pour désigner les deux dimensions des conditions d'exécution du travail dans le transport en commun.

4.2 CONDITIONS D'OPÉRATION DES CHAUFFEURS À TEMPS PLEIN AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

Les conditions du travail des employés à temps partiel sont relatives; elles s'apprécient en les comparant à la "norme" qu'est le travail régulier à temps plein. La Commission d'enquête a donc procédé, premièrement, à l'analyse détaillée des conditions négociées d'opération dans 24 villes américaines ou canadiennes, afin de déterminer les conditions négociées d'opération moyennes en vigueur **.

* Voir la grille Conditions d'opération à la C.T.C.U.M. (chauffeurs et opérateurs), 64-07-12 - 84-01-11 à l'annexe G.

** Voir la grille Conditions d'opération actuelles dans diverses villes canadiennes et américaines (chauffeurs et opérateurs) à l'annexe H.

4.2.1 Conventions américaines

Les villes américaines étudiées ont toutes plus d'un million d'habitants et incluent: Chicago, Cincinnati, Detroit, Houston, Indianapolis, Los Angeles, Miami, Minneapolis, Newark, Oakland, San Diego, Seattle, St-Louis et Washington. La moyenne de chauffeurs oscille entre 1 500 et 2 000, comparativement à 4 000 à la C.T.C.U.M.. Le rapport service de pointe/service de base était légèrement supérieur à 2,09 et la plupart des villes possédaient un service de métro. Sur la base de ces caractéristiques, les profils de Seattle, Washington et Los Angeles étaient les plus proches de celui de Montréal. La plupart des conventions américaines s'étendent sur 36 mois (10 sur 14) et regroupent à la fois les chauffeurs et le personnel d'entretien, parfois même le personnel de bureau, dans la même unité de négociation. Ces syndicats industriels sont généralement affiliés à l'Amalgamated Transit Union (A.T.U.), et prévoient une adhésion syndicale du type atelier syndical parfait (union shop).

Au chapitre des conditions négociées d'opération proprement dites, six des 14 conventions ne disposent d'aucune clause limitant le recours à la sous-traitance, mais 80 % ont une clause définissant les droits de gérance. Quant aux statuts des salariés réguliers, ils se séparent partout entre "regular" et "extra-board". En ce qui concerne les règles de travail, les constantes suivantes se dégagent: l'horaire de travail est de huit heures par jour et de deux heures par pièce de travail ou "tripper". Les employés de réserve bénéficient généralement des mêmes garanties journalières et hebdomadaires. L'indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail est d'au moins deux heures et atteint parfois huit heures de salaire.

Les conventions américaines accordent une période de battement aux chauffeurs dans les 10 des 14 villes étudiées. Les allocations de rentrée et sortie de véhicule totalisent généralement 15 minutes. Seules deux conventions en accordent 20. L'analyse de la Commission d'enquête ne précise toutefois pas si ces allocations constituent du temps travaillé ou du temps payé. Or, si ces allocations sont comptées dans le temps travaillé comme à la C.T.C.U.M., la procédure d'assignation s'en trouve "passablement alourdie" * en raison de la contrainte du maximum de huit heures de "temps travaillé". L'allocation de temps de déplacement est prévue partout selon le temps de voyage, mais les conventions américaines, à trois exceptions près, ne possèdent aucune clause définissant une allocation de temps pour le choix aux listes, l'examen médical ou le "carry-men". Six conventions seulement disposent d'allocation de temps pour les repas variant de 15 à 30 minutes et la plupart paient une indemnité de deux heures de salaire pour la disponibilité au travail. La majorité des conventions compensent le salarié pour une mauvaise assignation et le paient à temps simple pour une prolongation de son assignation en deça de huit heures.

Sur le plan de la procédure d'assignation, toutes les conventions prévoient un choix aux listes par ancienneté. Le pourcentage d'assignations continues est en moyenne d'environ 50 % des assignations un jour de semaine, 70 % le samedi et 80 % le dimanche. Bien que les définitions de l'assignation continue varient, ou souvent n'existent même pas, la notion d'assignation continue réfère généralement à des "heures de travail consécutives avec un temps payé continu". Pour ce qui est de l'amplitude maximale, deux conventions stipulent 10 heures, deux entre 11 et 12 heures, six entre 12 heures et 12 heures 30 et trois, 13 heures au plus.

* Au dire de la C.T.C.U.M.

On constate pourtant qu'aux États-Unis, l'amplitude maximale est plus longue pour les "extra-board", et qu'elle a tendance à être de plus courte durée en général; cependant, cela tient au fait que, souvent, les primes d'amplitude s'appliquent uniquement au temps de travail qui dépasse cette amplitude maximale. Toutes les conventions paient un intervalle dans la journée de travail, généralement s'il y en a plus d'un ou si l'intervalle est d'au plus 60 minutes. Quant aux restrictions concernant la fabrication des assignations, elles limitent normalement le nombre de pièces de travail à deux, spécifient la durée des assignations et la part d'assignations continues ainsi que la répartition des assignations régulières *.

4.2.2 Conventions canadiennes

Les villes canadiennes analysées par la Commission d'enquête sont (à l'exclusion de la C.T.C.U.M.) au nombre de neuf: Québec, Rive-Sud de Montréal, Laval, région du Saguenay, Sherbrooke, région de l'Outaouais, Edmonton, Ottawa et Toronto. Plus petites, ces villes ne possèdent pas de service de métro, sauf Toronto, et emploient un nombre de chauffeurs largement inférieur à celui de Montréal. Néanmoins, les conventions collectives y sont d'une durée proche de celle de Montréal (au plus 24 mois) et ne concernent, au Québec du moins, que les chauffeurs. Contrairement aux conventions américaines, les conventions collectives québécoises limitent le recours à la sous-traitance pour protéger l'emploi des chauffeurs. Toutes les conventions collectives au Canada disposent de clauses de droits de gérance. Les statuts des salariés sont similaires à ce qui existe aux États-Unis, mais, au Québec, on distingue l'employé "régulièrement affecté", et l'employé "surnuméraire" pour définir ceux qui ne sont pas régulièrement affectés (vacance, réserve) - équivalent de réserve ou "extra-board".

Les conventions canadiennes sont semblables aux conventions américaines à plusieurs égards: horaire de travail de cinq jours, semaine de travail de 40 heures, garantie minimum de huit heures par jour et de deux heures par pièce, indemnité minimum garantie, allocation de rentrée et de sortie de véhicule de 15 minutes environ, allocation de déplacement selon le temps de voyage, compensation pour mauvaise assignation, paie pour prolongation de l'assignation, choix aux listes par ancienneté.

Mais les différences suivantes existent. La majorité des conventions canadiennes ne prévoient pas de période de battement, mais accordent, au Québec, des allocations de temps pour pièce spéciale et pour le choix aux listes, et au Canada, une allocation de temps pour l'examen médical. L'indemnité de disponibilité au travail s'élève souvent à près de huit heures de salaire pour le temps d'attente au Québec.

Au chapitre des assignations, seules Laval, Toronto et Sherbrooke déterminent un pourcentage fixe d'assignations continues, qu'elles définissent comme des "heures consécutives" de travail. L'amplitude maximale varie généralement de 12 à 13 heures et est unique pour tous les employés. Seule Edmonton paie des intervalles d'au plus 30 minutes. Les clauses concernant l'établissement des assignations limitent cependant à trois le nombre de pièces de travail, obligent le plus d'assignations continues possible et le moins de deux ou trois pièces.

4.2.3 C.T.C.U.M.

Les conditions d'opération à la C.T.C.U.M. s'inspirent à la fois du modèle américain et du modèle canadien. Par exemple, la convention collective n'a pas de clause de droits de gérance, mais

* Voir la grille pour les détails.

limite la sous-traitance à un "caractère exceptionnel". Les statuts des salariés se partagent entre "assigné" (régulier, vacances, roulement) et "réserve", qu'on appelait anciennement "surnuméraire".

Les règles de travail adoptent le même horaire de huit heures par jour et 40 heures par semaine, la garantie minimum de huit heures par jour et deux heures par pièce, l'indemnité minimum garantie de deux heures, la période de battement, une allocation de rentrée et sortie de véhicule supérieure de 20 minutes en temps travaillé, des allocations de temps pour le choix aux listes, l'examen médical et les pièces de travail spéciales, une période de repos de 10 à 20 minutes selon la durée de l'assignation et une compensation pour une mauvaise assignation, mais n'accordent aucune allocation de repas et ne rémunèrent pas les prolongations d'assignation inférieure à huit heures.

Sur le plan des assignations, l'amplitude maximale se situe à 13 heures, le pourcentage d'assignations continues à 25 % et le plus court de deux intervalles entre les pièces de travail est rémunéré.

Le tableau E.29 résume les conditions négociées d'opération des villes américaines et canadiennes ainsi qu'à la C.T.C.U.M.. On constate en l'examinant que la ville de Montréal reproduit, grosso modo, les tendances observées ailleurs.

4.3 CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS À TEMPS PLEIN AU QUÉBEC

Les conditions de travail réfèrent aux clauses salariales et parasalariales (avantages sociaux) ainsi qu'aux clauses relatives aux conditions d'emploi contenues dans les conventions collectives. Aux fins de comparaison avec la main-d'oeuvre à temps partiel, nous présentons un bref résumé des conditions de travail des chauffeurs d'autobus au Québec, à Toronto et à Ottawa en 1981 (8.2.1.4, pp. 1-39). L'enquête, menée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, comporte une analyse des conditions de travail de tous les employés des services de transport de Montréal, Toronto, Québec, Laval, Rive-Sud de Montréal, Hull, Ottawa ainsi que des services de Voyageur, à partir du texte des conventions collectives. Ce tableau permet de compléter l'analyse précédente qui se limitait aux conditions négociées d'opération.

4.3.1 Dispositions salariales

On observe que le salaire horaire du chauffeur d'autobus oscillait entre 9,63 dollars et 10,97 dollars au 30 novembre 1981. La majorité des conventions collectives prévoyait aussi des indemnités de vie chère et un salaire assuré par jour. L'employé régulier recevait son salaire même en cas de tempête dans la moitié des villes, mais une seule ville accordait une indemnité de cessation d'emploi dans certaines occasions (Montréal). La majorité des conventions collectives versaient à l'employé son salaire régulier complet en cas d'accident de travail. La moitié accordaient une période de repos d'au moins 10 minutes, tandis que seulement trois des huit conventions prévoyaient du temps pour les repas, une seule le rémunérant.

Les tendances suivantes se dégagent de la rémunération compensatoire et des avantages financiers:

- le temps supplémentaire est payé en sus des heures normales quotidiennes à taux et demi et non pas en sus des heures hebdomadaires;

TABLEAU E.29 Conditions négociées d'opération des chauffeurs d'autobus,
États-Unis, Canada et Montréal, 1983

Conditions négociées d'opération	États-Unis (a)	Canada (a)	Montréal (b)
1. Limite à la sous-traitance	Non	Oui	Oui
2. Clause de droits de gérance	Oui	Oui	Non
3. Statuts des salariés	Regular	Régulier	Assigné
4. Horaires de travail	8 h / 40 h	8 h / 40 h	8 h / 40 h
5. Garantie minimum par jour	8 h	8 h	8 h
6. Garantie minimum par pièce	2 h	2 h	2 h
7. Indemnité de rappel	2 h minimum	2 à 3 h	2 h
8. Période de battement	Oui	Non	Oui
9. Allocation rentrée/sortie	15 min	15 min	20 min
10. Allocation de déplacement	Oui	Oui	Oui
11. Allocation choix aux listes	Non	Oui (Québec)	Oui
12. Allocation examen médical	Non	Oui (Canada)	Oui
13. Allocation pièce spéciale	Non	Oui (Québec)	Oui
14. Allocation de repas	Oui, au moins 15 min	Oui	Non
15. Paie - mauvaise assignation	Oui	Oui	Oui
16. Paie - prolongation de l'assignation (moins de 8 heures)	Oui	Oui	Non
17. Choix par ancienneté	Oui	Oui	Oui
18. % d'assignations continues	Semaine: 50 % Samedi: 70 % Dimanche: 80 %	Aucune	25 % par jour
19. Amplitude maximale	12 h - 12 h	12 h - 13 h	13 h
20. Intervalle payé	Oui	Non	Oui
21. Limite des assignations	2 pièces sans intervalle	3 pièces	2 pièces sans intervalle

(a) Les données du tableau indiquent les tendances générales moyennes observées par la Commission d'enquête.

(b) Selon la convention collective en vigueur.

Source: 3.1.8

- le temps supplémentaire effectué un jour de repos est payé à temps et demi, et au minimum à temps double un jour férié, chômé et payé;
- les primes de samedi et de quart n'existent pas;
- la prime de dimanche est égale à 25 % du salaire de base dans quatre conventions;
- la prime d'amplitude est payable après 10 heures dans quatre conventions, dont la moitié la rémunèrent à 50 % et 100 % du salaire de base; quatre conventions n'ont pas de prime d'amplitude.

b) avantages sociaux

Les avantages sociaux incluent la rémunération du temps non travaillé et les programmes de sécurité du revenu. Les conditions de travail des chauffeurs à temps plein sont généralement les suivantes:

- les congés annuels sont de deux semaines après un an et de quatre semaines après huit ans en moyenne, et sont payés à 2 % du salaire pour chaque semaine de congé;
- les salariés bénéficient d'une moyenne de 11 à 12 jours de congés statutaires payés;
- les congés personnels payés comprennent entre autres:
 - trois jours pour un décès dans la famille
 - un jour pour les autres décès
 - trois jours pour le mariage du salarié
 - un jour pour naissance ou adoption;
- les congés de maladie sont de 15 jours par an, remboursables lors du départ du salarié;
- six conventions collectives ont un régime d'assurance-salaire;
- le régime de retraite est généralement à caractère contributif;
- le régime collectif d'assurance-vie est payable par l'employeur à 75 % et 100 %;
- les autres régimes d'assurance sont des exceptions.

Ceci donne une image, certes sommaire, des conditions de travail dont jouissent les salariés à temps plein. C'est à ce tableau que se comparent les employés à temps partiel.

4.4 ÉTUDES SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LE TRANSPORT EN COMMUN

4.4.1 Lieb et Wiseman

Plusieurs recherches ont fait le point sur l'utilisation du travail à temps partiel dans le transport en commun. R.C. Lieb et F. Wiseman ont étudié en 1979 la nature du travail à temps partiel dans cette industrie en interrogeant 195 membres de l'American Public Transit Association (A.P.T.A.) (8.2.2.5, p. 3-4). Il ressort de cette enquête que 53 % des répondants emploient des salariés à temps partiel. Ce taux monte à 57,1 % dans les systèmes de transport public, mais diminue à 47,8 % dans le cas des services couverts par les conventions collectives. Là où la négociation collective régit les relations de travail, l'emploi à

temps partiel a été établi par une action unilatérale de la direction dans 49,4 % des cas, par la négociation collective dans 33,3 % des cas et par une décision d'arbitrage dans 2,9 % des cas. Cependant, en 1979, deux des cinq villes importantes ayant gagné le droit d'engager des chauffeurs à temps partiel se sont vu accorder ce droit par une décision d'arbitrage.

La recherche des professeurs Lieb et Wiseman indique que l'incidence d'utilisation du travail à temps partiel croît à mesure que diminuent le nombre de passagers, les revenus annuels d'opération, le nombre de véhicules et d'employés et l'importance de la population. Ainsi, le taux d'utilisation se situe à seulement 40 % dans les commissions de transport ayant des revenus d'opération supérieurs à 3 millions de dollars, un nombre de véhicules supérieur à 50, ou un nombre d'employés supérieur à 100. La plupart des utilisateurs emploient leur main-d'oeuvre à temps partiel dans le service des opérations, afin de diminuer les coûts, et principalement pour couvrir les périodes de pointe. Cependant, le recours au travail à temps partiel est strictement limité à un certain pourcentage de la main-d'oeuvre. Les auteurs observent enfin que le développement du travail à temps partiel dans l'industrie du transport en commun est, somme toute, récent: l'accroissement s'est surtout concentré dans la période postérieure à 1975.

4.4.2 Lave et Chomitz

C.A. Lave et Kenneth M. Chomitz ont entrepris des recherches visant à déterminer les économies potentielles engendrées par le recours au travail à temps partiel dans le domaine des transports (8.2.2.2, 8.2.2.6). A cause de la forme de la demande de service aux périodes de pointe, les coûts d'opération du transport en commun sont élevés. Une des solutions pour les atténuer peut consister à engager des chauffeurs à temps partiel pour couvrir les périodes de pointe. A partir des modèles théoriques fondés sur des conditions négociées d'opération en vigueur aux États-Unis, les auteurs ont procédé à diverses simulations pour établir l'ampleur des économies possibles. Les hypothèses qu'ils ont analysées supposaient une main-d'oeuvre à temps partiel égale à 10 ou à 20 % des heures travaillées des chauffeurs.

Les auteurs concluent que les économies susceptibles d'être entraînées par le travail à temps partiel varient entre 1,3 % et 9 % des coûts d'opération, selon les hypothèses et les conditions négociées d'opération. Cependant, ces économies doivent être dégonflées de 2 %, si les employés à temps partiel reçoivent les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein, et elles risquent d'être complètement annihilées par les hausses de salaire compensatoires exigées lors des négociations par la main-d'oeuvre à temps plein. Il y aurait donc arbitrage entre économies du travail à temps partiel et hausses de salaire des employés à temps plein. Les auteurs estiment néanmoins que l'usage du travail à temps partiel peut faire fléchir les coûts d'opération; mais ce n'est pas une panacée pour les problèmes de déficits du transport en commun.

4.4.3 Moore et Dosman

En 1982, I. Moore et I.J. Dosman ont analysé l'impact de l'utilisation de chauffeurs à temps partiel sur les commissions de transport au Canada. Les auteurs ont tour à tour étudié l'état du travail à temps partiel dans l'industrie du transport, les avantages de la formule, et les coûts cachés qu'elle risque d'engendrer (4.35, p. 359).

Là où ils sont employés, les chauffeurs à temps partiel constituent environ 10 % du nombre de chauffeurs à temps plein et leur présence résulte généralement d'une décision d'arbitrage. Ces chauffeurs à temps partiel sont des employés "permanents employés pour couvrir les périodes de pointe", qui sont payés au même taux de salaire que les réguliers, mais qui ne reçoivent que les avantages sociaux minima prévus par la loi, n'ont droit ni à la garantie minimum, ni à la prime d'amplitude ni à l'ancienneté. Ces employés sont généralement membres du syndicat. Comme le soulignent les auteurs, ces chauffeurs ne doivent pas être confondus avec des chauffeurs "de vacance" employés sporadiquement l'été ou les fins de semaine. L'expérience américaine a montré que des chauffeurs donnaient une performance aussi bonne que les chauffeurs à temps plein et que l'économie réalisée dans six villes américaines utilisant "une moyenne effective de 5,8 %" de chauffeurs à temps partiel se chiffrait à "1,5 % du coût des chauffeurs".

Au Canada, Toronto estimait que l'économie de coûts pouvait atteindre 14 % des heures payées aux chauffeurs, mais ce, avec 107 % de temps partiel... Avec 12 et 19 % des chauffeurs travaillant à temps partiel, l'économie sur le coût des chauffeurs s'établit à 2,3 % et 6 % respectivement. La ville de Québec prévoyait en 1979 des économies de l'ordre de 15 à 30 %, selon le nombre de chauffeurs à temps partiel et les restrictions quant à leur utilisation.

Compte tenu de ces modalités générales du régime du travail à temps partiel, les avantages qu'entrevoient les auteurs à la suite de l'implantation de chauffeurs à temps partiel sont essentiellement financiers. L'économie potentielle atteint 7,5 % des coûts d'opération totaux, ou encore de 5 000 \$ à 7 000 \$ par année par chauffeur à temps partiel. D'autres éléments sont susceptibles d'influencer le recours au travail à temps partiel dans le transport en commun au Canada, notamment les contraintes politiques quant au financement et l'exemple américain. De plus, le travail à temps partiel répondrait aux aspirations d'une certaine main-d'oeuvre (par exemple, les femmes) et améliorerait les conditions de travail des chauffeurs réguliers, notamment quant à l'amplitude.

Les désavantages du travail à temps partiel dans le transport en commun originent par ailleurs des coûts cachés qu'ils entraînent à l'employeur: frais de recrutement, frais d'administration, concessions salariales ou autres lors des négociations, détérioration des relations de travail dans l'entreprise, taux de roulement et faible fiabilité des chauffeurs à temps partiel.

4.4.4 Commission Wallace

La Commission Wallace mentionnait dans son rapport (8.3.3.18, p. 123) que c'est le "secteur des transports qui compte le moins d'employés à temps partiel, mais par contre, s'intéresse le plus vivement à cette catégorie de travailleurs". Soulignant que seulement trois villes au Canada, Edmonton, Oakville et Burlington *, employaient des chauffeurs à temps partiel, la Commission Wallace rapportait que les employeurs espéraient une réduction de coûts de l'ordre de 3 à 8 %, grâce à l'utilisation de travailleurs à temps partiel aux heures de pointe. Cependant, précise-t-elle, les syndicats des transports publics s'opposent fermement aux chauffeurs à temps partiel, parce qu'ils "affaiblissent le syndicat", enlèvent des postes à temps plein et "réduisent les primes d'heures supplémentaires qui font partie intégrante du salaire" (8.3.3.18, p. 102).

* Et une au Québec - la région du Saguenay - devons-nous ajouter.

Les associations patronales ayant témoigné devant la Commission Wallace insistent sur l'économie de coûts, due aux avantages sociaux inférieurs et aux conditions de travail différentes de celles dont bénéficient les chauffeurs à temps partiel (8.3.3.2). Les syndicats estiment pour leur part que l'utilisation du travail à temps partiel crée des problèmes de sécurité et de fiabilité en raison de l'inexpérience et du fort taux de roulement des chauffeurs à temps partiel (8.3.3.3). De plus, l'économie de la formule se fonde uniquement sur l'octroi de bénéfices moindres aux chauffeurs à temps partiel.

L'exposé de la Commission Wallace illustre bien que la question de l'opportunité du travail à temps partiel dans le transport en commun n'est toujours pas réglée.

4.5 ANALYSES DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'OPÉRATION DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

4.5.1 Compendium

Les conditions de travail et d'opération des employés à temps partiel ont fait l'objet de quelques études aux Etats-Unis. Ces études apportent d'utiles renseignements à la fois sur les conditions d'exécution du travail pour les chauffeurs à temps partiel et sur les modalités d'utilisation de la main-d'oeuvre à temps partiel. Le "Compendium of Transit Industry Comparability Analyses" présente une enquête comparative sur les conditions de travail et les conditions négociées d'opération effectuée en 1981 auprès de 35 commissions de transport urbain américaines (8.2.2.1). Mise à jour en 1983 par la C.T.C.U.M. (8.2.2.7), cette enquête fournit des résultats complets sur la main-d'oeuvre à temps partiel, d'abord sur leurs conditions de travail et d'emploi, puis, sur les conditions négociées d'opération.

En 1983, 21 des 35 villes étudiées avaient le droit d'utiliser des chauffeurs à temps partiel. Dans 16 de ces villes, les chauffeurs à temps partiel devaient faire partie du syndicat après une période de probation d'une durée normale de 30 jours, et payaient les mêmes frais d'adhésion au syndicat que les réguliers, soit environ 150,00 \$. Sur le plan salarial, 50 % des conventions collectives stipulaient que les augmentations de salaire suivraient le temps d'emploi en années civiles et prévoyaient que cette progression se ferait sur la base des heures travaillées, 1 040 heures étant égales à six mois de service. Les conventions collectives américaines, au contraire de la convention de la C.T.C.U.M., disposent en effet de plusieurs échelons de salaire en fonction de l'ancienneté.

En 1981, 70 % des conventions collectives n'appliquaient pas les soins médicaux ("medical care") aux chauffeurs à temps partiel et 80 % faisaient de même avec les soins dentaires. En 1983, seule Seattle s'était ajoutée à la minorité des villes qui offraient ces avantages à la main-d'oeuvre à temps partiel. Cependant, ces régimes imposaient la participation des employés à temps partiel à 50 %. En ce qui concerne le paiement du temps non travaillé, 70 % des conventions collectives en 1981 ne prévoyaient ni vacance ni jour férié aux chauffeurs à temps partiel, et 80 % ne leur accordaient aucun congé de maladie payé. En 1983, l'on n'en compte plus que 19 % qui prévoient des vacances annuelles, 20 % des jours fériés et 14 % des congés de maladie payés. Ces avantages étaient alors rémunérés au prorata des heures travaillées.

L'analyse du Compendium s'attardait aussi aux conditions d'emploi et aux conditions négociées d'opération. En 1981, 50 % des conventions collectives ne donnaient aucune garantie minimum aux chauffeurs à temps partiel. En 1983, la proportion n'avait pas changé et la garantie minimum moyenne des 11 conventions qui en offraient était légèrement supérieure à deux heures par assignation ou par jour. 12 conventions ne spécifiaient pas le nombre maximum d'heures travaillées par jour, alors que les 10 autres le déterminaient à cinq ou six heures; pour ce qui est du nombre maximum d'heures par semaine, il était fixé partout, à part égale, à 25 ou 30 heures. La majorité des villes n'empêchaient pas les salariés à temps partiel de travailler la fin de semaine et aucune n'établissait de conditions spéciales d'embauche (ex.: ne pas travailler à temps plein) pour les employés à temps partiel. Seulement 6 des 22 conventions collectives donnaient priorité aux chauffeurs à temps partiel quant à l'accès aux postes à temps plein.

Les conventions collectives déterminaient aussi certaines mesures de protection de l'emploi à temps plein. En 1983, trois conventions fixaient un seuil minimum de chauffeurs à temps plein; deux conventions stipulaient que l'on devait remplacer les chauffeurs à temps plein qui partent par des chauffeurs à temps plein; et une convention précisait l'embauchage d'un minimum de chauffeurs à temps plein (Seattle). Cependant, d'autres mesures de protection des chauffeurs à temps plein étaient plus "populaires": quatre conventions réservaient certains "trippers" aux chauffeurs à temps plein; la grande majorité des conventions (19) contenaient une clause indiquant qu'aucun chauffeur à temps plein ne serait mis à pied avant un chauffeur à temps partiel. Enfin, 18 conventions collectives précisent que le nombre de chauffeurs à temps partiel ne peut excéder 15 % du nombre de chauffeurs à temps plein, et 14 d'entre elles parlent d'au plus 10 %.

4.5.2 A.P.T.A.

L'American Public Transit Association a elle aussi procédé à l'analyse des conditions de travail des chauffeurs à temps partiel chez ses membres. Dans une première étude (8.2.2.8), l'A.P.T.A. synthétise les dispositions applicables aux chauffeurs à temps partiel dans une vingtaine de conventions collectives américaines en vigueur dans les principales villes du pays. Le portrait suivant du travail à temps partiel s'en dégage:

- limite maximum de chauffeurs à temps partiel fixée à 10 % des effectifs à temps plein;
- travail limité aux "trippers" ou aux heures de pointe;
- nombre maximum d'heures de travail hebdomadaires variant entre 25 et 30;
- taux de salaire horaire égal à celui des chauffeurs à temps plein;
- les chauffeurs à temps partiel sont membres du syndicat et protégés par la procédure de griefs;
- ils sont mis à pied avant les chauffeurs à temps plein;
- l'ancienneté du chauffeur à temps partiel n'est pas transférable;
- la garantie minimum par assignation n'existe que dans la moitié des cas et est généralement d'au moins deux heures;
- les chauffeurs à temps partiel bénéficient du transport gratuit et de l'allocation pour uniformes;
- ils ne reçoivent aucun congé de maladie;

- ils n'ont droit ni aux congés annuels ni aux jours fériés;
- ils sont rarement protégés (dans le tiers des conventions collectives) par le régime de retraite ou le régime d'assurance santé et bien-être.

Une seconde étude de l'A.P.T.A. effectuée auprès d'une soixantaine de villes américaines de petite, moyenne et grande importance, répète le même constat sur les conditions de travail des chauffeurs à temps partiel (3.2.2.10). Cette étude permet de plus de constater qu'environ 20 % seulement des villes analysées offrent une garantie minimum, que les chauffeurs à temps partiel n'ont jamais droit à la prime à l'amplitude, et que seulement 25 % d'entre eux bénéficient d'une clause d'ancienneté ou l'aire d'ancienneté étant limitée aux chauffeurs à temps partiel, ou d'un régime d'assurance ou d'absences payées (congés, vacances, etc.). Dans plusieurs des conventions collectives qui les accordent, ces avantages sont cependant rémunérés au prorata des heures travaillées.

4.5.3 Expérience de Seattle

La ville de Seattle a fait, et fait toujours, figure de proue dans la question du travail à temps partiel dans le transport en commun. Elle a été la première ville d'importance aux États-Unis à instaurer, dès 1978, le travail à temps partiel. Encore aujourd'hui, elle demeure la ville de référence par excellence sur le sujet. Il importe donc de résumer, à titre d'exemple, les conditions de travail et d'emploi des chauffeurs à temps partiel qui prévalent à Seattle (6.1.29).

Les chauffeurs à temps partiel de Seattle travaillent la semaine seulement sur des "trippers". Ils bénéficient du même salaire horaire que les chauffeurs réguliers, d'une garantie minimum de 2 heures 20 minutes par assignation, d'une liste d'ancienneté distincte, de bénéfices au prorata et de vacances de 20 jours, et sont couverts par la procédure de griefs. Toutefois, leur nombre ne peut excéder celui des chauffeurs réguliers. Le régime de Seattle dispose cependant de vigoureuses mesures visant à protéger les chauffeurs à temps plein: il y a un seuil minimum de 900 chauffeurs à temps plein; ceux-ci ont droit à un nombre minimum de "trippers" et ne peuvent être mis à pied avant les chauffeurs à temps partiel. Incidemment, leur nombre n'a diminué que de 1 150 à 1 085 entre 1977 et 1983, alors que le nombre de chauffeurs à temps partiel croissait de 0 à 947. On doit mentionner que, lors de l'implantation du régime d'employés à temps partiel, le transport en commun à Seattle était dans une phase d'expansion.

Ce triple survol des conditions de travail des chauffeurs à temps partiel présente donc le même genre de conclusions, sauf que Seattle continue d'offrir à ses chauffeurs à temps partiel des conditions de travail et d'opération fortement supérieures à la moyenne.

A N N E X E "F"

CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

NOTES

- (1) Conventions collectives qui ne comprennent que des employés à temps partiel
- (2) Conventions collectives où toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux temps partiel
- (3) Conventions collectives où certaines clauses de la convention s'appliquent aux temps partiel

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	VILLE DE QUEBEC (1)	FORUM DE MONTREAL (1)	UNIVERSITE LAVAL (2)	C,P,N.A.S. (2)
1.1 Secteur d'activité	Administration locale (9510)	Aréna (8471)	Université (8063)	Hôpital (8211)
1.2 Catégories de salariés couverts	Services (Placiers)	Services (Placiers)	Soutien administratif	Infirmiers
1.3 Nombre de salariés	75	216	1850	7025
1.4 Date d'expiration de la convention collective	81-02-28	83-09-30	82-11-30	82-12-31
1.5 Durée de la convention collective	30 mois	24 mois	33 mois	24 mois
1.6 Affiliation syndicale	Indépendant	Union des routiers, brasseries, etc., no 1999	F.T.Q. S.C.F.P.	F.Q.I.I.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	HOTEL LE QUATRE-SAISONS (3)	CHATEAU FRONTENAC (3)	S.F.P.Q. (3)	S.P.G.Q. (3)
1.1 Secteur d'activité	Hébergement (8811)	Hébergement (8811)	Administration provinciale (9310)	Administration provinciale (9310)
1.2 Catégories de salariés couverts	Services	Services	Fonctionnaires	Professionnels
1.3 Nombre de salariés	235	411	36000	8000
1.4 Date d'expiration de la convention collective	84-06-30	83-12-31	85-12-31	85-12-31
1.5 Durée de la convention collective	24 mois	16 mois	32 mois	32 mois
1.6 Affiliation syndicale	C.S.N.	F.T.Q./C.T.C.	Indépendant	Indépendant

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	AUTOBUS QUEBEC-METRO (3)	S.A.Q. (3)	LOTO-QUEBEC (3)	
1.1 Secteur d'activité	Transport urbain (5080)	Vente de boissons alcooliques (6969)	Loterie (8461)	
1.2 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs	Bureau magasin	Soutien administratif	
1.3 Nombre de salariés	62	3015	300	
1.4 Date d'expiration de la convention collective	80-06-30	82-06-30	85-12-31	
1.5 Durée de la convention collective	26 mois	32 mois	36 mois	
1.6 Affiliation syndicale	C.S.N.	Indépendant	C.S.N.	

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	STEINBERG (3)	VILLE DE MONTREAL (3)		
1.1 Secteur d'activité	Marché d'alimentation (6328)	Administration municipale (9510)		
1.2 Catégories de salariés couverts	Commerce Supermarché	Soutien administratif		
1.3 Nombre de salariés	6500	4500		
1.4 Date d'expiration de la convention collective	83-09-30	82-11-30		
1.5 Durée de la convention collective	24 mois	30 mois		
1.6 Affiliation syndicale	F.T.Q.	S.C.F.P./C.T.C.		

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
2.1 Type d'adhésion syndicale	Aucune disposition	Atelier syndical parfait	Atelier syndical imparfait	Atelier syndical imparfait
2.2 Période d'entrée au syndicat	N/A	15 évènements	60 jours	30 jours
2.3 Congés pour affaires syndicales	Aucune disposition	Congés sans traitement -2 salariés pour activités -3 pour négociation	Oui, comme temps plein	Oui, comme temps plein
2.4 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Maintien d'affiliation	Cotisation obligatoire	Cotisation obligatoire
.2 Période d'entrée au syndicat	45 jours	480 heures	N/A	N/A
.3 Congés pour affaires syndicales	Oui, accès comme temps plein	Aucun	Aucun droit sauf comme délégué là où les occasionnels sont majoritaires (pour les griefs)	Oui, accès comme temps plein
.4 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui

PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Retenue de cotisation syndicale	
.2 Période d'entrée au syndicat	30 jours	15 jours	N/A	
.3 Congés pour affaires syndicales	Aucun	Non, pas d'accès (remplace ces congés)	Aucun droit	
.4 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Maintien d'affiliation et retenue syndicale		
2.2 Période d'entrée au syndicat	30 jours	N/A		
2.3 Congés pour affaires syndicales	Oui, comme temps plein	Aucun		
2.4 Mécanisme de griefs	Oui	Oui, sur les clauses qui les concernent		

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Aucun	Aucun	-Surnuméraire: parer à un surcroît occasionnel de travail pour un maximum de 120 jours/an (non régi par la convention) -intermittent. -temps partiel: poste régulier avec un horaire comportant moins d'heures de travail que l'horaire normal de sa fonction	-Temps partiel: tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieures à son titre d'emploi.
3.2 Salaire horaire et augmentations	\$3.40 en 1979 -couverts par augmentation	A partir de \$25.40 par évènement en 1982	Même que temps plein au prorata	-Même que temps plein au prorata -Même augmentation
3.3 Indemnité de vie chère	Oui	Aucune	Oui, comme les temps pleins	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.2 Heures/jour	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé	
3.4.3 Heures/semaine	Indéterminé	Indéterminé	-maximum 30 heures (40)	
3.4.4 Congés			-maximum 25 heures (35)	

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	-Employé cédulé de façon régulière 3 jours ou moins par semaine ou 20 heures ou moins par semaine; -peut être assigné à un poste temporaire -"occasionnel": sur appel	-Employé disponible en tout temps lorsqu'appelé en service pour effectuer un travail spécifique de durée indéterminée: temps partiel -occasionnel: pas toute sa disponibilité	-Employé occasionnel défini selon le règlement, avec ou sans droit de rappel -Les modalités d'application aux temps partiel ne sont pas définies.	Employé occasionnel tel que défini par la loi de la Fonction publique
3.2 Salaire horaire et augmentations	-Même que temps plein -Mêmes augmentations	-Même salaire et augmentation	Oui, comme les réguliers	Oui, comme les réguliers
3.3 Indemnité de vie chère	Oui	Aucune	Oui	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	Indéterminé	Indéterminé	5 jours	5 jours
3.4.2 Heures/jour	Indéterminé	Indéterminé	7 heures	7 heures
3.4.3 Heures/semaine	Indéterminé	Indéterminé	35 heures (peut le modifier sans avis pour les occasionnels sans rappel)	35 heures
3.4.4 Congés				

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	AUTOBUS-QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	- "Occasionnel", tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent pour maladie, accident, vacance, congé - chauffeurs à temps partiel régulier	Temporaire: employé embauché pour une période indéfinie pour remplacer un employé absent pour vacance, maladie, accident ou autre congé, ou employé embauché pour accomplir un travail occasionnel.	- Surnuméraire: employé pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail, événement imprévu, pour accomplir un travail de durée limitée, pour remplacer un employé temporairement absent ou accomplir temporairement un nombre d'heures moindre que la durée normale; peut travailler un horaire complet.	
3.2 Salaire horaire et augmentations	Moins que le salaire régulier	Oui, comme régulier	Oui, comme régulier.	
3.3 Indemnité de vie chère	Oui	Oui	Oui	
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	- Indéterminé	- 35 heures bureaux	5 jours	
3.4.2 Heures/jour	(heures entre 6h30 et 17h30 du lundi au vendredi)	40 heures succursales	7 heures	
3.4.3 Heures/semaine		- temporaires peuvent avoir un horaire discontinu	35 heures (peut modifier l'horaire sans avis)	
3.4.4 Congés				

PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Temps partiel: salarié rémunéré sur une base horaire qui travaille normalement moins de 37 heures par semaine	Auxiliaire: embauché pour une durée limitée n'excédant pas 840 heures à l'occasion d'un surcroît temporaire de travail, si les tâches sont saisonnières, pour remplacer un congé de maternité ou temporaire.		
2 Salaire horaire et augmentations	Oui, comme temps plein sur une base horaire	Selon le taux horaire minimum		
3 Indemnité de vie chère	Oui	Oui		
4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	-Minimum de 7 heures semaine	Indéterminé		
3.4.2 Heures/jour	-moins de 37 heures en 5 jours ou moins			
3.4.3 Heures/semaine				
3.4.4 Congés	-4 heures minimum / jour et 8 heures maximum			

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
3.5 Garantie minimum de travail	4 heures par activité	50% du taux de l'évènement pour disponibilité	-3 heures lors de rappel -horaire régulier	-horaire régulier -aucune
3.6 Limites quant au genre de travail	Aucune	Aucune	-Un arrêt maximum par jour	Aucune

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
3.5 Garantie minimum de travail	-4 heures si se présente au travail -3 heures / pièce à horaire brisé	3 heures / appel	3 heures lors de rappel	Aucune disposition
3.6 Limites quant au genre de travail	-Occasionnels: passent après réguliers et temps partiel	Aucune	Aucune limite	Aucune limite

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
3.5 Garantie minimum de travail	3 heures si rappel	-Aucun -3 heures à 1.5t si rappel	3 heures si rappel	
3.6 Limites quant au genre de travail	Aucune	-seulement pour couvrir les absences	Aucune limite	

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
3.5 Garantie minimum de travail	4 heures / jour	Aucune		
3.6 Limites quant au genre de travail	-Ne peut remplacer certains postes (ex: chef caissière, gérant de rayon) -limité à certains emplois (commis, aide-caissier, etc.,)	-Ne peut être responsable ou superviser -limité à certains types d'emplois (moniteur, surveillant, animateur, etc.,)		

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Après 8 heures: 1.5t	-\$3/évènement si le travail dépasse 23 heures	Au-delà de la journée ou de la semaine régulière: 1.5t	Au-delà de régulier: 1.5t
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	N/A	N/A	Oui, avec raison valable	Oui
4.3 Primes				
- quart	Aucune	Aucune	47¢ l'heure entre 15h. et 8h	\$3.05 (soir): \$3.70 (nuit)
- samedi, dimanche	Aucune	Aucune	25% (S) ; 25% (D)	N/A
- repos	Aucune	Aucune	15 minutes / demi-jour	15 minutes / demi-jour
- repas	Aucune	\$4.50 par supplémentaire	30 minutes: non payé	45 minutes: non payé
- amplitude	Aucune	N/A	de \$1 à \$4.20 selon l'arrêt (2 heures à 5heures 30)	Aucune
- uniformes	Oui, après 18 mois	Oui	Oui	Oui
4.4 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune; pénalité si refus de travail	Aucune; pénalité si refus de travail	\$10. / 8 heures	\$8.95/8 heures:
4.5 Salaire en cas d'affectation temporaire	N/A	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste si au moins une journée	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Plus de 8 heures / jour ou 40 heures / semaine: 1.5t	Jour de repos: 2.0t	-1.5t si jour férié -1.5t en sus des heures régulières	-Oui, payé au taux régu- lier après 35 heures / semaine -ou payé en temps
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	Oui, si plus de 4 heures par jour ou 8 heures par semaine	N/A	Oui	Aucune disposition
4.3 Primes				
- quart	\$1 /heure entre 23h et 7h	Aucune	39¢ (soir) 51¢ 1'heure (nuit)	Aucune
- samedi, dimanche	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
- repos	15 minutes / demi-jour	15 minutes	2 X 15 minutes / jour	2 X 15 minutes / jour
- repas	30 minutes: non payé	Oui	Oui, 45 min - 90 min.	De 60 à 90 minutes
- amplitude	12 heures maximum	Aucune	Aucune	Aucune
- uniformes	Oui	Oui	Oui si nécessaire	Oui, si nécessaire
4.4 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Aucune	1 heure payée par 8 heures	1 heure payée par 8 heures
4.5 Salaire en cas d'affectation temporaire	Selon le nouveau poste	Aucun	N/A	Prime annuelle de \$2319

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Aucun	-Au-delà de l'horaire régulier: 1.5t -dimanche: 2.0t -congé: 1.0t + 1.5t	Au-delà de l'horaire régulier: 1.5t	
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	N/A	Oui, sauf en décembre ou autre évènement	Aucune disposition	
4.3 Primes				
- quart	Aucune	Aucune	51¢ l'heure le soir,	
- samedi, dimanche	Aucun	Dimanche 1.0t	\$1.75 l'heure pour la 2 ^o fin de semaine,	
- repos	Aucun	2 X 15 minutes / jour	2 X 15 minutes / jour	
- repas	Aucun	60 minutes	60 à 90 minutes	
- amplitude	Aucune	Aucune	Aucune	
- uniformes	Oui	Oui	Oui, si nécessaire	
4.4 Indemnité de disponibilité au travail	N/A	Aucune	1 heure par 8 heures	
4.5 Salaire en cas d'affectation temporaire	N/A	N/A	Oui, majoration de 5%	

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Plus de 37 heures: 1.5t jour de repos: 1.5t congé: 1.0t + 2.0t	Aucun		
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	Aucune disposition	Aucun		
4.3 Primes		Aucune		
- quart	Nuit: 80¢ l'heure	N/A		
- samedi, dimanche	Aucune	N/A		
- repos	15 minutes / 5 heures	N/A		
- repas	60 minutes	N/A		
- amplitude	Aucune	N/A		
- uniformes	Oui " Noel: 2% du salaire	N/A		
4.4 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Aucune		
4.5 Salaire en cas d'affectation temporaire	Selon le poste si plus de 4 heures	N/A		

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
5.1 Congés annuels	Oui	Oui	Oui	Oui
5.1.1 Mode d'accumulation	Aucune	Aucune	Selon l'ancienneté	Selon l'ancienneté
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	4% du salaire par année	0-8 ans: 4% du salaire 8-plus : 6%	Jours payés au prorata des heures travaillées	8% des revenus annuels 10% après 25 ans
5.2 Congés fériés et payés	Aucun	Aucun	Oui	Oui
5.2.1 Conditions d'éligibilité	N/A	N/A	"tout salarié"	"tout salarié" 5,3% du salaire à chaque paie
5.3 Congés personnels	Aucun	Aucun	Oui	Oui
5.3.1 Deuil	N/A	N/A	7 jours: pour conjoint ou enfant	5 jours: conjoint, enfant
5.3.2 Juré	N/A	N/A	-sans perte de salaire	-sans perte de salaire
5.3.4 Autres	N/A	N/A	-5 jours: mariage -2½ jours: personnels	-mariage: 1 semaine au prorata
5.4 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune	N/A	N/A

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
5.1 Congés annuels	Oui	Oui	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
5.1.1 Mode d'accumulation	Selon l'ancienneté 1 an: 2 semaines	Aucun	-1 an de service continu: 20 jours	-1 an: 20 jours
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	4% du salaire gagné dans l'année	-480 heures et moins: 4% du salaire brut -4 ans: 6%	Selon le salaire	Indemnité de 8% du salaire aux moins d'un an
5.2 Congés fériés et payés	-0,4% des salaires annuels par congé où le salarié ne travaille pas	Aucun	Oui, 13 jours	Oui, 13 jours
5.2.1 Conditions d'éligibilité	-si il travaille: rien	N/A	Accessible seulement aux occasionnels embauchés pour 1 an ou plus	Accessible si plus d'un an
5.3 Congés personnels		Aucun		
5.3.1 Deuil	Aucun	N/A	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an ex: mariage: 7 jours
5.3.2 Juré	Sans perte de salaire	N/A	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
5.3.4 Autres	Mariage: 1 jour sans salaire	N/A	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
5.4 Formule de compensation globale	N/A	N/A	Aucune disposition	Aucune

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTTO-QUEBEC	
5.1 Congés annuels	Oui	Oui	Oui	
5.1.1 Mode d'accumulation	1 an: 2 semaines	1 an: 20 jours	1 an: 20 jours	
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	4% des gains annuels	Selon le salaire	-Selon la durée -8% du salaire si moins d'un an.	
5.2 Congés fériés et payés	Oui	Oui, 15 jours	Oui, 13 jours	
5.2.1 Conditions d'éligibilité	"régulier"	-payé si le salarié devait travailler ce jour-là; être présent la veille et le lendemain	Etre présent la veille et le lendemain du jour férié	
5.3 Congés personnels	-Oui, selon les heures régulières	Oui		
5.3.1 Deuil	-3 jours	7 jours: conjoint	Oui (ex: deuil: 7 jours)	
5.3.2 Juré	N/A	Oui	Oui	
5.3.4 Autres	N/A	Mariage: 7 jours déménagement: 1 jour	Congé sans traitement	
5.4 Formule de compensation globale	N/A	Aucune	Aucune	

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
5.1 Congés annuels	Oui	Oui		
5.1.1 Mode d'accumulation	1 an: 2 semaines 4 ans: 3 semaines	-paie de vacances égale à à 4% du salaire gagné		
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	2% du salaire par semaine de vacance (minimum 4%)			
5.2 Congés fériés et payés	Oui	Aucun		
5.2.1 Conditions d'éligibilité	-compensation payée de 0,4% du salaire par congé	N/A		
5.3 Congés personnels	Oui, comme temps plein ex: père: 3 jours	Aucun N/A		
5.3.1 Deuil				
5.3.2 Juré	Oui	N/A		
5.3.4 Autres	mariage, naissance, absence	N/A		
5.4 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune		

PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	10 activités	15 évènements	60 jours travaillés	45 jours
.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
6.2.1 Mode d'accumulation	Selon les jours civils	Selon les jours civils	Selon les heures travaillées	Au prorata des heures travaillées
6.2.2 Aire d'ancienneté	Placiers	Placiers	Générale	Générale
.3 Préférence d'embauche				
6.3.1 Employés à temps partiel	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	N/A	N/A	Aucune	Aucune
.4 Indemnité de cessation d'emploi	Aucune	Aucune	-1 mois de salaire par année de service -maximum: 6 mois	-Sécurité d'emploi -remplacement

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	45 jours	480 heures / 12 mois	Selon la loi de la Fonction publique	Selon la loi de la Fonction publique
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui	Oui, (liste d'appel)	Aucune	Aucune
6.2.1 Mode d'accumulation	50% de celle des réguliers	Heures de travail	N/A	-Droit de rappel si engagé pour plus d'un an
6.2.2 Aire d'ancienneté	-Générale -Occasionnels: à part	Temps partiel sur appel	N/A	
6.3 Préférence d'embauche	Aucune	Aucune		
6.3.1 Employés à temps partiel	N/A	N/A	Aucune	Aucune
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	N/A	N/A	Aucune	Aucune
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	N/A	Aucune	Aucune disposition	Aucune disposition

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
6.1	Durée de la probation pour le statut de régulier	2 mois	3 mois	6 mois
6.2	Présence d'une clause d'ancienneté	Oui	Oui	Aucune disposition
6.2.1	Mode d'accumulation	Selon les années de service	-Selon les années de service	N/A
6.2.2	Aire d'ancienneté	Selon le groupe (temps partiel, occasionnel)	-Global	N/A
6.3	Préférence d'embauche			
6.3.1	Employés à temps partiel	Aucune	Aucune	Aucune
6.3.2	Accès aux postes à temps plein	Priorité aux occasionnels	Aucune	Aucune
6.4	Indemnité de cessation d'emploi	Aucune	Aucune protection	Aucune disposition

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	150 heures	N/A		
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui	Aucune disposition		
6.2.1 Mode d'accumulation	-Mise à pied concerne seulement les temps partiel	N/A		
6.2.2 Aire d'ancienneté	-Ne s'applique qu'aux temps partiel -Priorité permanente des réguliers sur temps partiel	N/A		
6.3 Préférence d'embauche				
6.3.1 Employés à temps partiel	Aucune	Aucune		
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	Priorité aux temps partiel	Aucune		
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	Aucune	Aucune		

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
6.5 Préavis de licenciement	Aucun	Aucun	Oui	N/A
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	N/A	N/A	Aucune, pas de différence	Aucune, pas de différence
6.6.1 Emploi minimum	N/A	N/A	N/A	N/A
6.6.2 En cas de mise à pied	N/A	N/A	N/A	N/A
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	-Oui -mise à pied par ancienneté	-Oui -aucune mise à pied si plus de 12 mois d'ancienneté	Oui

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q
6.5 Préavis de licenciement	Aucun (t.plein: 5 jours)	Aucun	-1 semaine si moins d'un an -2 semaines si plus d'un an	-1 semaine: moins d'un an -2 semaines: si plus d'un an
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	Aucune			
6.6.1 Emploi minimum	N/A	Aucun	Aucun	Aucun
6.6.2 En cas de mise à pied	N/A	Employé permanent a priorité	Aucun	Aucun
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	Aucune	Aucun droit	Aucun droit

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
6.5 Préavis de licenciement	Aucun	Aucune disposition	Aucune disposition	
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	Aucun			
6.6.1 Emploi minimum	N/A	Aucun	Aucun	
6.6.2 En cas de mise à pied	N/A	Priorité aux réguliers sur les temporaires	Aucun	
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucun	Aucun droit	Aucun droit	

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
6.5 Préavis de licenciement	3 jours si réguliers	Aucun		
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein				
6.6.1 Emploi minimum	Aucun	Aucun		
6.6.2 En cas de mise à pied	Droit de priorité sur les emplois à temps partiel	L'embauche d'auxiliaires ne peut restreindre le nombre de postes permanents		
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucun	Aucun		

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	VILLE DE QUEBEC	FORUM DE MONTREAL	UNIVERSITE LAVAL	C.P.N.A.S.
7.1 Congés de maladie	Aucun	Aucun	6 jours / an	Oui, 4% du salaire comme équivalent
7.2 Assurance-salaire	Aucun	Aucun	-85% du salaire (26 semaines) puis 80% -payé à 100% par employeur	-Oui, si travaille entre 25% et 75% du temps complet
7.3 Régime de retraite	Aucun	Aucun	Oui, indéterminé	-payé à 50% par employeur (100% temps plein) -Oui, au prorata
7.4 Assurances				Oui, si travaillé 25% - 75% du temps complet
- vie	Aucun	Aucun	Aucun	
- accident	Aucun	Aucun	Oui, à 100% du salaire	Aucun
- maladie	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
- dentaire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
- chômage	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.5 Congés de maternité	Aucun	-Oui, sans solde -conserve emploi	-20 semaines sans perte de salaire	-10 semaines à 95% (minimum) du salaire
7.6 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune	N/A	N/A

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	HOTEL QUATRE-SAISONS	CHATEAU FRONTENAC	S.F.P.Q.	S.P.G.Q.
7.1 Congés de maladie	Aucun	3 jours / an après 480 heures	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
7.2 Assurance-salaire	Aucun	Aucun	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
7.3 Régime de retraite	Aucun	Aucun	Aucun droit	Aucun droit
7.4 Assurances				
- vie	Aucun	Aucun	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
- accident	Aucun	Aucun	Oui	Oui
- maladie	Aucun	Aucun	Oui, si plus d'un an	Oui, si plus d'un an
- dentaire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
- chômage	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.5 Congés de maternité	6 mois maximum sans solde	Aucun	Oui, si plus d'un an	Oui, congé sans solde de 18 semaines
7.6 Formule de compensation globale	Aucun	Aucun	Majoration du salaire de 11,12% pour les occasionnels de moins d'un an	Compensation de 11,12% pour les occasionnels de moins d'un an.

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	AUTOBUS QUEBEC-METRO	S.A.Q.	LOTO-QUEBEC	
7.1 Congés de maladie	3 jours / an	Oui, comme temps plein	Aucun	
7.2 Assurance-salaire	Aucun	Oui	Aucun	
7.3 Régime de retraite	Aucun	Oui	Aucun droit	
7.4 Assurances				
- vie	Oui, 50%	Oui	Aucun	
- accident	Aucun	Oui	Oui	
- maladie	Aucun	Oui	Aucun	
- dentaire	Aucun	Aucun	Aucun	
- chômage	Aucun	Aucun	Aucun	
7.5 Congés de maternité	N/A	Oui	Oui, comme les réguliers	
7.6 Formule de compensation globale	Aucune	N/A	Majoration du salaire de 11,12% pour les surnuméraires	

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	STEINBERG	VILLE DE MONTREAL		
7.1 Congés de maladie	Oui, comme temps plein (au prorata)	Aucun		
7.2 Assurance-salaire	Oui	Aucun		
7.3 Régime de retraite	Oui (par heure travaillée)	Aucun		
7.4 Assurances		Aucun		
- vie	Oui	N/A		
- accident	Oui	N/A		
- maladie	Oui	N/A		
- dentaire	Oui	N/A		
- chômage	Non	N/A		
7.5 Congés de maternité	Oui	Aucun		
7.6 Formule de compensation globale	N/A	4% du salaire pour les avantages "accessoires"		

A N N E X E "G"

CONDITIONS D'OPÉRATION A LA C.T.C.U.M.

CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS 1964 - 1984

0. IDENTIFICATION DES VILLES (1)

	En vigueur en 1981 (2)			
0.1 Population desservie	1 973 000			
0.2 Nombre de véhicules	2 869			
0.3 Nombre d'employés	8 060			
0.4 Nombre de chauffeurs et d'opérateurs	4 071 (3)			
0.5 Service de métro	Oui	(1) Les conventions collectives analysées ici concernent toutes la ville de Montréal, donc il n'y a qu'une identification de villes.		
0.6 Budget du transport en commun	332 593 451	(2) Selon le rapport annuel 1981.		
0.7 Rapport service de pointe/ service de base	2,45 (3)	(3) En janvier 1983.		

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
1.1 Date d'expiration de la convention collective	67.07.11	70.07.11	73.01.11	75.07.11
1.2 Durée de la convention collective	3 ans	3 ans	30 mois	30 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs Caissier Garage-entretien Métro Génie Achats-magasins	Idem plus métro changeurs	Idem	Chauffeurs Opérateurs Changeurs Renseignements Pointeurs
1.4 Affiliation syndicale	C.S.N.	C.S.N.	C.S.N.	INDEPENDANT

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
1.1 Date d'expiration de la convention collective	77.07.11	79.07.11	82.01.11	84.01.11
1.2 Durée de la convention collective	24 mois	24 mois	30 mois	30 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Idem	Idem	Idem	Idem
1.4 Affiliation syndicale	INDEPENDANT	INDEPENDANT	INDEPENDANT	INDEPENDANT

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
2.1 Adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Idem	Idem	Idem
2.2 Période d'entrée au syndicat	6 mois	6 mois	6 mois	6 mois
2.3 Disposition relative à la sous-traitance	Oui	Oui	Oui	Oui
2.3.1 Conditions	Pas de réduction de personnel, pas de travail exécuté par les salariés actuels	Pas de mise à pied ou réduction de salaire; caractère "exceptionnel"	Idem	Idem
2.4 Clause de droits de gérance	Non	Non	Non	Non
2.5 Statuts des salariés	Régulièrement assigné Surnuméraire: "n'ont pas choisi une assignation ou des congés hebdomadaires"	-Régulièrement assigné -"Swing ou réserve" -Surnuméraires (vacances) -Suppléants	-Assigné: régulier roulement vacances -Réserve (quotidien)	Idem
2.6 Durée de la probation avant d'acquérir le statut de régulier	6 mois	6 mois	6 mois	6 mois

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
2.1 Adhésion syndicale	Idem	Idem	Idem	Idem
2.2 Période d'entrée au syndicat	6 mois	6 mois	6 mois	6 mois
2.3 Disposition relative à la sous-traitance	Oui	Oui	Oui	Oui
2.3.1 Conditions	Idem	Idem	Idem	Idem
2.4 Clause de droits de gérance	Non	Non	Non	Non
2.5 Statuts des salariés	Idem	Idem	Idem	Idem
2.6 Durée de la probation avant d'acquérir le statut de régulier	6 mois	6 mois	6 mois	6 mois

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.2 Heures/semaine	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum ou salaire/jour	8 heures / 40 heures	8 heures/jour	8 heures/jour	8 heures
3.3 Garantie minimum/pièce	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures
3.4 Temps payé maximum	8 heures 30	8 heures 30	8 heures 30	8 heures 30
3.5 Clause sur la charge de travail	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")
3.6 % d'assignations continues				
3.6.1 Définition d'assignation continue	Durant l'avant-midi ou la soirée seulement: heures de travail entre 7h45 et 8h30	Autant que possible, dans l'avant-midi ou la soirée seulement: entre 7h15 et 8h30 d'heures de travail	Idem Aucune	20% / J / D Aucune
3.7 Amplitude maximale	Aucune	Aucune	14 heures	13 heures
3.8 Droit de refus du temps supplémentaire	Oui	Oui	Oui	Oui

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.2 Heures/semaine	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum ou salaire/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.3 Garantie minimum/pièce	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures
3.4 Temps payé maximum	8 heures 30	8 heures 30	Aucun	Aucun
3.5 Clause sur la charge de travail	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")	Oui ("journée normale")
3.6 % d'assignations continues	25%/jour/division	25% / J / D	25% / J / D	25% / J / D
3.6.1 Définition d'assignation continue	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.7 Amplitude maximale	13 heures	13 heures	13 heures	13 heures
3.8 Droit de refus du temps supplémentaire	Oui	Oui, sauf "urgence"	Oui, sauf "urgence"	Oui, sauf "urgence"

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
3.9 Indemnité minimum garantie lors de rappel	N/A	N/A	N/A	N/A
3.10 Période de repos	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.11 Période de battement	Oui, sans précision	Oui, sans précision	Oui, sans précision	Oui, sans précision
3.12 Intervalle payé dans la journée de travail	Non	Non	Non	Oui, sur les 3 pièces
3.13 Allocation pièce de travail spéciale	30 minutes	30 minutes	30 minutes	30 minutes
3.14 Allocation sortie de véhicule	10 minutes	10 minutes	10 minutes	10 minutes
3.15 Allocation rentrée de véhicule	10 minutes	10 minutes	10 minutes	10 minutes
3.16 Allocation garage-dégarage	N/A	N/A	Opérateurs: 10 à 15 min.	Opérateurs: 10 à 15 min.
3.17 Allocation "carry-men"	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
3.9 Indemnité minimum garantie lors de rappel	N/A	N/A	N/A	N/A
3.10 Période de repos	Aucune	Aucune	10 min. pour pièce de 3 à 5 hres; 20 min. pour pièce de 5 hres et plus	Idem
3.11 Période de battement	Oui, sans précision	Oui, sans précision	Oui, sans précision	Oui, sans précision
3.12 Intervalle payé dans la journée de travail	Oui, sur les 3 pièces avec intervalle	Idem	Idem	Idem
3.13 Allocation pièce de travail spéciale	30 minutes	30 minutes	30 minutes	30 minutes
3.14 Allocation sortie de véhicule	10 minutes	10 minutes	10 minutes	10 minutes
3.15 Allocation rentrée de véhicule	10 minutes	10 minutes	10 minutes	10 minutes
3.16 Allocation garage-dégarage	Idem	Opérateurs: 20 à 30 min.	Opérateurs: 15 à 30 min.	Idem
3.17 Allocation "carry-men"	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
3.18 Allocations diverses				
3.18.1 Choix listes annuelles	Aucune	Aucune	1 heure	1 heure
3.18.2 Choix listes divisionnaires	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.18.3 Examen médical	Aucune	2 heures	2 heures 30 minumum	2 heures 30 minumim
3.19 Allocation déplacement	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
3.20 Uniformes de travail	Oui, si plus d'un an	Oui	Oui, 6 mois et plus	Oui, 6 mois et plus
3.21 Transport gratuit	Oui (6 mois et plus)	Oui (6 mois et plus)	Oui (6 mois et plus)	Oui (6 mois et plus)
3.22 Travail garanti aux réserves	Surnuméraires: 8 heures	8 heures	8 heures	8 heures

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
3.18 Allocations diverses				
3.18.1 Choix listes annuelles	1 heure	1 heure	1 heure	1 heure
3.18.2 Choix listes divisionnaires	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures
3.18.3 Examen médical	2 heures 30 minumum	2 heures 30 minimum	2 heures 30 minimum	2 heures 30 minimum
3.19 Allocation déplacement	Aucun	Pour assignations continues si le temps dépasse 8h00, payé à 1,0T	Pour toutes assignations si pièce et prime excèdent 8h00, payé à 1,5T	Idem
3.20 Uniformes de travail	Oui, 6 mois et plus	Oui	Oui	Oui
3.21 Transport gratuit	Oui, 6 mois et plus	Oui, 6 mois et plus	Oui, 6 mois et plus	Oui, 6 mois et plus
3.22 Travail garanti aux réserves	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
4.1 Rémunération du temps supplémentaire				
4.1.1 en sus des heures/jour	Plus de 8:30: 1,5T	Plus de 8:00: 1,5T	Plus de 8:00: 1,5T	Plus de 8:00: 1,5T
4.1.2 en sus des heures/semaine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.3 jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
4.1.4 jour férié, chômé, payé	1T plus 1T	1T plus 1T	1T plus 1T	1T plus 1T
4.2 Prime de jour régulier				
4.2.1 Samedi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.2.2 Dimanche	25%	25%	25%	25%
4.3 Prime de travail par poste	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.4 Prime d'amplitude	10:00 - 10:59: \$0,15/h 11:00 - 11:59: \$0,20/h 12:00 - 12:59: \$0,25/h 13:10 - plus: \$0,30/h	Idem	10:00 - 10:59: \$0,15/h 11:00 - 11:59: \$0,20/h 12:00 - 12:59: \$0,25/h 13:00 - 13:59: \$0,30/h	10:00 - 10:59: \$0,20/h 11:00 - 11:59: \$0,35/h 12:00 - 12:59: \$0,45/h
4.5 Allocation de repas				
4.5.1 Temps régulier	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.5.2 Temps supplémentaire	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
4.1 Rémunération du temps supplémentaire				
4.1.1 en sus des heures/jour	Plus de 8 heures: 1,5T	Plus de 8 heures: 1,5T	Plus de 8 heures: 1,5T	Plus de 8 heures: 1,5T
4.1.2 en sus des heures/semaine	N/A	N/S	N/A	N/A
4.1.3 jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
4.1.4 jour férié, chômé, payé	1T plus 1,5T	1T plus 1,5T	1T plus 1,5T 1T plus 2,0T pour (Noël et Jour de l'An)	Idem
4.2 Prime de jour régulier				
4.2.1 Samedi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.2.2 Dimanche	25%	25%	25%	25%
4.3 Prime de travail par poste	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.4 Prime d'amplitude	10:01 - 12:00: 50% 12:01 - 13:00: 100%	Idem	Idem	Idem
4.5 Allocation de repas				
4.5.1 Temps régulier	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.5.2 Temps supplémentaire	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
4.6 Indemnité de présence au travail	Aucune	Aucune	2 heures (pièce de travail supplémentaire)	Idem
4.7 Indemnité de disponibilité au travail	Surnuméraire: 0,5T pour temps d'attente	Surnuméraires suppléants: 3 heures	8 heures	8 heures
4.8 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Paie pour retard en fin d'assignation	1 heure à 1,5T	Idem	Idem	Idem
4.10 Paie pour mauvaise assignation	Différence en \$ entre les deux assignations	Idem	Idem	Idem
4.11 Salaire - affectation temporaire	N/A	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste
4.12 Salaire - bris de machine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.13 Salaire en cas de tempête	N/A	N/A	N/A	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
4.6 Indemnité de présence au travail	Idem	Idem	Idem	Idem
4.7 Indemnité de disponibilité au travail	Réserves: 8 heures 30	Idem	Réserves: 8 heures	Réserves: 8 heures
4.8 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Paie pour retard en fin d'assignation	1 heure ou le temps d'un voyage aller-retour (0, 0T)	Idem	Idem	Idem
4.10 Paie pour mauvaise assignation	Idem	Idem	Idem	Idem
4.11 Salaire - affectation temporaire	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste	Selon le nouveau poste
4.12 Salaire - bris de machine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.13 Salaire en cas de tempête	Oui, si présent au travail	Idem	Idem	Idem

5. PROCEDURES D'ASSIGNATION

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
5.1 Choix de statut aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
5.2 Nombre de listes	5 / an	5 / an	5 / an	5 / an
5.6 Fabrication des assignations permises	Pas plus de 3 pièces de travail	Pas plus de 3 pièces 5:00 heures maximum l'après-midi	Pas plus de 3 pièces; 5 heures maximum/pièce l'après-midi la semaine seulement	2 pièces maximum mais 3 pièces avec intervalle payé.

5. PROCEDURES D'ASSIGNATION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
5.1 Choix de statut aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
5.2 Nombre de listes	5 / an	5 / an	5 / an	5 / an
5.6 Fabrication des assignations permises	2 pièce maximum 3 pièces si elles incluent un intervalle payé	Idem	Idem	Idem

5. PROCEDURES D'ASSIGNATION

	74.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
5.9 Période de formation	N/A	N/A	10 jours - opérateurs	20 jours - opérateurs

5. PROCEDURES D'ASSIGNATION

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
5.9 Période de formation	A déterminer	A déterminer	A déterminer	A déterminer

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	64.07.12 - 67.07.11	67.07.12 - 70.07.11	70.07.12 - 73.01.11	73.01.12 - 75.07.11
6.1 Définition du statut des employés à temps partiel	N/A	N/A	N/A	N/A
6.2 Niveau de temps partiel permis	N/A	N/A	N/A	N/A
6.3 Heures de travail maximum	N/A	N/A	N/A	N/A
6.3.1 Jour				
6.3.2 Semaine				
6.4 Garantie minimum de travail par pièce	N/A	N/A	N/A	N/A
6.5 Définition de l'horaire de travail	N/A	N/A	N/A	N/A
6.5.1 Fin de semaine				
6.5.2 Pointes				

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	75.07.12 - 77.07.11	77.07.12 - 79.07.11	79.07.12 - 82.01.11	82.12.02 - 84.01.11
6.1 Définition du statut des employés à temps partiel	N/A	N/A	N/A	N/A
6.2 Niveau de temps partiel permis	N/A	N/A	N/A	N/A
6.3 Heures de travail maximum	N/A	N/A	N/A	N/A
6.3.1 Jour				
6.3.2 Semaine				
6.4 Garantie minimum de travail par pièce	N/A	N/A	N/A	N/A
6.5 Définition de l'horaire de travail	N/A	N/A	N/A	N/A
6.5.1 Fin de semaine				
6.5.2 Pointes				

A N N E X E "H"

CONDITIONS D'OPÉRATION ACTUELLES DANS DIVERSES VILLES
CANADIENNES ET AMÉRICAINES - CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS

0. IDENTIFICATION DES VILLES (1)

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
0.1 Population desservie	1 900 000	750 000	500 000	500 000
0.2 Nombre de véhicules	2 959	N/A	N/A	N/A
0.3 Nombre d'employés (2)	8 058	645 (4)	567 (4)	461 (4)
0.4 Présence d'un service de métro	Oui	Non	Non	Non
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	2,23 (3)	---	---	---
(1) Selon le "Membership Directory" de l'APTA, 1983 (2) Tous les employés. (3) En janvier 1983, selon la méthode du Compendium (1981) (4) Selon la convention: chauffeurs seulement.				

0. IDENTIFICATION DES VILLES

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
0.1 Population desservie	400 000	550 000	500 000	2 145 000
0.2 Nombre de véhicules	N/A	822	792	2573
0.3 Nombre d'employés	214 (4)	1550	1882	8459
0.4 Présence d'un service de métro	Non	Non	Non	Oui
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	---	---	---	---

0. IDENTIFICATION DES VILLES

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
0.1 Population desservie	4 000 000	900 000	1 200 000	2 600 000
0.2 Nombre de véhicules	3500	438	824	906
0.3 Nombre d'employés	12500	N/A	1780	1934
0.4 Présence d'un service de métro	Oui	Non	---	---
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	1,89 (5)	2,88 (5)	1,71 (5)	1,00 (5)
(5) Selon le Compendium mis à jour (8.2.2.7)				

0. IDENTIFICATION DES VILLES

	INDIANOPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
0.1 Population desservie	793 000	7 000 000	1 500 000	2 000 000
0.2 Nombre de véhicules	255	2774	700	1126
0.3 Nombre d'employés	510	8214	1750	2318
0.4 Présence d'un service de métro	---	---	---	---
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	2,91 (5)	1,64 (5)	1,33 (5)	2,16 (5)

0. IDENTIFICATION DES VILLES

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
0.1 Population desservie	7 300 000	1 600 000	1 200 000	1 300 000
0.2 Nombre de véhicules	3526	872	280	1300
0.3 Nombre d'employés	4500	2162	842	3000
0.4 Présence d'un service de métro	Oui	Oui	---	Oui
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	2,04 (5)	2,08 (5)	1,24 (5)	2,75 (5)

0. IDENTIFICATION DES VILLES

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S. (Saguenay)	C.M.T.S. (Sherbrooke)
0.1 Population desservie	2 300 000	2 500 000	N/A	N/A
0.2 Nombre de véhicules	1039	2005	N/A	N/A
0.3 Nombre d'employés	1971	7293	50 (4)	65 (4)
0.4 Présence d'un service de métro	---	Oui	Non	Non
0.5 Rapport service de pointe/ service de base	2,56 (5)	3,01 (5)	---	---

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
1.1 Date d'expiration de la convention collective	84.01.11	83.12.25	82.10.31	82.07.31
1.2 Durée de la convention collective	13 mois	13 mois	18 mois	24 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs et opérateurs (et services connexes)	Chauffeurs, pointeurs	Chauffeurs	Chauffeurs
1.4 Affiliation syndicale	Indépendant	C.S.N.	S.C.F.P.	C.S.N.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
1.1 Date d'expiration de la convention collective	84.03.31	84.01.07	82.12.31	83.06.30
1.2 Durée de la convention collective	24 mois	23 mois	24 mois	24 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs urbains employés de garage	Chauffeurs entretien	Chauffeurs entretien	Chauffeurs et opérateurs Entretien Bureau Changeurs
1.4 Affiliation syndicale	Syndicat uni du transport (local)	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
1.1 Date d'expiration de la convention collective	82.11.30	84.02.07	83.07.01	84.07.31
1.2 Durée de la convention collective	36 mois	36 mois	36 mois	36 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs et opérateurs entretien	"Operators" entretien mécanique commis	Chauffeurs et opérateurs	Chauffeurs entretien commis
1.4 Affiliation syndicale	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U.	T.W.U. / A.F.L. - C.I.D.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
1.1 Date d'expiration de la convention collective	82.12.31	85.01.31	82.09.30	84.04.30
1.2 Durée de la convention collective	24 mois	30 mois	24 mois	36 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs entretien bureau	Chauffeurs opérateurs et autres (pointeurs)	Chauffeurs entretien bureau	Chauffeurs commis bureau entretien
1.4 Affiliation syndicale	A.T.U.	United Transportation Union	T.W.U. et A.F.L.-C.I.O.	A.T.U.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
1.1 Date d'expiration de la convention collective	84.03.23	83.06.30	84.12.31	84.10.31
1.2 Durée de la convention collective	36 mois	36 mois	36 mois	36 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs et opérateurs entretien bureau	Chauffeurs opérateurs entretien bureau	Chauffeurs bureau	Chauffeurs et opérateurs entretien caissiers superviseurs
1.4 Affiliation syndicale	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U. et A.F.L.- C.I.O.	A.T.U.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
1.1 Date d'expiration de la convention collective	83.02.28	83.04.30	84.12.31	84.02.29
1.2 Durée de la convention collective	30 mois	36 mois	32 mois	28 mois
1.3 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs entretien bureau	Opérateurs entretien personnel de bureau administration	Chauffeurs mécaniciens	Chauffeurs urbains
1.4 Affiliation syndicale	A.T.U.	A.T.U. / A.F.L. - C.I.O.	C.S.N.	Fraternité des cheminots / C.T.C.

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Atelier syndical parfait	Maintien d'affiliation pour les membres	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Oui	Oui	Oui	Oui
2.2.1 Conditions	- pas de mise à pied ou réduction de salaire - caractère "exceptionnel"	Permis seulement si la Commission n'a pas l'équipement	Tout le travail doit être effectué par les chauffeurs couverts par la convention	Toute conduite de véhicule de la C.T.L. réservée aux chauffeurs
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Non	Oui	Oui	Oui
2.4 Statuts des salariés	Assigné: régulier roulement vacances Réserve: (travail quotidien)	- Régulièrement affecté (vacance, congé, liste) - Surnuméraire	- Régulièrement assigné - Surnuméraire "pas régulièrement affecté" - régulier (travail connu la veille) - en disponibilité	Régulièrement affecté surnuméraire relève

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Paielement de cotisation	Atelier syndical imparfait	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Non	Non	Non	Non
2.2.1 Conditions	N/A	N/A	N/A	N/A
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Oui	Oui	Oui	Oui
2.4 Statuts des salariés	- assigné régulier - assigné de vacances - assigné réserve	"regular" "spare" "block man"	Aucun	"regular" "reportmen" "boardmen"

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Atelier syndical parfait ("union shop")	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Non	Oui	Non	Oui
2.2.1 Conditions	N/A	Interdit si elle enlève du travail aux membres du syndicat	N/A	Si cela n'entraîne pas de mise à pied
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Oui	Oui	Oui	Oui
2.4 Statuts des salariés	"regular" "extra" "part-time"	"regular" "extra-board" "part-time"	"regular" "extra-board"	"regular" "extra-board"

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait	Aucune règle: choix de l'employé	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Non	Oui	Oui	Non
2.2.1 Conditions	N/A	Permis tant que cela n'affecte pas les employés	Permis si le travail peut être fait plus "économiquement" ailleurs	N/A
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Oui	Non	Oui	Oui
2.4 Statuts des salariés	"regular" "extra-board" "part-time"	"regular" "extra-board"	"regular" "extra-board" "part-time"	"regular" "extra-board" "part-time"

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait	Atelier syndical imparfait
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Non	Non	Non	Oui
2.2.1 Conditions	N/A	N/A	N/A	Interdit si cela réduit le travail des syndiqués O.K. si urgent
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Oui	Non	Oui	Non
2.4 Statuts des salariés	"regular" "extra"	"regular" "extra-board" "part-time"	"regular" "extra-board" "part-time"	"regular" "extra-board" "part-time"

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait
2.2 Disposition relative à la sous-traitance	Non	Oui	Non	Non
2.2.1 Conditions	N/A	Interdit si cela entraîne mise à pied, transfert ou démotion d'un employé	N/A	N/A
2.3 Présence d'une clause de droits de gérance	Oui	Non	Non	Oui
2.4 Statuts des salariés	"regular" "extra-board"	"regular" "extra-board" "part-time"	- régulièrement affecté - surnuméraire (pas d'assignation régulière)	- régulier - surnuméraire (période estivale seulement pour vacances des réguliers)

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures 30	9 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	40 heures	41-50 heures	45 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures	8 heures	8 heures	9 heures
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	2 heures	2 heures 15	Aucune	Aucune
3.4 Temps payé maximum	Aucun	8 heures 30	8 heures 30	Aucun
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	2 heures à 1,0T	3 heures à 1,5T lors de congé	3 heures à 1,5T si voyage extra ou congé	3 heures lorsque le travail suit ou précède l'assignation 9 heures si congé
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	8 heures	8 heures 40 heures	8 heures aux surnuméraires	90 heures et 10 jours consécutifs dans une période de 14 jours
3.7 Période de battement	Oui, sans précision	Aucune	Oui, sans précision	Aucune

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	7,5 heures	8 heures	8 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	37,5 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures/40 heures	7 heures 30	Aucune	8 heures
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	2 heures pour "extra"	2 heures	2 heures	2 heures
3.4 Temps payé maximum	Aucun	40 heures/semaine	Aucun	Aucun
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	2 heures à 1,5T lors de congé	2 heures	2 heures	8 heures si congé
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	8 heures/40 heures	74 heures par période de paie	N/A	8 heures
3.7 Période de battement	Aucune prévue	Aucune prévue	Aucune prévue	Aucune prévue

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures	8 heures 2 heures si jour supplémentaire	8 heures	8 heures/ "regular run"
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	3 heures minimum et heures complétées	1 heure	2 heures	2 heures/ "tripper"
3.4 Temps payé maximum	N/A	Aucun	Aucun	N/A
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	3 heures	2 heures pour "extra-work"	4 heures pour "extra-work" pour les réguliers	2 heures
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	40 heures/semaine 8 heures/jour	l'équivalent de 40 heures sur 5 jours	40 heures par semaine	N/A
3.7 Période de battement	N/A	Minimum: 3 minutes	Aucune	5 minutes/2 heures de travail

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	40 heures	43 heures (moyenne)	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures	8 heures	41 heures/semaine	8 heures
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	3 heures	2 heures	2 heures	2 heures
3.4 Temps payé maximum	Aucun	Aucun	8 heures 30	Aucun
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	3 heures pour "tripper" additionnel (2h x 1,5T)	8 heures x 1,5T lors de congé	2 heures pour "non-regular run"	2 heures
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	8 heures/jour 3 heures/ "tripper"	8 heures/jour	40 heures régulières	8 heures/jour 40 heures/semaine
3.7 Période de battement	Minimum: 2 minutes	10% de l'assignation minimum	A déterminer	Oui, sans précision

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	1 heures/ "tripper"	2 heures	2 heures	- 2 heures 30 - 1 heures 30, si 1,5T
3.4 Temps payé maximum	Aucun	Aucun	10 heures	Aucun
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	- 8 heures si travail - 2 heures si attente - payé à 1,5T	- 3 heures pour "tripper" - 12 heures (8h x 1,5T) pour un jour de congé	2 heures minimum	2 heures 30
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	- 38 heures/semaine - 4 heures/jour	- 8 heures/jour - 5 jours	- 8 heures/jour - 40 heures/semaine	8 heures/jour
3.7 Période de battement	Aucune	5 minutes	7 minutes	5 minutes

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
3.1 Horaire de travail				
3.1.1 Jours/semaine	5 jours	5 jours	5 jours	5 jours
3.1.2 Heures/jour	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
3.1.3 Heures/semaine	40 heures	40 heures	40 heures	40 heures
3.2 Garantie de travail minimum par jour	8 heures	- 8 heures/"regular assigned run" - son assignation	8 heures	37 heures 30 par semaine
3.3 Garantie minimum par pièce de travail	- 2 heures - "tripper": 6 heures	- 1 heure - 2 heures/ "tripper" - 3 heures si temps supplémentaire	Aucune	2 heures
3.4 Temps payé maximum	- 8 heures ("regular") - 10 heures ("extra")	Aucun	8 heures 30	9 heures 43 heures/semaine
3.5 Indemnité minimum garantie lors d'un rappel au travail	4 heures pour "extra-work"	- 8 heures à 1,5T sur day-off - 1 heure sur "extra-work"	3 heures à 1,5T	2 heures
3.6 Garantie minimum aux réserves (extra-board)	40 heures par semaine de 5 jours	- 8 heures/jour - 40 heures/semaine	8 heures 40 heures	N/A
3.7 Période de battement	Minimum: 3 minutes	Aucune	Aucune	Aucune

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
3.8 Allocation sortie de véhicule ⁽¹⁾	10 minutes	- 10 minutes - 5 minutes pour la 2e	10 minutes	15 minutes
3.9 Allocation rentrée de véhicule ⁽¹⁾	10 minutes	Aucune	10 minutes	10 minutes
3.10 Allocation temps de déplacement ⁽¹⁾	- Oui pour toutes assigna- tions de 2 pièces et plus - payé à 1,5T si pièce plus prime dépasse 8 h	Oui, selon le temps de voyage	Oui, selon le temps de voyage	Oui, selon le temps de voyage
3.11 Allocations diverses ⁽¹⁾				
3.11.1 "Carry-men"	1 heure	Aucune	Aucune	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	30 minutes	Aucune	"charte-partie"	"charte-partie"
3.11.3 Choix aux listes	1 heure (annuel) 2 heures (division)	1 heure minimum	1 heure/liste	3 heures
3.11.4 Examen médical	2 heures 30 minimum	1 heure 30	Aucun	Aucun
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui	Oui, avec remboursement et remise si départ	Oui, à tous les ans	Oui
3.13 Transport gratuit	Oui, après 6 mois	Oui	Oui	Oui
(1) Ne spécifie pas s'il s'agit de temps travaillé ou de temps payé.				

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
3.8 Allocation sortie de véhicule	10 minutes plus 5 minutes (report)	13 minutes	15 minutes "report time"	15 minutes (report and sign-in) 2 x 15 minutes si 2 pièces
3.9 Allocation rentrée de véhicule	N/A	Aucune	Aucune	Aucune
3.10 Allocation temps de déplacement	Aucune	Oui, temps de voyage moins 5 minutes sur "straight" (10 min.) ou "split"(15min.)	N/A	Selon le temps de voyage au-delà de 10 minutes
3.11 Allocations diverses				
3.11.1 "Carry-men"	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	Voyage nolisé	N/A	N/A	N/A
3.11.3 Choix aux listes	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.11.4 Examen médical	N/A	3 heures maximum	2 heures maximum	Aucune
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui	Oui, avec remboursement si départ	Oui, annuellement après 1 an	Oui, avec remboursement si départ
3.13 Transport gratuit	Oui, après 6 mois	Oui	Oui	Oui

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
3.8 Allocation sortie de véhicule	- 20 minutes - 10 minutes si 2e "pull-out"	5 minutes	10 minutes "report"	- 10 minutes "report" - 5 minutes "relief"
3.9 Allocation rentrée de véhicule	Aucune	5 minutes	5 minutes "turn-in"	Aucun
3.10 Allocation temps de déplacement	Oui, selon le temps de voyage	- Temps de voyage plus 5 min. - entre 2 pièces - fin de travail	Aucune	Oui, selon le temps de voyage
3.11 Allocations diverses				
3.11.1 "Carry-men"	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.3 Choix aux listes	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.11.4 Examen médical	3 heures minimum	N/A	Aucune	Aucune
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui, 200,00\$/an après 1 an	Oui, à 50%	Oui, 175\$/an après 1 an	N/A
3.13 Transport gratuit	Oui	Oui	Oui	Oui

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	INDIANOPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
3.8 Allocation sortie de véhicule	10 minutes	10 minutes	15 minutes ("report et turn-in time")	10 minutes ("report et pull-in time")
3.9 Allocation rentrée de véhicule	5 minutes	5 minutes	Aucune	Aucune
3.10 Allocation temps de déplacement	Oui, pour les points de relève différents	Oui, selon le temps de trajet	Oui, selon le temps de voyage et d'attente	Oui, selon le temps de voyage
3.11 Allocations diverses				
3.11.1 "Carry-men"	Aucune	N/A	N/A	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	N/A	N/A	Aucune	N/A
3.11.3 Choix aux listes	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.11.4 Examen médical	Aucune	Aucune	2 heures	Aucune
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui, après 1 an	Oui, 125\$/an après 1 an	Oui, 180\$/an	Oui
3.13 Transport gratuit	Oui	Oui, après probation	Oui, après 30 jours	Oui

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
3.8 Allocation sortie de véhicule	10 minutes	10 minutes	- 15 minutes ("pull-out") - 10 minutes ("relief")	10 minutes ("report")
3.9 Allocation rentrée de véhicule	10 minutes	5 minutes	Aucune	Aucune
3.10 Allocation temps de déplacement	Oui, maximum de 1:30	- Oui, selon le temps - payé à 1,0T	- Oui, selon le temps - payé à 1,0T	Oui, selon le temps de voyage
3.11 Allocations diverses				
3.11.1 "Carry-men"	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.3 Choix aux listes	Aucune	2 heures 30 si au travail	Aucune	Aucune
3.11.4 Examen médical	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui, 200\$ la première année et 75\$ après	Oui, seulement le remplacement annuel	Oui, 25\$/an après 1 an	Oui, 200\$/an après probation
3.13 Transport gratuit	Oui	Oui, pour les temps plein	Oui	Oui

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
3.8 Allocation sortie de véhicule	10 minutes ("pull-out")	10 minutes	15 minutes ("entrée ou sortie")	2 heures 30/semaine ("entrée et sortie")
3.9 Allocation rentrée de véhicule	Aucune	- 2 minutes - 10 minutes si "argent"	N/A	N/A
3.10 Allocation temps de déplacement	Oui, selon le temps de voyage	Oui, selon le temps de voyage	Aucune	Aucune
3.11 Allocations diverses				
3.11.1 "Carry-men"	N/A	N/A	N/A	N/A
3.11.2 Pièce spéciale	N/A	N/A	Coucher et repas	33¢ plus frais de voyage
3.11.3 Choix aux listes	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.11.4 Examen médical	Aucune	Aucune	Coût de l'examen	Aucune
3.12 Uniformes de travail gratuits	Oui, 125\$/an après 1 an	Oui, 50\$/6 mois en 1981	Oui	Oui, avec remise si départ
3.13 Transport gratuit	Oui	Oui	Oui	Aucun

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
3.14 Allocation de repas	Aucune	30 à 75 minutes selon l'en- droit, ou 6,00\$	Aucune	45 minutes (entre 3:00 et 6:15 de l'assignation)
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	Réserves: 8 heures	Temps d'attente des surnu- méraires après leur présen- ce est rémunéré(minimum: 1 heure)	Surnuméraires: 8 heures 30	Surnuméraires: 9 heures d'attente
3.16 Retard en fin d'assignation	- 1 heure ou le temps d'un voyage aller-retour - payé à 1,0T ou 1,5T	- 1 heure ou le temps du voyage - à 1,0T ou 1,5T selon le cas	Oui, pas plus qu'un voyage aller-retour	3,25\$ pour la 1re heure et 1,0T par la suite
3.17 Paie pour mauvaise assignation	Selon la différence en \$ entre les assignations	Payé à 2,0T si l'employé a raison	Oui, le salarié doit deve- nir disponible	Oui, nouveau choix d'assi- gnation par ancienneté
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune	Oui, 1 heure de salaire à 1,0T ou 1,5T	1 heure de salaire à 1,0T ou 1,5T	N/A

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
3.14 Allocation de repas	Sur voyage nolisé	35½ heures par année pour lunch, repos, pauses 40 heures en 1983	Billet de repas de 4\$ en temps supplémentaire	Aucune
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	8 heures pour les réserves	- 2 heures pour les "spare" pour le temps d'attente - 1:30 après 12:00 noon	N/A	Payé à 0,5T pour le temps d'attente
3.16 Retard en fin d'assignation	Aucune disposition	Oui, payé à 2,0T en attendant la relève	Oui, travail jusqu'à la relève	Oui, payé à 1,5T après 10 minutes
3.17 Paie pour mauvaise assignation	Selon la différence en \$	N/A	Oui, selon la différence en \$ et selon l'allongement de l'amplitude	Selon la différence en \$
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune disposition	Oui, payé à 1,5T	Oui, à 1,0T	Aucune

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
3.14 Allocation de repas	30 minutes non payées	15 minutes si l'assignation est plus de 6 heures	Aucune	Aucune
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	2 heures pour "extra"	extra: 8 heures	Aucune	2 heures "show-up time"
3.16 Retard en fin d'assignation	N/A	N/A	Oui, doit continuer sa route	N/A
3.17 Paie pour mauvaise assignation	Selon la différence en \$	Selon la différence en \$ entre les 2 assignations	Selon la différence en \$	Aucune
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune	Payé à 1,0T	Oui, payé à 1,5T si prolonge une "regular run"	Aucune

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	INDIANOPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
3.14 Allocation de repas	Maximum: 1 heure non payée	Aucune	Aucune	Aucune
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Extra: 8 heures si attente	Oui, pour l'attente des "extra-board"	"Extra": 8 heures
3.16 Retard en fin d'assignation	N/A	N/A	Oui, maximum de 3 heures	Oui, payé à 1,0T
3.17 Paie pour mauvaise assignation	N/A	Oui, compensation de 4 heures aux premiers opérateurs	Oui, selon la différence en \$	Oui, selon la différence en \$
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Aucune	Aucune	Oui, payé à 1,0T	Oui, payé à 1,5T

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
3.14 Allocation de repas	\$ pour chaque repas si pas de pause	Aucune	15 minutes sur "continues" de plus de 6 heures	Aucune
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	N/A	N/A	2 heures	2 heures 30
3.16 Retard en fin d'assignation	N/A	Oui, payé à 1,5T	Oui, payé à 1,0T	Oui, payé pour un maximum de 1 heure 30
3.17 Paie pour mauvaise assignation	Aucune	Aucune	Selon la différence en \$	Oui, selon la différence en \$
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Oui, payé à 1,5T	Oui, payé à 1,5T plus 1,0T	Aucune	Oui, payé à 1,0T plus 1,5T

3. REGLES DE TRAVAIL ET D'OPERATION

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
3.14 Allocation de repas	Aucune	20 minutes pour "meal trip"	1 heure sans solde sur assignation continue	1 heure 10 minimum
3.15 Indemnité de disponibilité au travail	N/A	N/A	85% du salaire pendant toutes les heures	7 heures 30/période d'attente
3.16 Retard en fin d'assignation	N/A	Oui, payé 1,0T les premières 15 minutes	Oui, 1 heure ou le temps de voyage	Aucun
3.17 Paie pour mauvaise assignation	Selon la différence en \$	1 heure à 1,0T et la différence en \$	Aucune	Aucune
3.18 Paie pour prolongation de l'assignation mais moins de 8 heures de travail	Oui, payé à 1,0T	Oui, payé à 1,5T si dépasse "regular run"	N/A	Payé à 1,0T si plus de 7 heures 30 minutes

4. ASSIGNATIONS

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
4.1 Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 % d'assignments continues minimum	25% / jour / division	Indéterminé	Indéterminé	100%
4.2.1 Définition d'assignment continue	Aucune	Aucune	Aucune	Heures consécutives
4.3 Amplitude maximale	13 heures	12 heures	13 heures	Aucune
4.4 Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	Oui, sur les trois pièces "intervallisées"	Aucun	Aucun	N/A

4. ASSIGNATIONS

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
4.1 Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 % d'assignments continues minimum	Aucun	Aucun	Aucun	66 2/3%
4.2.1 Définition d'assignment continue	N/A	"Straight shift": work break of ,5 hour or less between two pieces of work.	N/A	"Continuous"
4.3 Amplitude maximale	12 heures	Aucun	- 11 heures: day run - 12 heures: relief run	- 12:30 semaine - 12 heures la fin de semaine
4.4 Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	Aucun	Intervalle de 30 minutes ou moins	Aucun	Aucun

4. ASSIGNATIONS

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
4.1 Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 % d'assignments continues minimum	- 60% la semaine - 75% le samedi - 100% dimanche et congés - 100% "night runs"	50% / jour / division	- 100% le dimanche - 100% des assignments après 9:00 pm	- 40,6% semaine - 64,2% samedi - 73,0% dimanche
4.2.1 Définition d'assignment continue	"Consecutive hours"	Aucune	"Straight run"	Pièce continue de travail régulier contenant un minimum de 7:30 "platform time"
4.3 Amplitude maximale	13 heures	"Regular": 11 heures "Extra": 12 heures	"Regular": 10 heures "Extra": 10 heures 30	13 heures 30
4.4 Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	Oui, s'il y a plus d'un intervalle dans l'assignment	Oui, s'il dure 1 heure ou moins	- Oui, s'il y a plus de 2 pièces - pour tout intervalle de 1 heure ou moins	Oui, 1-2 heures: 1,00\$ 2-3 heures: 1,50\$ 3-4 heures: 1,75\$ 4 et plus: 2,25\$

4. ASSIGNATIONS

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
4.1 Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 % d'assignments continues minimum	45% / jour	- 60%/jour de semaine - 75%/samedi - 90%/dimanche	80% des "regular runs" par jour	- 60%/jour - 100% /samedi et dimanche
4.2.1 Définition d'assignment continue	"Straight run"	- "Regular run on which time on duty is computed on a continuous basis" - "Continuous time"	Pièce de travail sur une "fixed run" où il n'y a pas d'interruption dans les heures payées	- "Straight run" - Pas de combinaisons
4.3 Amplitude maximale	Aucune, mais ne peut obliger plus de 13 heures	- "Regular": 10 heures - "Extra": 11 heures	12 heures	12 heures
4.4 Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	Oui, si plus d'un intervalle	N/A	Oui, si l'intervalle est moins de 30 minutes ou plus de 90 minutes	Oui, sur les trois pièces

4. ASSIGNATIONS

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
4.1 Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui	Oui
4.2 % d'assignments continues minimum	66% des "regular runs"	- 60% / jour / division - 90% samedi et dimanche	65% / jour	- 50% semaine - 70% samedi - 100% dimanche
4.2.1 Définition d'assignment continue	Aucune	"Straight run"	Une "run" qui a un temps payé continu	"Straight run" incluant les assignments avec un intervalle payé de 60 minutes ou moins
4.3 Amplitude maximale	12 heures	- 12 heures - "extra": 13 heures	11 heures 30	- 12 heures 30: regular - 13 heures: "extra-board"
4.4 Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	- Oui, le plus petit intervalle s'il y en a plus d'un - Oui, 30 minutes payées si moins d'une heure ou une heure si plus d'une heure	Oui, si l'intervalle est de 60 minutes ou moins	Oui, si l'intervalle est moins d'une heure	- Oui, s'il y a plus d'un intervalle - Tout intervalle de 60 minutes ou moins est payé

4. ASSIGNATIONS

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
4.1	Choix aux listes par ancienneté	Oui	Oui	Oui
4.2	% d'assignments continues minimum	- 40%/jour - 75%/samedi - 100%/dimanche	- 57,5% des "regular run" - 80% samedi - 100% dimanche	Indéterminé 25%
4.2.1	Définition d'assignment continue	"run"complétées en moins de 8 heures 15	"Straight run": pays straight through from time of beginning to time of relief	N/A 7h à 7h30 de conduite matin ou soir
4.3	Amplitude maximale	- "Regular": 12 heures 30 - "Extra-board: 15 heures	Aucune	12 heures 12 heures 30
4.4	Présence d'un intervalle payé dans la journée de travail	Oui, sur toute assignment commençant après 8h00 pm	Payé à 1,0T si moins d'une heure	Aucun Aucun

4. ASSIGNATIONS

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
4.5 Fabrication permise des assignations	- 2 pièces maximum - 3 pièces avec intervalle payé - prime repos: 10 à 20 minutes selon la durée de l'assignation	- Durée maximale des assignations: 8h30 - pas plus de 3 pièces - le plus grand nombre de continues et de 2 pièces possible - prime de 50¢/heure travaillée pour assignation de 3 pièces - prime repos de 20 minutes	- Le plus de continues - le moins de 3 pièces - le moins de 2 pièces les dimanche et jours fériés - maximum de 50% des surnuméraires sont réguliers	- Assignations régulières du lundi au vendredi ne sont pas sectionnées - une assignation commence et finit au même garage - les heures normales de travail sont consécutives - 7h30 de conduite maximum dans une assignation - aucune assignation ne peut dépasser 11 heures 14 consécutives

4. ASSIGNATIONS

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
4.5 Fabrication permise des assignations	- 2 jours de congés par semaine - aucune autre disposition	- le plus de continues possible	- Toutes les "day run": moins de 11 heures d'amplitude - toutes les "relief run": moins de 12 heures - les 2 pièces et les 3 pièces seront complétés en l'espace de 12 heures - "tripper": maximum 4 heures - "platform time" de 7:30 paie 8 heures	- 30 minutes de paie pour les assignations extra de moins de 3 heures - 10 minutes après 3 heures - pièces entre 5:20 et 7:29 "platform time" paient 8 heures - fabrication selon RUCUS: comité conjoint d'étude

4. ASSIGNATIONS

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
4.5 Fabrication permise des assignations	- Maximum de 5% des "swing runs" peuvent commencer à 5:00 am - "swing run" doivent finir avant 8:00 pm - 10% des "runs" peuvent avoir 3 pièces, si un intervalle est payé et pas plus d'un dépasse 1 heure - aucune route de 5:30 ou plus sans pause-repas - pause-repas payés sur les "continues" - métro: les % de continues sont de 75%, 90%, 100%	- 7 heures et plus si possible - limite de 2 à 3 'extras-pm' par chauffeur	- Assignations devront être continues lorsque possible - maximum 2 pièces - 3 pièces si intervalle payé	- "run": minimum de 7:30 temps de conduite

4. ASSIGNATIONS

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
4.5 Fabrication permise des assignations	- Aucune assignation avec plus d'un intervalle - 55% des assignations doivent être inférieures à 13 heures	- Assignation régulière: 7 heures de travail dans 9 heures - assignation régulière limitée à un intervalle - pas de 2 pièces après 10 heures de travail - extra work: ce qui n'est pas une assignation régulière - regular run: 5 jours et au moins 8 heures - maximum de 2 pièces	- "Regular run": 2 pièces maximum - 80% des "regular run" seront continues et 20% seront des 2 pièces - assignations prévues le plus possible	- Assignation d'une durée maximale de 9 heures - 2 pièces maximum - 3 pièces avec intervalle payé - 3 assignations maximum

4. ASSIGNATIONS

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
4.5 Fabrication permise des assignations	- "Regular run" paient 8 heures et pas plus d'un "swing" de 2 heures - assignation continue de 7 heures ou plus ne peut être accouplée - si deux pièces ou plus font plus de 6 heures, elles paient 8 heures et on ne peut leur ajouter une autre pièce - "tripper" gardés au minimum	- 75% des assignations doivent durer moins de 10:30 - pas plus de 60% des pièces coupées ne doivent former des assignations 2 pièces - si plus de 10 tournées sur une ligne, 3 premières et 3 dernières seront continues	- 55% des assignés ont congé le dimanche - 80% des heures doivent être dans des "regular runs" - 60% des assignations de jour sont continues - 15% des "splitruns" doivent durer 11:30 ou moins; 85%, 11:00 ou moins - pas plus d'un intervalle sur "regular run"	- Maximum de 3 pièces - 7:11 "platform time" min. - maximum d'un intervalle non payé - 70% des "day-runs" seront continues - 50% des continues seront des "day-runs" la semaine

4. ASSIGNATIONS

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
4.5 Fabrication permise des assignations	- Maximum "platform time" de 8:15 - 35% minimum des "regular runs" seront complétées en 11:30 ou moins; 25% maximum en moins de 12:30 - "owl run" sont continues à 100% - pas plus de 2 pièces - "tripper": temps minimum 6 heures ou 8 heures si le "tripper" dure plus de 6 heures	- Le plus de continues possible - 6 heures et plus paient 8 heures - pas plus d'un intervalle non payé par "run"	Aucune disposition	- 50% des assignations: congé le dimanche - 25%: 7h à 7h30 de conduite matin ou soir - aucune assignation consécutive qui englobe midi et souper - 90% des assignations n'ont pas plus de deux pièces - maximum de 9 heures de conduite - 30% des assignations sont de jour (avant 19h)

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T (100% pour 1e km)
5.1.2 un jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T (2,0T 1e 2e jour)
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0 plus 1,5T (1,0 plus 2,0T: Noël, 1er de l'An)	1,0T plus 1,0T (4 jours) 1,0T plus 0,5T (autres)	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,5T
5.2 Prime d'amplitude	10:01-12:00: 0,5T 12:00-13:00: 1,0T	- plus de 12 heures: 0,5T - 10:00-10:59: 40¢ par heure travaillée - 11:00-11:59: 50¢ 1 heure travaillée	- 10:01-11:30: 90¢/heure - 11:30-13:00: 1\$/heure n.b. pour chaque heure travaillée	Pas d'amplitude
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Dimanche: 25%	Dimanche: 25%	Aucune	Aucune
5.4 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T et 2,0T après 2 heures	1,5T	1,5T
5.1.2 un jour de repos	1,5T	2,0T	1,5T	1,5T
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,0T	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,5T
5.2 Prime d'amplitude	Aucune	- 10:00-11:00: 30¢/jour - 11:00-12:00: 75¢/jour - cumul avec le temps supplémentaire pour les "spare operators" - après 12:00 - temps supplémentaire	Aucune	- Special crew et report 12:00 - plus: 1,0T - two piece crew 10:30-12:00: 0,5T 12:00-plus: 1,0T
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Dimanche: 25%	Dimanche: 25%	Dimanche: 25%
5.4 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	Aucune	30¢ par heure entre 11 pm et 7 am

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.2 un jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,0T	- 1,0T plus 2,0T (6 jours) - 1,0T plus 1,0T (autres)	1,0T plus 1,0T
5.2 Prime d'amplitude	10:00 et plus: 0,5T	- "Regular": 11:00 et plus: 0,5T - "Extra": 12:00 et plus: 0,5T	10:00 et plus: 0,5T	12:30 et plus: 0,5T
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
5.4 Prime de travail par quart	- 8¢/heure entre 8:00 pm et 2:00 am - 11¢/heure après 2.00 am	Aucune	20 minutes pour route finissant après 3:30 am	Aucune

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.2 un jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,5T	2,0T	1,0T plus 1,0T
5.2 Prime d'amplitude	10:00 et plus: 0,5T	- 10:00 et plus: 0,5T "regular" - 11:00 et plus: 0,5T "extra"	12:00 et plus: 0,5T	10:30-12:00: 0,5T
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
5.4 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	45¢ l'heure après 19:00	Aucune

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.2 un jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0T plus 1,0T	2,5T	2,0T	1,0T plus 1,0T ("accumulated time")
5.2 Prime d'amplitude	10:30 et plus: 0,5T	- 10:00 et plus: 0,5T - "extra": 10:00-11:00: 0,5T	10:00 et plus: 0,5T	- 10:30 et plus: 0,5T (regular) - 12:00 et plus: 0,5T (extra)
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
5.4 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

5. REMUNERATION COMPENSATOIRE

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.T.I.S.	C.M.T.S.
5.1 Rémunération du temps supplémentaire travaillé				
5.1.1 en sus des heures/jour ou semaine	1,5T	1,5T	1,5T	40h: 1,5T
5.1.2 un jour de repos	1,5T	1,5T	1,5T	1,5T
5.1.3 un jour férié, chômé, payé	1,0T plus 1,0T	1,0T plus 1,0T	1,0T plus 1,5T	1,0T plus 1,5T
5.2 Prime d'amplitude	- 11:00-12:00: 0,5T - 12:00-plus: 1,0T	- 10:00-11:30: 0,5T sur "swing run" - 11:30 et plus: 0,5T ("extra") - 11:30 et plus: 1,0T sur swing run	10:00-11:59: 60¢ par heure travaillée	11:30-12:00: 60¢ par heure travaillée
5.3 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Aucune	Dimanche: 35¢ par heure	Aucune
5.4 Prime de travail par quart	25¢/heure sur "owl run" après minuit si finit après 4:00 am	4¢/heure sur "owl run"	Aucune	Aucune

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	C.T.C.U.M. (6)	C.T.C.U.Q.	C.T.R.S.M.	C.T.L.
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	Surnuméraire: employé pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire (etc.); nombre d'heures moindre que la durée normale mais peuvent être égales temporairement	N/A	N/A	N/A
6.2 Genre de travail assigné	Non précisé	N/A	N/A	N/A
6.3 Niveau de temps partiel permis	Aucune limite	N/A	N/A	N/A
6.4 Heures de travail maximum/ jour et/semaine	Indéterminé	N/A	N/A	N/A
6.5 Garantie minimum	1 heure 30/pièce	N/A	N/A	N/A
	(6) Selon le projet des surnuméraires.			

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	C.T.C.R.O.	EDMONTON	OTTAWA	TORONTO
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	N/A	- Ni temporaire, régulier, "spare", en probation ou permanent - employé qui travaille selon les dispositions de la clause 22	N/A	N/A
6.2 Genre de travail assigné	N/A	- Aucun travail qui peut être assigné efficacement aux "temps plein" - travail après "régulier" et "spare"	N/A	N/A
6.3 Niveau de temps partiel permis	N/A	Aucune limite	N/A	N/A
6.4 Heures de travail maximum/ jour et/semaine	N/A	- 4 heures/jour - 5 jours/semaine	N/A	N/A
6.5 Garantie minimum	N/A	2 heures	N/A	N/A

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	HOUSTON
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	"Required to work whenever and wherever assigned" - service de l'entretien	Aucune	N/A	Employés temporaires pour emplois spécifiques
6.2 Genre de travail assigné	- Devront être disponibles pour travail entre 6:00 pm et 6:00 am - travail le soir, les fins de semaine, congés	"Trippers" et "race track trips" seulement	N/A	N/A
6.3 Niveau de temps partiel permis	- 10% des temps plein - 66: maximum	- 3% du total d'opérateurs - 7,5% en 1984	N/A	N/A
6.4 Heures de travail maximum/ jour et/semaine	30 heures/semaine	25 heures/semaine	N/A	N/A
6.5 Garantie minimum	Aucune	Aucune	N/A	N/A

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	INDIANAPOLIS	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
6.2 Genre de travail assigné	- Seulement "trippers" et travail vacant non prévu - pas de travail de fin de semaine, d'assignation régulière, ou de vacances	- Seulement "trippers not bid by full-time operators" - toute autre vacance sera comblée par les plein temps	Travail interdit les fins de semaine, sur "regular run", ou spéciaux, à moins que tous les réguliers refusent le travail	Seulement "trippers" ou "stubs", ou autres pièces laissées vacantes
6.3 Niveau de temps partiel permis	Maximum: 22	10% du nombre total d'opérateurs, par division	10% des temps plein par période de pointe	10% des temps plein
6.4 Heures de travail maximum/jour et/semaine	30 heures/semaine	- 5 heures/jour - 25 heures/semaine	24 heures/semaine	Aucune
6.5 Garantie minimum	Aucune	Aucune	1 heure 30	Aucune

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	NEWARK	OAKLAND	SAN DIEGO	SEATTLE
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	N/A	Aucune	Aucune	"Employé sur une base continue dont les assignations sont des "trippers" et a une garantie de 2:20 heures
6.2 Genre de travail assigné	N/A	Pas de travail les fins de semaine ou congés	- "Trippers" seulement - toutes les autres pièces vacantes sont limitées aux temps plein	- Trippers seulement - pas de travail samedi ou dimanche - assignations régulières, vacances et relèves aux temps plein
6.3 Niveau de temps partiel permis	N/A	- 10% des temps plein - 15% dans une division	10% des temps plein	Le nombre de temps plein va toujours excéder celui des temps partiel
6.4 Heures de travail maximum/ jour et/semaine	N/A	- 5 heures/jour - 25 heures/semaine	- 5 heures/jour - 25 heures/semaine	Aucune
6.5 Garantie minimum	N/A	2 heures	Aucune	2 heures 20

6. CONDITIONS D'OPERATION CONCERNANT LES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	ST-LOUIS	WASHINGTON	C.I.T.S.	C.M.T.S.
6.1 Définition du statut d'employé à temps partiel	Service d'autobus écoliers seulement	Aucune	Un chauffeur qui ne complète pas la semaine normale de travail, soit comme assigné, soit comme surnuméraire	N/A
6.2 Genre de travail assigné	Aucun travail des réguliers ou "extra-board"	- Aucun travail non offert aux "extras" - "regularly scheduled trippers which are not part of a run" - charter, vacance, extra, régulier, seront faites par les "plein temps"	Indéterminé	N/A
6.3 Niveau de temps partiel permis	N/A	10% des "plein temps"	Indéterminé	N/A
6.4 Heures de travail maximum/jour et/semaine	Aucune	30 heures/semaine	Moins que la semaine normale	N/A
6.5 Garantie minimum	Aucune	Aucune	Aucune	N/A

A N N E X E "I"

CONDITIONS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS ET OPÉRATEURS.

À TEMPS PARTIEL

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	C.T.C.U.M. (1) (temps plein)	C.T.C.U.M. (2) (surnuméraire)	EDMONTON	C.I.T.S.
1.1 Secteur d'activité	Transport urbain	Transport urbain	Transport urbain	Transport urbain (5080)
1.2 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs opérateurs services connexes	Chauffeurs opérateurs services connexes	Chauffeurs entretien	Chauffeurs mécaniciens
1.3 Nombre de salariés	4140	Indéterminé	1550 (1)	50
1.4 Date d'expiration de la convention collective	84.01.11	N/A	84.01.07	84.12.31
1.5 Durée de la convention collective	13 mois	N/A	23 mois	32 mois
1.6 Affiliation syndicale	Indépendant	Indépendant	A.T.U.	C.S.N.
(1) Selon la convention collective. (2) Selon le projet des surnuméraires déposé à la Commission en mai 1983 (4.8).				

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
1.1 Secteur d'activité	Transport urbain (5090)	Transport urbain	Transport urbain	Transport urbain
1.2 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs et opérateurs entretien	Opérateurs entretien mécanique commis	Chauffeurs et opérateurs	Chauffeurs entretien bureau
1.3 Nombre de salariés	12 500 (3)	N/A (3)	1 111 (3)	510 (3)
1.4 Date d'expiration de la convention collective	82.11.30	84.01.07	83.03.31	82.12.31
1.5 Durée de la convention collective	36 mois	36 mois	36 mois	24 mois
1.6 Affiliation syndicale	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U.
	(3) Selon l'APTA, 1981			

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
1.1 Secteur d'activité	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)
1.2 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs opérateurs	Chauffeurs entretien bureau	Chauffeurs commis bureau entretien	Chauffeurs opérateurs entretien bureau
1.3 Nombre de salariés	8214 (3)	1750 (3)	2318 (3)	2162 (3)
1.4 Date d'expiration de la convention collective	85.01.31	82.09.30	84.04.30	83.06.30
1.5 Durée de la convention collective	30 mois	24 mois	36 mois	36 mois
1.6 Affiliation syndicale	United Transportation Union	Transport Workers Union/ AFL - CIO	A.T.U.	A.T.U.

1. IDENTIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
1.1 Secteur d'activité	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)	Transport urbain (5090)
1.2 Catégories de salariés couverts	Chauffeurs bureau	Chauffeurs entretien bureau	Chauffeurs entretien caissiers	Opérateurs entretien bureau
1.3 Nombre de salariés	842 (3)	1 971 (3)	3 000 (3)	7 293 (3)
1.4 Date d'expiration de la convention collective	84.12.31	83.02.28	84.10.31	83.04.30
1.5 Durée de la convention collective	36 mois	30 mois	36 mois	36 mois
1.6 Affiliation syndicale	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U.	A.T.U. / A.F.L. - C.I.O.

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Paielement de cotisation	Atelier syndical imparfait
2.2 Frais d'entrée au syndicat	Cotisation habituelle	Cotisation habituelle	Cotisation normale	Cotisation normale
2.3 Période d'entrée au syndicat	6 mois	6 mois	N/A	600 heures
2.4 Libération à temps plein pour des postes d'organisation	Oui, sans salaire	Aucune	Aucune	Aucune
2.5 Congés pour activités syndicales	Oui, sans salaire (1 par division pour congrès)	Aucun	Aucun	Aucun
2.6 Congés pour la négociation collective	5 personnes payées à 1,0T plus primes	Aucun	Aucun	Aucun
2.7 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui, pour les clauses qui les concernent

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical imparfait (id.)	Atelier syndical imparfait	Païement de cotisations obligatoire seulement	Atelier syndical parfait (id.)
2.2 Frais d'entrée au syndicat	Aucun, cotisation habituelle/mois	Cotisation habituelle	Cotisation habituelle	Aucun, cotisation habituelle
2.3 Période d'entrée au syndicat	30 jours (id.)	30 jours	80 jours	30 jours
2.4 Libération à temps plein pour des postes d'organisation	N/A	Aucune	Aucune	Aucune
2.5 Congés pour activités syndicales	N/A	Aucun	Aucun	Aucun
2.6 Congés pour la négociation collective	N/A	Aucun	Aucun	Aucun
2.7 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Libre choix d'association et retenue de cotisation pas obligatoire	Atelier syndical imparfait et maintien d'affiliation	Atelier syndical parfait et maintien d'affiliation
2.2 Frais d'entrée au syndicat	Cotisation régulière	Cotisation régulière	Cotisation régulière	Cotisation régulière
2.3 Période d'entrée au syndicat	30 jours	30 jours pour la cotisation	Immédiatement	30 jours
2.4 Libération à temps plein pour des postes d'organisation	Aucune	Aucune	Aucune	Oui, pour représentation
2.5 Congés pour activités syndicales	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
2.6 Congés pour la négociation collective	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
2.7 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui

2. PRESENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
2.1 Type d'adhésion syndicale	Atelier syndical parfait	Atelier syndical parfait et maintien d'affiliation	Atelier syndical imparfait	Atelier syndical parfait
2.2 Frais d'entrée au syndicat	Cotisation habituelle	Cotisation habituelle	Cotisation habituelle	Cotisation habituelle
2.3 Période d'entrée au syndicat	90 jours	30 jours	30 jours	30 jours
2.4 Libération à temps plein pour des postes d'organisation	Aucune, représentation seulement	Aucune	Aucune	Aucune; représentation seulement, pas d'absence
2.5 Congés pour activités syndicales	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
2.6 Congés pour la négociation collective	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
2.7 Mécanisme de griefs	Oui	Oui	Oui	Oui

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Employé régulier	Surnuméraire	- ne sont pas des "spare operators", des réguliers et ne sont pas considérés ni temporaire, ni permanent ni en probation - employé qui travaille selon les dispositions de l'article 22	Chauffeur qui ne complète pas la semaine normale de travail, soit comme assigné, soit comme surnuméraire
3.2 Salaire horaire et augmentations	11,92\$ au 83.07.12 plus indexations	- Même que régulier - 6 mois = 1044 heures	Même salaire et même augmentation que le temps plein, même progression selon: 1957,5 heures = 1 an	- Même que temps plein - Même augmentation selon le temps de service
3.3 Indemnité de vie chère	Oui, selon un seuil de l'IPC (4,4% en 1983)	Oui	N/A	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	5 jours	Indéterminé	5 jours	Indéterminé
3.4.2 Heures/jour	8 heures	Indéterminé	4 heures maximum	Indéterminé
3.4.3 Heures/semaine	40 heures	Indéterminé	20 heures.	Indéterminé
3.4.4 Congés				

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Aucune (service de l'entretien)	Aucune	Aucune	Aucune
3.2 Salaire horaire et augmentations	- Même salaire - mêmes augmentations selon 1 mois = 173.3 heures	- Même salaire - même progression selon 1 mois = 173.3 heures	- Même salaire - même progression basée sur 1040 heures = 6 mois	- Même salaire - même augmentation - progression fondée sur 12 mois = 2080 heures
3.3 Indemnité de vie chère	Oui (id.)	Oui	Oui	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.2 Heures/jour	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.3 Heures/semaine	30 heures/semaine maximum	25 heures/semaine maximum	30 heures/semaine maximum	Maximum: 30 heures/semaine
3.4.4 Congés				

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
3.2 Salaire horaire et augmentations	- Même salaire - même augmentation - même progression selon le temps de service	- Même salaire - progression après 1,040 heures et 2080 heures (6 mois, 1 an)	- Même salaire - même progression selon le temps de service	- Même salaire - même progression selon 1,044 heures = 6 mois
3.3 Indemnité de vie chère	Oui (id.)	N/A	Oui	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	Aucun	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.2 Heures/jour	5 heures/jour	Indéterminé	Indéterminé	5 heures maximum
3.4.3 Heures/semaine	25 heures/semaine	24 heures/semaine maximum	30 heures/semaine maximum	25 heures maximum
3.4.4 Congés				

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
3.1 Définition du statut de l'employé à temps partiel	Un chauffeur engagé selon l'article 21 et qui ne conduit pas plus de 25 heures par semaine	- Temps partiel: projet à l'étude pour les chauffeurs en 1982 - temps partiel en vigueur chez les autobus scolaires	"Une personne employée sur une base continue dont les assignations régulières sont des "trippers" et dont la garantie minimum est 2:20 minutes"	Aucune
3.2 Salaire horaire et augmentations	- Même salaire - même augmentation - même progression selon le temps de service	- Salaire de 25% inférieur aux opérateurs	5 étapes de progression: de 70% à 100% du salaire maximum en 72 mois (plus long et moins élevé que temps plein, 1040 hres = 6 mois	- Même salaire que temps plein - même progression selon le temps de service
3.3 Indemnité de vie chère	Oui	Non	Oui	Oui
3.4 Horaires de travail				
3.4.1 Jours/semaine	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.2 Heures/jour	5 heures	Indéterminé	Indéterminé	Indéterminé
3.4.3 Heures/semaine	25 heures maximum	Indéterminé	Indéterminé	30 heures maximum
3.4.4 Congés				

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
3.5 Garantie minimum de travail	- 2 heures/pièce - 8 heures/jour	- 1 heure 30/pièce - aucune garantie de travail	2 heures	Aucune
3.6 Limites quant au genre de travail	Aucune	- Parer à un surcroît de travail, à un besoin temporaire, à un événement imprévu - accomplir des travaux de durée limitée, remplacer un employé temporairement absent - accomplir sur une base temporaire ou régulière un nombre d'heures moindre que la durée prévue - peut être appelé à travailler toute une semaine régulière	- Travaillent les heures assignés par la ville - heures cédulées sont affichées - ne sont pas assignés à un travail fait efficacement par les temps plein - accès au travail après les réguliers et les "spare" - temps partiel introduit sur une base graduelle et ordonnée	Aucune précision

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANAPOLIS
3.5 Garantie minimum de travail	Aucune (temps ou argent)	Aucune: non éligible	1 heure 30 par pièce	- Aucune - "paid for all time during which they are required to perform any duties"
3.6 Limites quant au genre de travail	- "Required to work whenever and wherever assigned" - travail surtout le soir et les fins de semaine	- Travail limité aux "trippers" et "race track trips" - cependant, ce travail peut être assigné aux temps plein pour compléter le 8 heures - aucun temps plein ne doit travailler comme temps partiel - certains trippers restent prévus pour les temps plein.	- Employés à raison de 10% maximum par période de pointe - travail seulement sur "trippers" de semaine - peut être assigné ailleurs - "charters", relèves de vacances et assignations libres dues à l'absence des temps plein seront travaillées par les temps plein - les mêmes règles de travail s'appliquent aux temps partiel "rules and policies" - aucun temps plein ne doit travailler comme temps partiel	- Travail seulement sur "trippers" et "all non-scheduled work which is not part of a run" - travail réservé aux temps plein: relèves de vacance, travail du samedi, dimanche et fêtes, service spécial et charter, assignation régulière vacante due à une absence, "race day".

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
3.5 Garantie minimum de travail	2 heures 30/jour	1 heure 30 par assignation	Aucune "paid for all time during which they are required to perform any duties"	2 heures/jour
3.6 Limites quant au genre de travail	- "Trippers" en partie réservés au temps supplémentaire des "plein temps" - travail sur "trippers" seulement - toute autre vacance sera comblée par les plein temps - paie compensatoire de 4 heures si un temps partiel se fait assigner un autre travail que celui prévu - assignations continues, pas de "split" et 1 seule assignation/jour - pas de travail samedi, dimanche, congés.	- Engagés à raison de 10% des temps plein par période de pointe - travail réservé aux temps plein: football et spéciaux, samedi, dimanche et fêtes - temps partiel ont accès à ce travail si aucun temps plein ne le veut - temps plein ont droit au temps partiel pour étudier à temps complet et ce, après 1 an.	- Travail seulement sur "trippers" et "stubs which are not part of a run" - réservés aux temps plein: "charters", relève de vacances, "call assignments", "special service", assignation vacante due à l'absence de chauffeurs réguliers - employés pour les périodes de pointe	- Pas de travail le samedi, le dimanche ou les congés - assignations devraient commencer et finir aux divisions ou au terminus - temps partiel ne seront pas utilisés pour protéger l'extra-board

3. PRATIQUES ET DISPOSITIONS SALARIALES

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
3.5 Garantie minimum de travail	Aucune "paid for all time during which they are required to perform any duties"	Aucune	2 heures 20 par pièce	"Paid for all time during which they are required to perform any duties".
3.6 Limites quant au genre de travail	- 50 temps partiel minimum - travaille seulement sur "trippers" which are not bid by a full-time operator" - réservés aux temps plein: "charters", relève de vacance, "reports", extras, spéciaux, "bid trippers", assignations régulières vacantes en raison de l'absence de temps plein	- Autobus scolaire seulement - pas de "charter" ou autre service fait par les chauffeurs réguliers ou "extras" - pas de service impliquant la récolte d'argent - uniquement le service scolaire non prévu aux cédules - le choix de travail des temps partiel se fait après tout le monde même les "pensioners".	- Seulement assignés à des "trippers" spécifiques - pas de travail la fin de semaine ou les congés - tous les trippers non remplis par les temps partiel le seront par les temps plein - "specials", "runs", "reports", "vacation reliefs", vacances, "extra-board" réservés aux temps plein - certains trippers réservés aux temps plein (supplémentaire).	- Limité à "regularly scheduled trippers which are not part of a run" - réservés aux temps plein: "charter", relève de vacance, "extras" et assignations régulières vacantes dû à l'absence d'opérateurs réguliers.

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Oui	Oui	Oui	Aucune disposition
4.1.1 en sus heures/jour	1,5T	Après 8 heures: 1,5T	Après 8 heures: 1,5T	N/A
4.1.2 en sus heures/semaine	1,5T	N/A	après 10 heures: 2,0T	N/A
4.1.3 jour de repos	1,5T	Aucune	2,0T	N/A
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	Oui	Accès au temps supplémen- taire après les réguliers	N/A	N/A
4.3 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.4 Prime de samedi ou dimanche	Dimanche: 25%	Aucune	Aucune	Aucune
4.5 Prime d'amplitude	10:01-12:00: 0,5T 12:01-13:00: 1,0T	Aucune	10:01-11:00: 30¢/jour 11:01-12:00: 75¢/jour 12:00 et plus: 0,5T	N/A
4.6 Allocation de repas	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.7 Pause-repos	10 min.: pièce de 3 à 5 h. 20 min.: 5 heures et plus	Aucune	Aucune	Aucune

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANAPOLIS
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Aucune	Aucune, non éligible	Aucune disposition	Aucune, non éligible
4.1.1 en sus heures/jour	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.2 en sus heures/semaine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.3 jour de repos	N/A	N/A	N/A	N/A
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
4.3 Prime de travail par quart	Oui, "night premium"	Aucune	Aucune disposition	Aucune
4.4 Prime de samedi ou dimanche	N/A	Aucune	N/A	N/A
4.5 Prime d'amplitude	Aucune	Aucune, non éligible	Aucune disposition	Aucune, non éligible
4.6 Allocation de repas	Aucune	Aucune	Aucune disposition	N/A
4.7 Pause-repos	Aucune	Aucune	Aucune disposition	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Aucune	Oui	Oui	Aucune disposition
4.1.1 en sus heures/jour	N/A	Après 8 heures: 1,5T	Après 8 heures: 1,5T	N/A
4.1.2 en sus heures/semaine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.3 jour de repos	N/A	1,5T	N/A	N/A
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
4.3 Prime de travail par quart	N/A	Oui, 45¢/heure après 7 p.m.	Aucune	Aucune
4.4 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.5 Prime d'amplitude	N/A	Aucune	Aucune	Aucune disposition
4.6 Allocation de repas	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.7 Pause-repos	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
4.1 Rémunération du temps supplémentaire	Aucune, non éligible	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
4.1.1 en sus heures/jour	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.2 en sus heures/semaine	N/A	N/A	N/A	N/A
4.1.3 jour de repos	N/A	N/A	N/A	N/A
4.2 Droit de refus du temps supplémentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
4.3 Prime de travail par quart	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.4 Prime de samedi ou dimanche	Aucune	N/A	Aucune	Aucune
4.5 Prime d'amplitude	Aucune, non éligible	Aucune	Aucune	Aucune;"no penalty pay provisions"
4.6 Allocation de repas	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.7 Pause-repos	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
4.8 Indemnité de disponibilité au travail	Réserves: 8 heures	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Uniformes de travail payés	Oui	Oui	Oui, à tous les deux ans	Non
4.10 Salaire en cas d'affectation temporaire	Selon le nouveau poste si plus payant	N/A	N/A	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
4.8 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Uniformes de travail payés	N/A	Oui, comme temps plein	Oui, comme temps plein	Oui, après 1 an: 150\$
4.10 Salaire en cas d'affectation temporaire	N/A	N/A	N/A	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
4.8 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Uniformes de travail payés	Oui, 125\$/an	Oui, 180\$/an	Oui	Oui
4.10 Salaire en cas d'affectation temporaire	N/A	N/A	N/A	N/A

4. REMUNERATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
4.8 Indemnité de disponibilité au travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
4.9 Uniformes de travail payés	Oui	Aucune disposition	Oui	Oui, 50\$ par 6 mois
4.10 Salaire en cas d'affectation temporaire	N/A	N/A	Selon l'affectation	N/A

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
5.1 Congés annuels	1-3 ans: 2 semaines	Aucun	Oui	Oui
5.1.1 Mode d'accumulation	3 ans: 3 semaines	N/A	Minimum prévu par la loi	2 semaines
	5 ans: 4 semaines			
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	15 ans: 5 semaines	N/A	N/A	4% du salaire annuel
	25 ans: 6 semaines			
5.2 Congés fériés et payés	11 jours	Aucun	Oui, 8 jours	Aucun
5.2.1 Conditions d'éligibilité	Doit être présent la veille et le lendemain du congé (jours ouvrables)	N/A	- 30 jours de service continu - payé selon la moyenne d'heures travaillées/jour	N/A
5.3 Congés personnels	Déduits des bénéfices en maladie	Oui	Aucun	Aucun
5.3.1 Deuil	3 jours ou /	Aucun	N/A	N/A
5.3.2 Juré	Sans perte de salaire	Sans perte de salaire	N/A	N/A
5.3.4 Autres	Mariage: 3 jours ou / naissance, baptême: 1 jour comparution en cour	Comparution en cour	N/A	N/A
5.4 Formule de compensation globale	Aucune	Prime de 10% du salaire régulier pour "avantages sociaux" (minimum légal aussi)	N/A	6% du salaire pour avantages et bénéfices

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
5.1 Congés annuels	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5.1.1 Mode d'accumulation	N/A	N/A	N/A	N/A
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	N/A	N/A	N/A	N/A
5.2 Congés fériés et payés	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5.2.1 Conditions d'éligibilité	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3 Congés personnels	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5.3.1 Deuil	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3.2 Juré	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3.4 Autres	N/A	N/A	N/A	N/A
5.4 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune	"FICA and Workers Compensation" tel que défini par la loi	Couverts par les dispositions du "Social Security Act".

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
5.1 Congés annuels	Aucun	Oui, pour les temps partiel réguliers (26 semaines et plus) travaillant 40 heures ou plus par 2 semaines	Aucun	Aucun
5.1.1 Mode d'accumulation	N/A		N/A	N/A
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	N/A	Payé selon le "Date County Leave Manual"	N/A	N/A
5.2 Congés fériés et payés	Aucun	Oui, 4 heures par congé	Oui, 2 jours (Noël, Thanksgiving)	Aucun
5.2.1 Conditions d'éligibilité	N/A	Sans précision	4 heures payées, si la probation est finie et que l'employé est présent la veille ou le lendemain	N/A
5.3 Congés personnels	Aucun	Oui	Aucun	Aucun
5.3.1 Deuil	N/A	Maximum 12 heures	N/A	N/A
5.3.2 Juré	N/A	Temps perdu	N/A	N/A
5.3.4 Autres	N/A	"Sick bank": 12 heures	N/A	N/A
5.4 Formule de compensation globale	Uniquement le minimum légal	Protection du "Metro Code, Personnel Rules and Leave Manuel" pour temps partiel	- "Not eligible for paid leave" - Couverts par le "Social Security Act"	- "Not eligible for paid leave" - "covered by the requirements of the law".

5. REMUNERATION DU TEMPS NON TRAVAILLE (AVANTAGES SOCIAUX)

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
5.1 Congés annuels	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5.1.1 Mode d'accumulation	N/A	N/A	N/A	N/A
5.1.2 Base de calcul de la rémunération	N/A	N/A	N/A	N/A
5.2 Congés fériés et payés	Aucun, non éligible	2 heures pour le "Washington's Birthday" et le "Veterans' Day"	Aucun	Aucun
5.2.1 Conditions d'éligibilité	N/A		N/A	N/A
5.3 Congés personnels	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
5.3.1 Deuil	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3.2 Juré	N/A	N/A	N/A	N/A
5.3.4 Autres	N/A	N/A	N/A	N/A
5.4 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune	- Minimum légal - 5 jours d'absence après 1 an	"Not eligible for paid leave"

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	6 mois	1 044 heures	6 mois - 1 an	600 heures travaillées
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui, après 6 mois	Oui, après 1 044 heures	Aucune pour les temps partiel	Oui
6.2.1 Mode d'accumulation	Depuis la date d'embauche	Surnuméraires seuls	N/A	En heures travaillées
6.2.2 Aire d'ancienneté	6 groupes: chauffeurs, opérateurs	Ne prévaut pas sur celle des réguliers	N/A	Temps partiel seulement
6.3 Préférence d'embauche		Oui		
6.3.1 Employés à temps partiel	N/A	Employés actuels (suspend leurs droits pour 1 an)	Ne pas être engagé dans un autre département de la ville	Aucune
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	Aucune	Priorité aux surnuméraires avec droits d'ancienneté	Aucune	Préférence aux temps partiel
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	Salaire pendant 36 semaines si le licenciement est dû aux changements techniques (50% de l'unité)	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANAPOLIS
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	N/A	180 jours	80 jours	90 jours
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui, mais non éligible	Oui	Oui	- Non éligible
6.2.1 Mode d'accumulation	- Seulement à partir du moment où il est à temps plein	- Ancienneté qui s'applique aux temps partiel seulement	- Ancienneté s'applique aux temps partiel seulement (par jour)	- s'il devient plein temps il n'accumule qu'à partir de sa date d'embauche à plein temps
6.2.2 Aire d'ancienneté		- lors d'un passage au temps plein, l'ancienneté de temps partiel ne compte pas	- lors d'un passage au temps plein, l'ancienneté de temps partiel ne compte pas	
6.3 Préférence d'embauche				
6.3.1 Employés à temps partiel	Aucune	Préférence aux chauffeurs à la retraite ou qui vont se retirer	Préférence aux chauffeurs retirés ou à temps plein actuellement	Employés à la retraite de la Corporation
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	Oui pour les temps partiel	Aucun	Aucun	Aucun
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	N/A	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	90 jours	6 mois - 1044 heures	Oui, sans précision	6 mois
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	Oui	- Non applicable au temps partiel	- Non applicable au temps partiel	Oui
6.2.1 Mode d'accumulation	Indéterminé	- les réguliers ont tous priorité d'ancienneté sur les temps partiel	- si il devient temps plein, l'ancienneté ne s'accumule qu'à partir de la date d'embauche à plein temps	- liste pour temps partiel seulement
6.2.2 Aire d'ancienneté	Pour temps partiel seulement			- pas de "District seniority"
6.3 Préférence d'embauche				
6.3.1 Employés à temps partiel	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	Aucun	Préférence accordée aux temps partiel selon le temps d'emploi	Aucun	-Préférence accordée aux temps partiel selon l'ancienneté -si refuse, se retrouve au bas de la liste d'ancienneté
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	Aucune	Protection du "Metro Code, Personnel Rules and Leave Manual" pour temps partiel	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
6.1 Durée de la probation pour le statut de régulier	90 jours	60 jours	1 an ou 1044 heures	90 jours
6.2 Présence d'une clause d'ancienneté	- Aucune clause pour les partiel	- Oui, temps partiel seulement, pour le choix aux listes	Aucune	- Aucune ancienneté pour temps partiel
6.2.1 Mode d'accumulation	- si passe à plein temps, le temps partiel n'accumule de l'ancienneté qu'à partir de sa date d'embauche comme temps plein	- aucun crédit d'ancienneté ou bénéfices liés à l'ancienneté pour le travail à temps partiel	N/A	- si passe au temps plein, un temps partiel n'accumule de l'ancienneté qu'à partir de sa date d'embauche à temps plein
6.2.2 Aire d'ancienneté			N/A	
6.3 Préférence d'embauche				
6.3.1 Employés à temps partiel	Aucune	Préférence accordée aux temps plein de la compagnie pour le temps d'une liste	Aucune	Pas de personnes qui sont à temps plein ailleurs
6.3.2 Accès aux postes à temps plein	Aucune	Aucune	85% des nouveaux postes à temps plein seront offerts aux temps partiel	Aucune
6.4 Indemnité de cessation d'emploi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
6.5 Préavis de licenciement	Aucune disposition	Aucun	Aucun	Aucun
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	N/A	Oui		Oui
6.6.1 Emploi minimum	N/A	Aucun	Aucun	Aucun
6.6.2 En cas de mise à pied	N/A	Engagement de temps partiel ne peut entraîner directement de mise à pied d'employés réguliers actuellement en emploi	Aucun temps plein mis à pied en raison de l'emploi de temps partiel Priorité sur le travail à temps partiel existant en cas de mise à pied des temps plein	-Temps partiel ne peut remplacer, déplacer ou empêcher l'emploi d'un employé à temps plein
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANOPOLIS
6.5 Préavis de licenciement	N/A	Aucun	Aucun	Aucun
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein				
6.6.1 Emploi minimum	Aucun	Aucun	-Pas de mise à pied de temps plein pour engager des temps partiel	Aucun
6.6.2 En cas de mise à pied	Aucun temps plein ne doit être mis à pied avant tout employé à temps partiel	- Aucun temps plein ne sera mis à pied avant que tous les temps partiels ne soient mis à pied - limite de date	-aucun temps plein ne sera mis à pied avant que tous les temps partiel ne soient mis à pied -le nombre d'assignations par jour de semaine doit être de 280 au moins et le nombre de continues de 88 -aucun temps plein ne peut être forcé à devenir temps partiel	-Aucun temps plein ne sera mis à pied avant que tous les temps partiel ne soient mis à pied -limite de date
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
6.5 Préavis de licenciement	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	Oui	Oui	Oui	Oui
6.6.1 Emploi minimum	Aucun	50 trippers réservés aux temps plein	Aucun	Aucun
6.6.2 En cas de mise à pied	-Aucun temps plein mis à pied avant temps partiel -pas de passage temps plein à temps partiel	Aucun temps plein obligé de passer au temps partiel	Aucun temps plein ne sera mis à pied tant que des temps partiel travailleront	Pas de mise à pied de temps plein tant que les temps partiel travaillent
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

6. PROTECTION DE L'EMPLOI ET SECURITE DU REVENU EN CAS DE MISE A PIED

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
6.5 Préavis de licenciement	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
6.6 Garantie d'emploi aux temps plein	Oui	Oui	Oui	Oui
6.6.1 Emploi minimum	400 temps plein en janvier '83 (350 en '84)		-900 temps plein -100 engagements nouveaux	
6.6.2 En cas de mise à pied	-pas de mise-à-pied des temps plein tant que des temps partiel sont enga- gés. -aucun engagement de temps partiel tant que tous les chauffeurs mis-à-pied ne seront pas rappelés -Limite de date	-pas de mise-à-pied ou de réduction de travail des temps plein dû au travail des temps partiel. -opérateur à temps plein acceptant travail à temps partiel conserve tous ses bénéfices marginaux	-pas de mise-à-pied avant tous les temps partiel. -doit remplacer temps plein par temps plein.	-pas de mise-à-pied de temps plein tant que des temps partiel tra- vaillent, sauf si cela n'est pas dû au temps partiel
6.7 Clause sur la sécurité d'emploi	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
7.1 Congés de maladie	Crédit de 1 jour 1 mois	Aucun	Aucun	Aucun
7.2 Régime d'assurance-salaire	Oui	Aucun	Aucun	Aucun
7.2.1 Contribution de l'employeur	2-52 semaines 70% du salaire 52 semaines et plus 80% -50% maximum	N/A	N/A	N/A
7.3 Assurance-invalidité ou accident	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.4 Assurance-accident du travail	Salaire net de l'employé	Aucune	Aucune	Aucune
7.5 Assurance-chômage (ordinaire ou supplémentaire)	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.6 Congés de maternité	Aucune disposition	Aucun	Aucun	Aucun

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT	INDIANAPOLIS
7.1 Congés de maladie	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.2 Régime d'assurance-salaire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.2.1 Contribution de l'employeur	N/A	N/A	N/A	N/A
7.3 Assurance-invalidité ou accident	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.4 Assurance-accident du travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.5 Assurance-chômage (ordinaire ou supplémentaire)	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.6 Congés de maternité	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
7.1 Congés de maladie	Aucun	Oui, pour les temps partiels réguliers (26 semaines) travaillant 40 heures ou plus par 2 semaines -payé selon le Dade County Leave & Manual	Aucun	Aucun
7.2 Régime d'assurance-salaire	Aucun		Aucun	Aucun
7.2.1 Contribution de l'employeur	N/A		N/A	N/A
7.3 Assurance-invalidité ou accident	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.4 Assurance-accident du travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.5 Assurance-chômage (ordinaire ou supplémentaire)	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.6 Congés de maternité	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
7.1 Congés de maladie	Aucun	Aucun	Oui, après 6 mois: assurance-maladie payée à 50% par l'employeur	Aucun
7.2 Régime d'assurance-salaire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.2.1 Contribution de l'employeur	N/A	N/A	N/A	N/A
7.3 Assurance-invalidité ou accident	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.4 Assurance-accident du travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.5 Assurance-chômage (ordinaire ou supplémentaire)	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
7.6 Congés de maternité	Aucun	Oui, sans solde	Aucun	Aucun

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU (BENEFICES MARGINAUX)

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
7.7 Régime de retraite (nature)	Oui	Aucun	Aucun	Aucun
7.7.1 Contribution de l'employeur	Sans précision	N/A	N/A	N/A
7.8 Régime d'assurance-vie	Oui	Aucun	Aucun	Aucun
7.8.1 Contribution de l'employeur	(Vie-chirurgie-hospitalisation-maladie)	Aucun	Aucun	N/A
7.9 Autres régimes d'assurance	50%			
	Oui	Aucun	Aucun	N/A
7.9.1 Maladie complémentaire	Oui, 50%	N/A	N/A	N/A
7.9.2 Dentaire	Aucune	N/A	N/A	N/A
7.9.3 Vision	Aucune	N/A	N/A	N/A
7.10 Formule de compensation globale	Aucune	10% du salaire régulier pour les avantages sociaux	Aucune	6% du salaire pour avantages et bénéfices

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU (BENEFICES MARGINAUX)

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANAPOLIS
7.7 Régime de retraite (nature)	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.7.1 Contribution de l'employeur	N/A	N/A	N/A	N/A
7.8 Régime d'assurance-vie	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.8.1 Contribution de l'employeur	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9 Autres régimes d'assurance	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.9.1 Maladie complémentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9.2 Dentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9.3 Vision	N/A	N/A	N/A	N/A
7.10 Formule de compensation globale	Aucune	Aucune	"F.I.C.A. and Workers Compensation" tels que défini dans la loi	Couverts par les dispositions du "Social Security Act".

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU (BENEFICES MARGINAUX)

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
7.7 Régime de retraite (nature)	Aucune	Oui, payé au prorata	Aucun	Aucun
7.7.1 Contribution de l'employeur	N/A	Indéterminé	N/A	N/A
7.8 Régime d'assurance-vie	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.8.1 Contribution de l'employeur	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9 Autres régimes d'assurance	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
7.9.1 Maladie complémentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9.2 Dentaire	N/A	N/A	N/A	N/A
7.9.3 Vision	N/A	N/A	N/A	N/A
7.10 Formule de compensation globale	Uniquement le minimum légal	"Social Security" au prorata	Couverts par les dispositions du "Social Security Act"	"Not eligible for benefits" "covered by the requirements of the law".

7. MECANISMES DE PROTECTION DU REVENU (BENEFICES MARGINAUX)

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
7.7 Régime de retraite (nature)	Oui	Aucun	Aucun	Aucun
7.7.1 Contribution de l'employeur	-Formule au prorata pour "pension credits" si cela est requis par les lois fédérales ou étatiques	N/A	N/A	N/A
7.8 Régime d'assurance-vie		Aucun	Aucun	Aucun
7.8.1 Contribution de l'employeur	Aucun	N/A	N/A	N/A
	N/A			
7.9 Autres régimes d'assurance	Aucun	Aucun	Oui	Aucun
7.9.1 Maladie complémentaire	N/A	N/A	Non	N/A
7.9.2 Dentaire	N/A	N/A	Après 6 mois; 50%: employeur	N/A
7.9.3 Vision	N/A	N/A	Non	N/A
7.10 Formule de compensation globale	-Dispositions légales minimales telles que "Workers' Compensation" et "Social Security"	"Not entitled to any of the benefits under the terms of provisions of the agreement"	Minimum légal	"Not eligible for fringe benefits applicable to full-time employees" -Couverts selon la loi, par le "Social Security Act".

8. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CHAUFFEURS ET OPERATEURS

	C.T.C.U.M.	C.T.C.U.M.	EDMONTON	C.I.T.S.
8.1 Amplitude maximale	13 heures	Aucune	12 heures	Aucune
8.2 Garantie minimum par pièce	2 heures/pièce	1 heure 30 par pièce	2 heures par jour	Aucune
8.3 Transport gratuit	Oui	Oui	Oui	Oui
8.4 Paiement des allocations (rentrée et sortie de véhicule, pièce spéciale)	Médical: 2 heures 30 battement. spécial: 30 minutes rentrée-sortie: 10 minutes carrymen: 1 heure listes: 1 heure déplacement	Médical: 2 heures 30 battement aucune autre	-"Report" 13 minutes -medical: le coût de la consultation.	Aucune disposition
8.5 Paie pour prolongation de l'assignation	Oui, payé à 1.0t ou 1.5t	Aucune	Aucune	N/A

8. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CHAUFFEURS ET OPERATEURS

	CHICAGO	CINCINNATI	DETROIT (S.E.M.T.A.)	INDIANAPOLIS
8.1 Amplitude maximale	Aucune	Aucune	Aucune disposition	Aucune
8.2 Garantie minimum par pièce	Aucune	Aucune	1 heure 30 par pièce	Aucune
8.3 Transport gratuit	Aucun	Oui, comme temps plein	Oui, -pas pour famille	Oui, -pas pour l'épouse
8.4 Paiement des allocations (rentrée et sortie de véhicule, pièce spéciale)	N/A	Aucune disposition	-Payé pour les heures travaillées, plus le temps de relève, de battement, de rentrée et sortie de véhicule, d'inspection et de rapports d'accidents	N/A
8.5 Paie pour prolongation de l'assignation	Aucune	Aucune	-Comme temps plein Aucune	N/A

8. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CHAUFFEURS ET OPERATEURS

	LOS ANGELES	MIAMI	MINNEAPOLIS	OAKLAND
8.1 Amplitude maximale	N/A	Aucune disposition	Aucune	N/A
8.2 Garantie minimum par pièce	2 heures 30 minutes par jour	1 heure 30 par assigna- tion.	Aucune	2 heures / jour
8.3 Transport gratuit	Oui	Oui au prorata	Oui	Oui, mais pas aux dé- pendants
8.4 Paiement des allocations (rentrée et sortie de véhicule, pièce spéciale)	N/A	Oui, si nécessaire -report 15 minutes -travel -medical: 2 heures	-10 minutes si report -30 minutes si accident	Aucune disposition
8.5 Paie pour prolongation de l'assignation	N/A	N/A	N/A	N/A

8. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CHAUFFEURS ET OPERATEURS

	SAN DIEGO	ST-LOUIS	SEATTLE	WASHINGTON
8.1 Amplitude maximale	11 heures 30	Aucune	Aucune	Aucune
8.2 Garantie minimum par pièce	Aucune	Aucune	2 heures 20	Aucune
8.3 Transport gratuit	Oui, pas pour les dépendants	Aucun	Oui	Oui, comme les temps plein
8.4 Paiement des allocations (rentrée et sortie de véhicule, pièce spéciale)	Aucune disposition	N/A	Report: 10 minutes	Aucune disposition
8.5 Paie pour prolongation de l'assignation	Aucune	N/A	-Pas de paie pour un changement d'assignation -maximum de 1 heure 30 de prolongation si retard	N/A

A N N E X E "J"

EXEMPLES DE TABLES UTILISÉES POUR LE CALCUL
DES MAJORATIONS DE REPOS

3. Exemples de tables utilisées pour le calcul des majorations de repos

Source: 8.5.9

Cette annexe est établie sur la base d'informations fournies par Peter Steele and Partners (Royaume-Uni). Des tables analogues ont été mises au point par divers instituts de recherche comme le REFA (République fédérale d'Allemagne) et par des bureaux de consultants. L'annexe 4 donne les tables utilisées par le Bureau des temps élémentaires (France).

On peut déterminer les majorations de repos à l'aide des tables comparatives des efforts et de la table de conversion des points qui sont reproduites ci-après. La marche à suivre est la suivante:

1. On passe en revue les différentes subdivisions de la table I et, pour chacune d'entre elles, on détermine l'importance de l'effort imposé lors de l'accomplissement de l'élément considéré en se référant aux tables comparatives des efforts.
2. On alloue pour chaque type d'effort le nombre de points indiqué par les tables et on calcule le total des points attribués à l'exécution de l'élément de travail.
3. A partir de ce total, on calcule la majoration de repos en utilisant la table de conversion.

Table I. Points attribués à différents types d'efforts: tableau récapitulatif

Type d'effort	Intensité		
	Basse	Moyenne	Haute
A. Effort physique résultant de la nature du travail			
1. Force développée moyenne	0-85	0-113	0-149
2. Position	0-5	6-11	12-16
3. Vibrations	0-4	5-10	11-15
4. Cycle court	0-3	4-6	7-10
5. Tenue de travail gênante	0-4	5-12	13-20
B. Tension mentale			
1. Concentration/anxiété	0-4	5-10	11-16
2. Monotonie	0-2	3-7	8-10
3. Efforts visuels	0-5	6-11	12-20
4. Bruit	0-2	3-7	8-10
C. Effort physique ou tension mentale résultant de la nature des conditions de travail			
1. Temperature			
Faible degré hygrométrique	0-5	6-11	12-16
Degré hygrométrique moyen	0-5	6-14	15-26
Degré hygrométrique élevé	0-6	7-17	18-36

ANNEXE 3

Type d'effort	Intensité		
	Basse	Moyenne	Haute
2. Ventilation	0-3	4-9	10-15
3. Fumées et vapeurs	0-3	4-8	9-12
4. Poussière	0-3	4-8	9-12
5. Saleté	0-2	3-6	7-10
6. Humidité	0-2	3-6	7-10

Note: Lorsqu'on attribue les points, il faut traiter chaque effort séparément, sans tenir compte des points alloués aux autres efforts. Si un effort s'intervient que pendant une fraction du temps d'exécution, les points sont attribués proportionnellement.

Exemple: concentration intense (H): 16 points, 25 pour cent du temps d'exécution
faible concentration (B): 4 points, 75 pour cent du temps d'exécution.

On alloue: 16 x 0,25 = 4 points, plus 4 x 0,75 = 3 points, soit, au total, 4 + 3 = 7 points.

TABLES COMPARATIVES DES EFFORTS

A. Effort physique résultant de la nature du travail

1. FORCE DÉVELOPPÉE MOYENNE (FACTEUR A.1)

On prend en considération l'intégralité de l'élément de travail ou de l'intervalle de temps pour lequel il faut fixer une majoration de repos et on détermine la force développée moyenne:

Exemple:

Soulever et transporter un poids de 40 lb (temps d'exécution: 12 secondes) et revenir les mains vides (temps d'exécution: 8 secondes). Dans cet exemple, si l'on doit appliquer une majoration de repos au « temps total » (20 secondes), la « force moyenne développée » devra être calculée comme suit:

$$\left(40 \times \frac{12}{20}\right) + \left(0 \times \frac{8}{20}\right) = 24 \text{ lb.}$$

Le nombre de points attribués à la force développée moyenne varie selon le type d'effort produit par l'opération. Cet effort peut appartenir à l'une des catégories suivantes:

a) Effort moyen

Le travail implique essentiellement des efforts consistant à:

- 1) transporter ou supporter des fardeaux;
- 2) pelleter, marteler et accomplir d'autres mouvements rythmiques.

Cette catégorie englobe la plupart des opérations.

b) Effort faible

Le travail implique essentiellement des efforts consistant à:

- 1) transférer le poids du corps pour exercer une force; exemples: actionner une pédale, peser de tout son corps sur un objet contre un tampon;
- 2) supporter ou transporter des charges bien équilibrées fixées au corps par une courroie ou suspendues aux épaules, les bras et les mains restant libres.

c) Effort élevé

Le travail implique essentiellement des efforts consistant à:

- 1) soulever des fardeaux;
- 2) exercer une force en utilisant continuellement certains muscles des doigts ou des bras;
- 3) soulever ou supporter des charges dans des positions inconfortables ou à manipuler des poids importants dans des positions inconfortables;

4) effectuer des opérations à des températures élevées (travail à chaud des métaux, etc.).

Les majorations de repos ne devraient être attribuées dans cette catégorie que lorsqu'on s'est efforcé par tous les moyens d'améliorer les installations afin d'alléger l'engagement physique.

On doit procéder à une étude des éléments pour déterminer à quelle catégorie d'effort ils correspondent. Les points à attribuer en fonction du type d'effort et de la force développée moyenne figurent dans les tables II à IV.

Note. — 1 livre (lb) = 0,454 kg; 1 kg = 2,205 lb.

Table II. Effort moyen: points attribués à la force développée moyenne

lb	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	0	0	0	0	3	6	8	10	12	14
10	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
20	25	26	27	28	29	30	31	32	32	33
30	34	35	36	37	38	39	39	40	41	41
40	42	43	44	45	46	46	47	48	49	50
50	50	51	51	52	53	54	54	55	56	56
60	57	58	59	59	60	61	61	62	63	64
70	64	65	65	66	67	68	69	70	70	71
80	72	72	72	73	73	74	74	75	76	76
90	77	78	79	79	80	80	81	82	82	83
100	84	85	86	86	87	88	88	88	89	90
110	91	92	93	94	95	95	96	96	97	97
120	97	98	98	98	99	99	99	100	100	100
130	101	101	102	102	103	104	105	106	107	108
140	109	109	109	110	110	111	112	112	112	113

Table III. Effort faible: points attribués à la force développée moyenne

lb	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	0	0	0	0	3	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	14	15	16	16	17	18
20	19	19	20	21	22	22	23	23	24	25
30	26	26	27	27	28	28	29	30	31	31
40	32	32	33	34	34	35	35	36	36	37
50	38	38	39	39	40	41	41	42	42	43
60	43	43	44	44	45	46	46	47	47	48
70	48	49	50	50	50	51	51	52	52	53
80	54	54	54	55	55	56	56	57	58	58
90	58	59	59	60	60	60	61	62	62	63
100	63	63	64	65	65	66	66	66	67	67
110	68	68	68	69	69	70	71	71	71	72
120	72	73	73	73	74	74	75	75	76	76
130	77	77	77	78	78	78	79	80	80	81
140	81	82	82	82	83	83	84	84	84	85

ANNEXE 3

Table IV. Effort élevé: points attribués à la force développée moyenne

lb	0	1	2	3	3-4	4	5	6	7	8	9
0	0	0	0	3	6	8	11	13	15	17	18
10	20	21	22	24		25	27	28	29	30	32
20	33	34	35	37		38	39	40	41	43	44
30	45	46	47	48		49	50	51	52	54	55
40	56	57	58	59		60	61	62	63	64	65
50	66	67	68	69		70	71	72	73	74	75
60	76	76	77	78		79	80	81	82	83	84
70	85	86	87	88		88	89	90	91	92	93
80	94	94	95	96		97	98	99	100	101	101
90	102	103	104	105		105	106	107	108	109	110
100	110	111	112	113		114	115	115	116	117	118
110	119	119	120	121		122	123	124	124	125	126
120	127	128	128	129		130	130	131	132	133	134
130	135	136	136	137		137	138	139	140	141	142
140	142	143	143	144		145	146	147	148	148	149

Exemple: Si la charge transportée pèse 25 livres:

- 1) on détermine le type d'effort produit (moyen, faible ou élevé);
- 2) dans la colonne de gauche de la table correspondant au type d'effort retenu (table II, III ou IV), on sélectionne la rangée horizontale correspondant à 20 lb;
- 3) on parcourt cette rangée de gauche à droite en s'arrêtant à la colonne 5;
- 4) on lit le nombre de points correspondant au transport d'une charge de 25 lb, soit:
 - table II, effort moyen: 30 points
 - table III, effort faible: 22 points
 - table IV, effort élevé: 39 points.

2. POSITION (FACTEUR A.2)

Critères d'attribution des points: le travailleur est-il assis, debout, penché ou recroquevillé sur lui-même? Peut-il manipuler sa charge aisément ou de façon inconmode?

	Points
Commodément assis	0
Assis de façon inconmode ou mi-assis, mi-debout	2
Debout ou marchant sans entraves	4
Monte ou descend un escalier sans porter de charge	5
Debout ou marchant avec une charge	6
Monte ou descend sur une échelle, ou se penche, soulève, s'étire pour atteindre ou lance des objets de temps à autre	8
Soulève de façon inconmode, pelle de gravier dans une benne	10
Se penche, soulève, s'étire pour atteindre ou lance constamment	12
Extrait du charbon au pic, couché dans une veine étroite	16

3. VIBRATIONS (FACTEUR A.3)

Critères d'attribution des points: impact des vibrations ou d'une série de chocs ou de secousses sur le corps, les membres ou les mains, effort mental supplémentaire provoqué par les vibrations.

ANNEXE 3

	Points
Pelleter des matières légères	1
Machine à coudre électrique	
Presse hydraulique ou cisaille, si l'opérateur tient la matière à couper ou à emboutir	2
Tronçonner	
Pelleter du gravier	4
Foreuse électrique portative actionnée par une main	
Piocher	6
Foreuse électrique (actionnée avec les deux mains)	8
Défoncer une chaussée de béton au marteau-piqueur	15

4. CYCLE COURT (TRAVAIL TRÈS RÉPÉTITIF) (FACTEUR A.4)

Dans les travaux très répétitifs, si une série d'éléments très courts forme un cycle qui se répète continuellement durant une période relativement longue, on attribue des points selon le barème ci-dessous, pour compenser le manque de possibilités de varier l'éventail des muscles utilisés.

Temps moyen du cycle (centimnutes)	Points
16-17	1
15	2
13-14	3
12	4
10-11	5
8-9	6
7	7
6	8
5	9
Moins de 5	10

5. TENUE DE TRAVAIL GÉNANTE (FACTEUR A.5)

Critères d'attribution des points: influence du poids de la tenue de protection sur l'effort et le mouvement, réduction éventuelle de la ventilation et de la capacité respiratoire du travailleur.

	Points	
Gants en caoutchouc mince (gants chirurgicaux)	1	
Gants de ménage en caoutchouc	2	
Bottes en caoutchouc		
Lunettes de rectifieur	3	
Gants industriels en caoutchouc ou en cuir	5	
Masque facial (par exemple pour la peinture au pistolet)	8	
Tenue de protection en amiante ou manteau en toile cirée	15	
Combinaison de protection entravant les mouvements et appareil respiratoire	20	449

ANNEXE 3

B. Tension mentale

1. CONCENTRATION/ANXIÉTÉ (FACTEUR B.1)

Critères d'attribution des points: qu'arriverait-il si l'opérateur relâchait son attention, responsabilité confiée à l'exécutant, nécessité de respecter des exigences de temps pour chaque mouvement, précision ou exactitude requise.

	Points
Travaux simples et courants d'assemblage } Pelleter du gravier	0
Travaux d'emballage courants, laveur de véhicules } Conduire un chariot le long des allées dégagées	1
Alimenter une presse en gardant la main à l'écart de la presse } Reniveler une batterie d'accumulateurs	2
Peindre des murs	3
Réunir des objets pour former des lots simples et de faible importance, sans devoir beaucoup réfléchir } Coudre avec une machine à guidage automatique	4
Préparer des commandes dans un entrepôt avec un chariot } Contrôle simple	5
Charger et décharger une presse à la main } Peinture des métaux au pistolet	6
Additionner des chiffres } Contrôler de petites pièces détachées	7
Emeuler et polir	8
Guider à la main la pièce sur une machine à coudre Emballer un assortiment de chocolats, selon une disposition que l'exécutant doit mémoriser et choisir les chocolats en fonction de cette disposition Travail d'assemblage trop complexe pour permettre à l'exécutant d'acquérir des automatismes	10
Souder des pièces maintenues dans un montage Conduire un autobus dans un épais brouillard } ou lorsque la circulation est intense Marquage détaillé et très précis	15

2. MONOTONIE (FACTEUR B.2)

Critères d'attribution des points: degré de stimulation mentale, existence éventuelle de liens de camaraderie, d'un esprit de compétition, d'un fond musical, etc.

	Points
Deux ouvriers travaillant à façon	0
Nettoyer ses chaussures pendant une demi-heure	3
Opérateur exécutant un travail répétitif } Opérateur exécutant seul un travail non répétitif	5
Contrôle de routine	6
Additionner des colonnes de chiffres semblables	8
Opérateur exécutant seul un travail hautement répétitif	11

3. EFFORTS VISUELS (FACTEUR B.3)

Critères d'attribution des points: conditions d'éclairage, éblouissement, lumières clignotantes, niveau d'éclairement, couleur et proximité de la pièce à usiner, durée de l'effort visuel subi.

	Points
Travail industriel normal	0
Contrôle: détection de défauts facilement discernables	2
Assortir par teinte des objets de couleurs distinctes	
Travail industriel dans de mauvaises conditions d'éclairage	
Contrôle à différents intervalles: détection de petits défauts	4
Trier des pommes	
Lire un journal dans un autobus en mouvement	8
Souder à l'arc avec utilisation d'un masque	10
Contrôle visuel continu, par exemple du tissu sortant d'un métier	
Graver en utilisant une loupe	14

4. BRUIT (FACTEUR B.4)

Critères d'attribution des points: le bruit affecte-t-il la concentration, s'agit-il d'un bourdonnement continu ou d'un bruit de fond, se produit-il régulièrement ou à l'improviste, est-il irritant ou au contraire apaisant? (Le bruit a été défini comme «un son de forte intensité produit par quelqu'un d'autre».)

	Points
Travail dans un bureau calme, pas de bruit dispersant l'attention	0
Usine de montage d'éléments légers	
Travail dans un bureau en ville avec le vacarme continu de la circulation extérieure en bruit de fond	1
Atelier de petite mécanique	2
Bureau ou atelier d'assemblage où le bruit constitue une source de distraction	
Atelier de menuiserie industrielle	4
Actionner un marteau-pilon dans une forge	5
Riveter dans un chantier de construction navale	9
Défoncer une chaussée au marteau-piqueur	10

C. Effort physique ou tension mentale résultant de la nature des conditions de travail

1. TEMPÉRATURE ET DEGRÉ HYGROMÉTRIQUE (FACTEUR C.1.)

Critères d'attribution des points: conditions atmosphériques générales de température et d'humidité, que l'on classe dans une des catégories du tableau ci-dessous. Choisir les points selon la température moyenne de la catégorie.

Degré hygrométrique (pour cent)	Température		
	Jusqu'à 24 °C	25 à 32 °C	Plus de 32 °C
Jusqu'à 75	0	6-9	12-16
De 76 à 85	1-3	8-12	15-26
Plus de 85	4-6	12-17	20-36

ANNEXE 3

2. VENTILATION (FACTEUR C.2)

Critères d'attribution des points: qualité et fraîcheur de l'air, circulation d'air par climatisation ou par ventilation naturelle.

	Points
Bureaux	0
Usines avec conditions de travail analogues à celles des bureaux }	
Atelier où la ventilation est convenable, mais quelques courants d'air	1
Ateliers exposés à de forts courants d'air	3
Travailler dans les égouts	14

3. FUMÉES ET VAPEURS (FACTEUR C.3)

Critères d'attribution des points: nature et concentration des fumées et vapeurs: sont-elles toxiques ou nocives pour la santé; sont-elles irritantes pour les yeux, le nez, la gorge, la peau; ont-elles une odeur désagréable?

	Points
Travail au tour avec arrosage	0
Peinture émulsionnée	1
Découper au chalumeau }	
Collage avec des résines }	
Gaz d'échappement d'un moteur de véhicule tournant dans un petit atelier de réparation	5
Application de peinture cellulosique	6
Mouleur remplissant un moule de métal en fusion	10

4. POUSSIÈRE (FACTEUR C.4)

Critères d'attribution des points: volume et nature de la poussière.

	Points
Bureau	0
Opérations normales d'assemblage d'éléments légers }	
Atelier des presses }	
Opérations de meulage ou de polissage avec une bonne aspiration des poussières	1
Scier du bois	2
Vider des cendres	4
Meuler des soudures	6
Verser dans des wagonnets ou des bennes du coke contenu dans des trémies	10
Décharger du ciment	11
Démolir un immeuble	12

5. SALETÉ (FACTEUR C.5)

Critères d'attribution des points: nature du travail et désagréments provoqués par sa nature salissante. Cette majoration couvre le «temps de lavage» lorsqu'il est payé (c'est-à-dire lorsqu'on octroie aux exécutants 3 ou 5 minutes pour se laver, etc.). Ne pas allouer simultanément un temps et des points.

ANNEXE 3

	Points
Travail de bureau	0
Opérations normales d'assemblage }	
Travail au duplicateur	1
Balayer	2
Démonter un moteur à combustion interne	4
Travail sous une vieille voiture	5
Décharger des sacs de ciment	7
Travail de mineur	10
Ramoner une cheminée avec des brosses }	

6. HUMIDITÉ (FACTEUR C. 6)

Critères d'attribution des points: effet cumulatif de l'exposition à ce facteur pendant une longue période.

	Points
Opérations industrielles normales	0
Travail à l'extérieur, par exemple préposé des postes	1
Travail permanent en milieu humide	2
Poncer à l'eau des surfaces murales	4
Manipulation continuelle d'objets mouillés	5
Buanderie, travail dans la vapeur, dans l'humidité, sur un sol couvert d'eau, avec les mains mouillées	10

TABLE DE CONVERSION DES POINTS

Table V. Pourcentage de majoration de repos correspondant au total des points attribués

Points	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	10	10	10	10	10	10	10	11	11	11
10	11	11	11	11	11	12	12	12	12	12
20	13	13	13	13	14	14	14	14	15	15
30	15	16	16	16	17	17	17	18	18	18
40	19	19	20	20	21	21	22	22	23	23
50	24	24	25	26	26	27	27	28	28	29
60	30	30	31	32	32	33	34	34	35	36
70	37	37	38	39	40	40	41	42	43	44
80	45	46	47	48	48	49	50	51	52	53
90	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
100	64	65	66	68	69	70	71	72	73	74
110	75	77	78	79	80	82	83	84	85	87
120	88	89	91	92	93	95	96	97	99	100
130	101	103	105	106	107	109	110	112	113	115
140	116	118	119	121	122	123	125	126	128	130

Exemple: Si le total des points alloués aux différents efforts s'élève à 37:

- 1) dans la colonne située à l'extrême gauche de la table V, repérer la ligne du chiffre 30;
- 2) parcourir cette ligne de gauche à droite et s'arrêter à la colonne 7;
- 3) lire la majoration de repos correspondant à 37 points, soit 18 pour cent.

ANNEXE 3

EXEMPLES DE CALCUL DE MAJORATIONS DE REPOS

1. *Actionner une presse hydraulique.* Lorsque le dispositif de protection de la presse s'ouvre automatiquement, atteindre la pièce avec la main gauche, la saisir et la retirer de la presse. Avec la main gauche, mouvoir la pièce vers un casier pendant que la main droite place une nouvelle pièce à emboutir dans la presse. Retirer la main droite pendant que la main gauche ferme le dispositif de protection. Actionner la presse avec le pied. Simultanément, avec la main droite, atteindre le casier, saisir une nouvelle pièce à emboutir, l'orienter dans la main, la mouvoir près du dispositif de protection et attendre que le dispositif s'ouvre.

Conditions d'exécution: presse de 20 tonnes, distance maximale à parcourir pour atteindre les pièces: 50 cm; position de travail légèrement inconmode; travail assis devant la machine; service bruyant; éclairage suffisant.

2. *Monter un escalier en portant un sac de 50 lb (23 kg).* Soulever le sac sur un banc de 90 cm de hauteur, charger sur l'épaule, monter l'escalier, laisser tomber le sac sur le sol. Conditions d'exécution: poussière.

3. *Emballer des chocolats* en les disposant sur trois couches superposées (1,8 kg) selon une disposition fixée à l'avance pour chaque couche. Nombre moyen de chocolats: 160. L'opérateur est assis en face d'étagères sur lesquelles on a disposé 11 variétés de chocolats dans des plateaux ou des boîtes métalliques; il doit emballer les chocolats en respectant une disposition qu'il a dû mémoriser et qui est différente pour chaque couche. Conditions d'exécution: air climatisé, bon éclairage.

Table VI. Calcul des majorations de repos: exemples

Type d'effort	Tâche					
	Actionner une presse		Transporter un sac de 50 lb		Emballer des chocolats	
	Points d'effort		Points d'effort		Points d'effort	
A. Effort physique						
1. Force développée moyenne (lb)	—	—	M	50	—	—
2. Position	B	4	M	6	B	2
3. Vibrations	B	2	B	—	—	—
4. Cycle court	H	10	B	—	—	—
5. Tenue de travail gênante	—	—	—	—	—	—
B. Tension mentale						
1. Concentration/anxiété	M	6	B	1	H	10
2. Monotonie	M	6	B	1	B	2
3. Efforts visuels	B	3	—	—	B	2
4. Bruit	M	4	B	—	B	1
C. Conditions de travail						
1. Température/degré hygrométrique	—	—	B/B	1	B/B	3
2. Ventilation	—	—	—	—	—	—
3. Fumées et vapeurs	—	—	—	—	—	—
4. Poussière	—	—	H	9	—	—
5. Saleté	M	3	B	—	—	—
6. Humidité	—	—	B	—	—	—
Total des points	38		68		20	
Majoration de repos, y compris les pauses-café (pour cent)	18		35		13	

A N N E X E "K"

DÉFINITIONS ET COMPARAISONS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

LISTE DES TABLEAUX

		Page
<u>Tableau K- 1</u>	Résumé des principales dispositions des régimes d'assurance-vie collective et des régimes de prestations aux survivants	
<u>Tableau K- 2</u>	Mise en tableau des avantages d'une assurance-vie collective	
<u>Tableau K- 3</u>	Illustration de trois (3) représentations de la rémunération globale évaluée à partir de la méthode des débours	
<u>Tableau K- 4</u>	Illustration de l'application de la méthode des coûts simulés pour la comparaison de deux régimes de congés annuels	
<u>Tableau K- 5</u>	Illustration de la méthode de pointage appliquée aux régimes d'avantages sociaux offerts par deux employeurs	
<u>Tableau K- 6</u>	Estimation des dépenses au titre de la rémunération en dollars par salarié, ensemble des salariés, Canada, 1978	
<u>Tableau K- 7</u>	Coût global de la rémunération secteur public et parapublic, Québec, 1980-1981	
<u>Tableau K- 8</u>	Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet, Québec, 1980-1981	
<u>Tableau K- 9</u>	Coût à l'employeur des avantages sociaux, réguliers à temps complet et ensemble des employés, Québec. 1980-1981	
<u>Tableau K- 10</u>	Comparaison de la rémunération globale entre le secteur privé et les secteurs public et parapublic, professionnels, employés et ouvriers, Québec, 1982-1983	

1. Définition

Selon Delorme (1978, p. 32) la rémunération globale peut se définir comme "l'ensemble des avantages matériels (rémunération directe et indirecte) reçus par l'employé pour l'exécution des fonctions de son poste ainsi que l'ensemble des bénéfices psychologiques que l'employé en retire".

2. Principaux éléments

Une étude de Martel (1981) révèle que 13 éléments représentent 97% de la rémunération globale versée par les employeurs canadiens:

- 1- Salaires et traitements
- 2- Pension
- 3- Assurance-vie
- 4- Assurance-invalidité
- 5- Indemnité de cessation d'emploi
- 6- Assurance-maladie supplémentaire
- 7- Contribution de l'employeur au régime provincial d'assurance-maladie
- 8- Régimes de congés de maladie et régimes d'indemnisation en cas de maladie
- 9- Congés payés
- 10- Congés annuels
- 11- Heures de travail indiquées sur l'horaire
- 12- Périodes de repos payés et
- 13- Heures supplémentaires

Les avantages sociaux sont définis comme étant les éléments 2 à 10 inclusivement.

De son côté, la United States Civil Service Commission (1975) révèle que les 8 éléments suivants absorbent 90% des coûts totaux de main d'oeuvre:

- 1- Salaire au taux régulier pondéré par le nombre d'heures de travail
- 2- Pension
- 3- Assurance-Vie
- 4- Assurance-maladie supplémentaire
- 5- Congés annuels
- 6- Congés payés
- 7- Avantages accordés en cas de maladie
- 8- Rémunération compensatoire (heures supplémentaires, pénibilité de certaines tâches, etc.,)

3. Mesure des rémunérations globales

Thériault (1983, pp. 501-512) classe les méthodes de mesure de la rémunération globale en trois catégories: la méthode conjuguée, les méthodes intégrées et les autres.

A- La méthode conjuguée

La méthode conjuguée ou de comparaison sommaire de la rémunération globale représente la méthode la plus utilisée de comparaison entre plusieurs employeurs. En somme, il s'agit d'une présentation comparative des données sur les salaires à laquelle on ajoute une présentation comparative des caractéristiques des avantages offerts par chacun des employeurs. Ces deux séries de données sont présentées séparément. (Voir tableaux K- 1 et K- 2).

TABLEAU K- 1 : Résumé des principales dispositions des régimes d'assurance-vie collective et des régimes de prestations aux survivants

Compagnie Clause	Compagnie A Assurance-vie collective	Compagnie B Assurance-vie collective	Compagnie C Assurance-vie collective
Admissibilité	Employés permanents à temps plein	Employés permanents à temps plein (obligatoire)	Employés permanents à temps plein (obligatoire)
Cotisation des employés	0,19 \$ par mois pour 1 000 \$ d'assurance	0,14 \$ par mois pour 1 000 \$ Mort accidentelle et perte d'un membre: 0,025 \$ par mois pour 1 000 \$	<i>Régimes d'assurance-invalidité*</i> - Personne seule: 0,41 % du salaire - Personne mariée: 0,64 % du salaire * Comprend le régime d'assurance-vie collective, décès par accident ou mutilation et continuation du traitement (de courte et de longue durée).
Prestations	2 × le salaire annuel de base	2,5 × le salaire annuel plus 2 000 \$ Régime supplémentaire d'assurance à caractère non contributif Décès par accident et mutilation: 1,25 × le salaire annuel	<i>Régime d'assurance-vie collective de base</i> - Employés seuls et mariés: 1,25 × le salaire annuel arrondi à 1 000 \$ - Employés seuls et mariés ayant des personnes à charge: 2,50 × le salaire annuel arrondi à 1 000 \$ <i>Régime de base - décès par accident et mutilation</i> - Personne seule: 1,25 × le salaire annuel - Personne mariée: 2,50 × le salaire annuel

Compagnie Clause	Compagnie A Assurance-vie collective	Compagnie B Assurance-vie collective	Compagnie C Assurance-vie collective
<i>Employés à la retraite:</i>			<i>Protection facultative</i> Jusqu'à 2 × le salaire annuel, suivant des augmentations de 5 000 \$ Prix de revient en fonction de l'âge: - 30-34 ans: 0,144 \$ / 1 000 \$ - 40-44 ans: 0,346 \$ / 1 000 \$ <i>Protection supplémentaire - décès par accident et mutilation:</i> 0,06 \$ / 1 000 \$ - maximum 125 000 \$
Admissibilité	Tous les employés à la retraite assurés au moment de leur retraite.	Tous les employés à la retraite bénéficient d'une assurance supplémentaire.	Tous les employés à la retraite assurés au moment de leur retraite.
Cotisation des employés	Cessent de cotiser à l'âge de 65 ans. Moins de 65 ans, maintien des cotisations.	Ne cotisent pas.	Ne cotisent pas.
Prestations	À l'âge de 65 ans, réduction à 25 % du montant en vigueur réduit en outre de 10 % par année, mais sans qu'il soit inférieur à 2 500 \$. Les réductions annuelles cessent au 69 ^e anniversaire.	Régime d'assurance supplémentaire en vigueur - maximum 2 000 \$.	<i>Régime d'assurance-vie collective uniquement</i> - 40% des premiers 10 000 \$ - 20 % du reste - maximum de 20 000 \$

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Rémunération globale: étude explorative - 1975*, Ottawa: Commission des relations de travail dans la Fonction publique, 19 p. 21. Reproduit avec l'autorisation de l'éditeur.

TABLEAU K- 2 : Mise en tableau des avantages d'une assurance-vie collective

	Employés de bureau		Autres	
	1967	1971 (% d'employés)	1967	1971
Fréquence	95,4	99,2	96,1	97,2
<i>Cotisations de l'employeur:*</i>				
- aucune cotisation	7,6	0,7	2,8	0,9
- moins de 50 %	6,6	5,0	4,0	5,4
- 50 %	63,7	39,9	51,3	25,9
- 51 % - 99 %	12,3	11,9	24,6	21,2
- 100 %	7,2	19,5	15,3	33,8
- autres modalités	2,6	23,0	2,0	12,8
<i>Formules de protection, hommes:*</i>				
- somme uniforme		15,9		40,4
- pourcentage du salaire		56,4		25,4
- niveau de salaire		6,9		11,1
- autres modalités		20,8		23,1
<i>Protection maximum, hommes:*</i>				
- moins de 5 000 \$	8,5	7,7	29,8	25,1
- 5 000 \$ - 10 000 \$	6,3	2,3	30,8	10,5
- 10 000 \$	0,2	1,2	2,5	17,0
- 11 000 \$ - 50 000 \$	27,7	23,4	9,1	19,9
- plus de 50 000 \$	25,4	29,9	11,3	9,5
- montant non précisé	31,9	35,5	16,5	18,0
<i>Protection maximum, femmes:*</i>				
- moins de 5 000 \$	29,3	8,7	46,6	22,5
- 5 000 \$ - 10 000 \$	2,6	2,3	13,0	2,9
- 10 000 \$	0,8	1,6	2,1	2,5
- 11 000 \$ - 50 000 \$	19,3	24,6	8,6	15,0
- plus de 50 000 \$	21,3	27,8	9,5	7,8
- montant non précisé	26,7	35,0	15,0	15,0
- aucune femme	0,0	—	5,2	34,3
<i>Protection à l'égard des femmes:*</i>				
- la même que pour les hommes		71,6		50,0
- inférieure à celle des hommes		16,1		5,3
- dispositions facultatives		12,3		10,2
- aucune femme		—		34,5

* Les pourcentages portent sur la fréquence.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Rémunération globale: étude explorative - 1975*, Ottawa: Commission des relations de travail dans la Fonction publique fédérale, 1976, p. 22. Reproduit avec l'autorisation de l'éditeur.

B- Méthodes intégrées

Les méthodes intégrées d'évaluation de la rémunération globale permettent, comme la qualificatif l'indique, l'intégration du coût des avantages sociaux à ceux des éléments de salaire et de traitement. Cette intégration est possible en fonction de la mesure, en termes monétaires, des avantages sociaux offerts. Parmi les méthodes intégrées, il est possible d'identifier la méthode des débours (des dépenses ou des coûts à l'employeur) et celle des coûts simulés.

1- Méthode des débours (Stat. Can.)

Cette méthode consiste à quantifier les divers avantages au moyen de leurs coûts pour chacun des employeurs. Ces coûts sont exprimés en valeur monétaire ou en pourcentage de salaire de base. (Voir tableau K- 3)

TABLEAU K- 3 : Illustration de trois (3) présentations de la rémunération globale évaluée à partir de la méthode des débours

	Salaire régulier	Rémunération pour les heures de travail exécutées	Dollars par employé
Rémunération des heures de travail exécutées	—	7 000 \$	7 000 \$
Congés payés	15,0 %	17,0 %	1 200 \$
Salaire régulier	8 200 \$*	8 200 \$	8 200 \$
Avantages:			
Assurance-maladie	2,0 %	2,5 %	170 \$
Assurance-revenu	2,0 %	2,5 %	170 \$
...	...	...	...
...	...	...	...
(Ensemble des avantages)	(14,0 %)	(16,0 %)	(1 100 \$)
Rémunération globale	9 300 \$	9 300 \$	9 300 \$
Débours supérieurs à la base applicable	14 %	33 %	—
Débours pour les avantages (congs plus autres avantages)	29 %	33 %	—

* Base de calculs.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Rémunération globale: étude explorative - 1975*, Ottawa: Commission des relations dans la Fonction publique fédérale, 1976, p. 23. Reproduit avec l'autorisation de l'éditeur.

2- Méthode des coûts simulés

La méthode des coûts simulés ou encore du niveau de rémunération consiste pour un employeur à évaluer le coût à encourir si son personnel bénéficierait de régimes dont les avantages seraient identiques à ceux des régimes offerts par d'autres employeurs. Il s'agit alors, après avoir identifié les principales caractéristiques des régimes offerts par les autres employeurs, de simuler les coûts de tels régimes à partir des caractéristiques de sa propre main-d'oeuvre. (Voir tableau K- 4)

TABLEAU K- 4: Illustration de l'application de la méthode des coûts simulés pour la comparaison de deux régimes de congés annuels

Années de service	Nombre de jours de congé annuels accordés par la		Nombre d'employés de bureau dans la	Nombre total de jours alloués au groupe selon le régime de la	
	Société "A" (1)	Société "B" (2)		Société "A" (3) × (1)	Société "B" (3) × (2)
De 0 à 1	10	15	10	100	150
De 2 à 14	15	15	40	600	600
De 15 à 29	20	20	35	700	700
30 et plus	25	20	20	500	400
			105	1 900	1 850

Nombre moyen de jours de congé annuels pour le groupe selon le régime de la:

- société "A" $\frac{1\,900}{105} = 18,1$ jours.
- société "B" $\frac{1\,850}{105} = 17,6$ jours.

Source: P. MARTEL, "La quantification des avantages sociaux", *Conférence annuelle*, Montréal: Association des professionnels en ressources humaines du Québec, 1981. Re-produit avec l'autorisation de l'auteur.

C- Autres méthodes

1- Méthode du prix de revient des conventions collectives

Cette méthode utilise les techniques connues d'établissement du prix de revient pour déterminer le débours supplémentaire de l'employeur résultant des innovations ou des modifications apportées à la convention collective en vigueur.

Il s'agit, en somme, de projeter les coûts engendrés par la convention collective au cours de l'année précédant son expiration sur la durée de la nouvelle convention, à partir d'hypothèses portant sur les effectifs, l'indice des prix à la consommation, etc.

2- Méthode de pointage.

Cette méthode consiste à hiérarchiser la valeur des composantes des avantages sociaux au moyen d'un système de pointage. Il s'agit d'abord d'identifier les avantages sociaux ainsi que leurs principales caractéristiques. Un nombre X est d'abord réparti entre les divers avantages en fonction de leur importance relative. Par la suite le nombre de points accordé à un avantage particulier est réparti entre chacune de ses composantes principales en fonction de leur valeur relative. L'opération suivante consiste à accorder un certain nombre de points aux caractéristiques des divers régimes analysés en fonction de leur présence ou non et de la valeur relative de la caractéristique en fonction.

Il est à remarquer que la distribution initiale des points constitue la valeur maximale qu'une caractéristique peut obtenir. La somme des points obtenus constitue la valeur relative d'un régime d'avantages sociaux offert par un employeur. (Voir tableau K- 5)

TABEAU K- 5: Illustration de la méthode du pointage appliquée aux régimes d'avantages sociaux offerts par deux employeurs

Régimes et caractéristiques	Nombre de points possible	Employeurs	
<i>Assurance-vie</i>	30	16	14
- Contribution de l'employeur	8	6	4
- Montant maximum d'assurance	8	2	6
- Contribution de l'employeur à un régime supplémentaire	6	2	2
- Accessibilité de l'assurance-vie pour les personnes à charge	4	4	0
- Protection de l'assurance-vie en cas d'invalidité	4	2	2
<i>Régime de retraite</i>	70	37	28
- Contribution de l'employeur	8	4	6
- Genre de formule de prestations	10	5	7
- Rente de veuve	10	10	0
- Rente d'orphelin	10	10	0
- Assignation	8	0	0
- Retraite anticipée	10	8	6
- Clause d'indexation des prestations	10	0	5
- Âge normal de la retraite	4	0	4
<i>Prestations de maladie</i>			
A. Congés de maladie seulement	50	36	23
- accumulation des congés de maladie	25	20	0
- rémunération des congés de maladie	20	16	20
- contrôle des congés de maladie	5	0	3
B. Indemnités de maladie seulement	50	0	0
- contribution de l'employeur	20	0	0
- ...	...	...	...
C. Combinaison de congés de maladie et d'indemnités de maladie	100	0	0
- accumulation de congés de maladie	25	0	0
- ...	...	...	...
- contribution de l'employeur aux indemnités de maladie	20	0	0
- ...	...	...	...
<i>Congés annuels payés</i>	100	60	80
<i>Congés fériés</i>	75	50	60
...	...	...	...
TOTAL DES POINTS	500	47	298

Source: P. MARTEL, "La quantification des avantages sociaux", *Conférence annuelle*, Montréal: Association des professionnels en ressources humaines du Québec, 1981. Reproduit avec l'autorisation de l'auteur.

4. La rémunération globale selon "Statistique Canada" ¹⁾

L'enquête de 1978 sur les coûts de main-d'oeuvre évaluait le coût de la rémunération à partir d'un échantillon tiré de l'univers des grandes entreprises (20 salariés ou plus). L'enquête étudie la composition de la rémunération des salariés mais les chiffres qu'on y présente indiquent ce qu'il en coûte à l'employeur et non les sommes touchées par les salariés: on parle donc de coût global de la rémunération plutôt que de rémunération globale. Ainsi, on calcule, pour l'assurance-chômage par exemple, les contributions de l'employeur à ce régime et non les indemnités reçues par les salariés en vertu de ce même régime. L'enquête exclut par ailleurs les coûts de nature opérationnelle, comme le service de repas, ou impossible à mesurer, comme les périodes improductives.

Quatre composantes définissent la composition de la rémunération des salariés.

- 1) Rémunération d'heures travaillées
 - rémunération des heures ordinaires
 - commissions
 - heures supplémentaires (taux normal plus majoration)
 - primes de poste
 - primes de rendement
 - autres
- 2) Absences payées
 - jours fériés
 - vacances
 - congés de maladie
 - autres absences (deuil, jury, etc.,)
- 3) Paiements directs divers
 - échelle mobile (COLA)
 - gratifications
 - indemnité de cessation d'emploi
 - prestations imposables (retraite, chômage supplémentaire,...)
- 4) Contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance des salariés
 - accidents du travail
 - assurance-chômage
 - Régime des rentes du Québec (pension du Canada)
 - Régie de l'assurance-maladie du Québec
 - régime de pension privé
 - régimes d'assurance-vie, d'assurance accident et d'assurance-maladie
 - régimes et fonds de sécurité d'emploi
 - autres

La rémunération brute inclut la rémunération des heures travaillées, la rémunération des heures non travaillées (absences payées) et les paiements directs divers.

Les heures travaillées comprennent la période de repos, les périodes de disponibilité. La rémunération de base inclut la rémunération au taux normal y compris les indemnités de vie chère. La majoration comprend les versements effectués en vue de la rémunération de base pour les heures supplémentaires, le travail par poste, le travail dangereux, le travail de fin de semaine.

1) STATISTIQUE CANADA (1980) Rémunération des salariés au Canada, ensemble des industries, 1978, cat. no 72-619 annuel/Divers, 119 pages.

TABLEAU K- 6

Estimation des dépenses au titre de la rémunération, en dollars par salarié, ensemble des salariés, Canada, 1978

	Dépense annuelle par salarié (en \$)	% de la rémunération brute	% de la masse salariale	Composition de la masse salariale (\$)
Rémunération d'heures travaillées				
- rémunération de base	12301	81,6	74,6	100.00
- commissions	263	1,7	1,6	2.14
- heures supplémentaires	522	3,5	3,2	4.24
- primes de poste	46	0,3	0,3	0.37
- autres primes	53	0,4	0,3	0.43
<u>Total</u> (heures travaillées)	13185	87,5	80,0	107.18
Absences payées				
- jours fériés	586	3,9	3,6	4.76
- vacances	794	5,3	4,8	6.46
- congés de maladie	170	1,1	1,0	1.38
- congés personnels	27	0,2	0,2	0.22
<u>Total</u> (absences payées)	1577	10,5	9,6	12.82
Paievements directs divers				
- échelle mobile	61	0,4	0,4	0.49
- gratification	51	0,3	0,3	0.42
- indemnité cessation d'emploi	30	0,2	0,2	0.24
- prestations imposables	139	1,0	0,9	1.13
- autres	28	0,2	0,2	0.23
<u>Total</u> (paiements divers)	310	2,1	1,9	2.52
REMUNERATION BRUTE	15071	100,0	91,4	122.51
Contributions de l'employeur				
- accidents du travail	186	1,2	1,1	1.51
- assurance-chômage	209	1,4	1,3	1.70
- pensions - Québec/Canada	161	1,1	1,0	1.31
- pensions privées	558	3,7	3,4	4.53
- assurance-maladie Québec	59	0,4	0,4	0.48
- régime privé d'assurance-vie	203	1,4	1,2	1.65
- autres régimes	33	0,2	0,2	0.27
<u>Total</u>	1410	9,4	8,6	11.46
MASSE SALARIALE	16481	109,4	100,0	133.97

Source: Statistique Canada, 1980

La rémunération brute est ainsi le total des traitements et salaires payés par les employeurs aux salariés avant toute déduction. Le total des heures rémunérées est la somme des heures travaillées et des absences payées. La masse salariale inclut la rémunération brute plus les contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et des prévoyance des salariés.

Les données ont été recueillies par enquête auprès des employeurs via un questionnaire. Les chiffres du tableau 6 présentent des moyennes. Cependant, ce ne sont pas tous les employeurs qui ont déclaré des dépenses à certains postes de la rémunération. Ainsi chez les employés, l'emploi représenté par les employeurs ayant des dépenses au temps supplémentaire était de 73%, aux primes de poste 36%, aux jours fériés 99,6%, aux vacances 97%, aux congés de maladie 74,6%, aux accidents de travail 82,5%, aux régimes de pensions privés 78%.

En termes d'heures de travail, avec une moyenne de 38,3 heures par semaine pour l'ensemble des salariés, la rémunération se ventilait comme suit:

heures payées	100%
heures ordinaires	86,8%
supplémentaire	2,3%
temps travaillé	89,1%
absences payées	10,9%
jours fériés	4,1%
vacances	5,6%
autres	1,1%

5. Le coût global de la rémunération selon le Bureau de recherche sur la rémunération

Le B.R.R. du gouvernement du Québec définit le coût global de la rémunération comme la somme de cinq groupes d'éléments.

- i) la "masse salariale" qui inclut le coût du temps travaillé, du temps chômé et de l'assurance-salaire. Le temps chômé inclut aussi les congés de maternité et de parenté.
- 2) les "versements supplémentaires directs" qui comprennent les coûts des temps supplémentaires, des primes, des suppléments au traitement de base payé aux employés non couverts par les avantages sociaux, la protection du revenu.
- 3) les "régimes de retraite et d'assurances" comprennent les coûts à l'employeur pour ces divers régimes de sécurité sociale: régime de retraite du gouvernement, assurance-maladie complémentaire, assurance-vie, invalidité de longue durée, autres.

1)

BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION (B.R.R.) (1982a)
Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic, 1980-1981, Québec, Conseil du Trésor, novembre, 84 pages.

TABLEAU K- 7

Coût global de la rémunération secteurs public et parapublic, Québec, 1980-1981
(en milliers de dollars)

	Fonction publique	Education	Affaires sociales	Total
Employés (E.T.C.)	73 762	119 814	147 068	340 643
1- Masse salariale (%)	1 571 003 (79,8)	2 854 318 (79,9)	2 562 441 (80,6)	6 987 762 (80,1)
2- Coût des versements supplémentaires directs (%)	119 174 (6,0)	171 034 (4,8)	263 756 (8,3)	553 964 (6,3)
3- Coût des régimes d'assurances (%)	182 463 (9,2)	319 642 (8,9)	187 126 (5,9)	689 230 (7,9)
4- Coût des régimes universels (%)	79 752 (4,0)	125 031 (3,5)	144 758 (4,5)	349 472 (4,0)
5- Coût des autres déboursés (%)	15 945 (0,8)	101 879 (2,8)	18 960 (0,6)	136 784 (1,5)
6- Coût total	1 968 338	3 571 903	3 177 040	8 717 212

Source: BRR, 1982a

TABLEAU K- 8

Coûts à l'employeur des avantages sociaux pour les employés réguliers à temps complet, Québec, 1980-1981, en pourcentage

	Fonction publique	Education	Affaires sociales	Total	Total (réguliers et autres non temps complet)
Temps travaillé	78,57	76,11	75,82	76,42	78,51
Temps chôme	21,43	23,89	24,18	23,58	21,49
Masse salariale	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Versements supplémentaires directs	4,82	6,03	6,41	6,01	7,93
Régimes de retraite et d'assurance	11,80	11,73	9,31	11,24	9,86
Régimes universels	5,03	4,34	5,43	4,83	5,00
Autres déboursés	1,02	3,74	0,77	2,17	1,96
Total	122,67	125,84	121,91	124,24	124,75

Source: BRR, 1982a

TABLEAU K- 9

-Coût à l'employeur des avantages sociaux, réguliers à temps complet et ensemble des employés, Québec, 1980-1981, en pourcentage de la masse salariale

	Total (R.T.C.)	Total (ensemble)
Masse salariale	100,00	100,00
Temps travaillé	76,42	78,51
Temps chômé	23,57	21,49
- jours fériés	4,97	4,46
- congés annuels	10,68	9,36
- congés maladie	1,93	1,69
- repos	2,61	2,92
- congés sociaux	0,20	0,18
- congés syndicaux	0,09	0,08
- paternité	0,05	0,04
- assurance-salaire	1,73	1,52
- perfectionnement	0,34	0,30
- maternité	0,69	0,70
- autres	0,28	0,25
Versements supplémentaires directs	6,01	7,93
- temps supplémentaire	1,06	1,18
- primes	1,70	1,81
- maladie remboursés	1,18	1,04
- forfaitaires	2,06	2,00
Régimes d'assurances	11,24	9,86
- retraite	10,49	9,19
- maladie	0,16	0,14
- vie	0,31	0,28
- autres	0,29	0,25
Régimes universels	4,83	5,00
- R.R.Q.	1,05	1,10
- R.A.M.Q.	1,99	2,02
- C.E.I.C.	1,26	1,32
- C.S.S.T.	0,52	0,56
Autres déboursés	2,17	1,96
- perfectionnement	0,37	0,33
- uniformes	0,05	0,05
- stationnement	0,11	0,10
- repas payés	0,22	0,25
- suppléance	1,41	1,24

Source: BRR, 1982a

- 4) les "régimes universels" correspondent aux déboursés de l'employeur pour les régimes suivants:

régie des rentes (R.R.Q.)
 régie de l'assurance-maladie (R.A.M.Q.)
 assurance-chômage (C.E.I.C.)
 accident du travail (C.S.S.T.)

- 5) les "autres déboursés" couvrent les dépenses de l'employeur pour le perfectionnement, le stationnement, les repas, les uniformes et la suppléance.

Les données de l'enquête du B.R.R. sont tirées des sources d'information de la fonction publique, de l'éducation et des affaires sociales. Les coûts de certains avantages sociaux ont été établis avec la collaboration de la commission administrative du régime de retraite, les autres coûts ont été calculés par le B.R.R.

6. La rémunération globale selon le Bureau de recherche sur la rémunération (B.R.R.) 1)

La comparaison salariale du B.R.R. entre le secteur privé québécois et les secteurs public et parapublic établit les écarts de salaire horaire et de rémunération globale à partir des données gouvernementales et d'une enquête auprès d'un échantillon des entreprises de 500 employés et plus.

La comparaison de la rémunération est effectuée sur la base de la rémunération globale par heure travaillée. Le B.R.R. définit la rémunération globale comme étant l'ensemble des avantages matériels directs ou indirects reçus par un employé pour sa prestation normale de travail de même que les avantages psychologiques qu'il retire de son emploi. La définition est cependant limitée aux éléments quantifiables: seuls les éléments le plus significatifs ont été retenus.

- 1) le salaire au taux régulier:

il comprend la rémunération du temps travaillé et du temps chômé (jours fériés, congés annuels, congés parentaux, congés de maladie, période de repos)

- 2) les régimes supplémentaires de retraite et les régimes assurés:

ils incluent le régime supplémentaire de retraite, l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance-vie, l'assurance-salaire, l'assurance dentaire, l'invalidité de longue durée, la compensation de congés parentaux, le remboursement de congés de maladie

- 3) les avantages prévus à la loi:

-régime des rentes
 -régime d'assurance-chômage
 -régime d'assurance-maladie
 -accidents du travail

1) BUREAU DE RECHERCHE SUR LA REMUNERATION (B.R.R.) 1982b)
Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé québécois, 1er juillet 1982 - 30 mars 1983,
 Québec: Conseil du Trésor, septembre, 111 pages.

TABLEAU K- 10

Comparaison de la rémunération globale entre le secteur privé et les secteurs public et parapublic, professionnels, employés et ouvriers, Québec, 1982-1983, en pourcentage

	Professionnels		Employés		Ouvriers	
	Pr.	Pu.	Pr.	Pu.	Pr.	Pu.
Rémunération taux régulier	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Temps travaillé	87,4	85,0	83,9	78,2	83,3	78,9
Temps chômé	12,6	15,0	16,1	21,8	16,7	21,1
- jours fériés	4,3	5,0	4,3	5,1	4,2	5,2
- congés annuels	6,7	7,7	6,5	7,7	7,3	7,7
- maladie	1,6	2,2	1,8	3,3	0,5	3,6
- repos	--	--	3,5	5,7	4,7	4,6
- congés parentaux	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Régime de retraite et d'assurance	10,2	8,3	9,6	9,2	6,8	8,9
- retraite	7,6	5,9	7,3	5,6	3,7	5,5
- maladie	0,3	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3
- vie	0,7	0,0	0,5	0,1	0,6	0,1
- salaire	0,7	0,9	0,6	1,8	1,3	2,2
- invalidité	0,3	--	0,3	--	0,4	--
- dentaire	0,5	--	0,5	--	0,2	--
- congés remboursés	0,1	0,7	0,1	0,5	0,1	0,6
- congés parentaux (compensation)	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0	0,2
Avantages prévus par la loi	6,0	5,3	8,0	6,9	8,8	7,2
- R.R.Q.	0,7	0,7	1,4	1,4	1,2	1,5
- C.E.I.C.	1,3	1,0	2,5	1,8	2,1	1,9
- R.A.M.Q.	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
- C.S.S.T.	1,0	0,6	1,1	0,7	2,5	0,8
Rémunération globale	116,2	113,6	117,6	116,1	115,6	116,1
Rémunération globale du temps travaillé (R.G. / R.T.T.)	133,0	133,6	140,2	148,5	138,5	147,1

Source: BRR, 1982b

La mesure de la rémunération s'y fait sur la base du "coût à l'employeur" et exclut donc la contribution des employés et les coûts administratifs de régime. La rémunération globale s'exprime en pourcentage de la rémunération au taux régulier.

7. Critique de l'approche du B.R.R. à la rémunération globale.¹⁾

Selon les dires mêmes du B.R.R., la méthode de calcul de la rémunération globale représente environ 95% de la rémunération totale. La rémunération globale par heure travaillée est égale à la somme du salaire annuel et des avantages sociaux monétaires divisés par les heures normales moins les temps improductifs. Cette rémunération globale calcule non pas le revenu global du salarié mais bien le coût global à l'employeur.

La définition de la rémunération globale du B.R.R. exclut le temps supplémentaire, les bonis et la participation aux bénéfices. Le B.R.R. présente par ailleurs des données "par heure travaillée", donc si la durée du travail est inférieure dans un secteur, le coût horaire à l'employeur pour la rémunération globale y sera plus élevé même si les déboursés sont identiques.

C'est d'ailleurs là un grief majeur contre les prétendus écarts de rémunération entre les secteurs public et privé; l'écart de rémunération globale est nul, au total, il n'est positif que par heure travaillée à cause de la durée du travail inférieure dans le secteur public.

8. Les avantages sociaux (Thériault, 1983, pp 447-483)

A) Définition: Les avantages sociaux consistent en un ensemble de traitements (ajoutés au salaire immédiat ou différé) et d'autres biens ou services offerts par une organisation à une partie ou à l'ensemble de son personnel. Ces éléments impliquent un coût pour l'employeur et constituent un supplément de traitements pour les individus.

Il est généralement entendu que les avantages sociaux ne comprennent pas un ensemble d'autres avantages relevant des conditions de travail, telles les primes de travail de nuit, de fins de semaine, etc., ou des conditions particulières de travail, tels le bruit, la poussière, etc., ou encore les allocations de disponibilité lorsque l'individu demeure à la disposition de l'organisation en dehors des heures normales de travail.

B) Classification des avantages sociaux

Il est possible de classer les divers régimes d'avantages sociaux en régimes publics et en régimes privés. Il est également possible d'en établir une longue liste en fonction de la matière de l'objectif poursuivi par les différents programmes. La classification suivante est retenue en raison de son acceptation courante:

1) Régimes de sécurité de revenu lors de:

- a) maladie
- b) invalidité
- c) retraite
- d) décès
- e) absence de travail

1) ROY, P.M. assisté de D. GASCON (1982)

Les comparaisons de salaire entre le secteur public et le secteur privé au Québec, 1976-1982. synthèse et évaluation, U.Q.A.M.

2) Rémunération du temps chômé:

- a) Vacances
- b) Jours fériés et congés payés

3) Services aux individus

Cette classification se divise:

1- Régimes de sécurité du revenu:

a) Maladie et accident

- 1- Régimes publics d'assurance hospitalisation
- 2- Régimes publics d'assurance-maladie
- 3- Régimes privés d'aide médicale
- 4- Régimes de soins dentaires et d'exams médicaux.

b) Invalidité

1- Régimes publics

- a) Régime de pension du Canada (R.P.C.)
- b) Régime des rentes du Québec (R.R.Q.)
- c) Assurance-chômage
- d) loi sur l'assurance automobile du Québec
- 2) loi des accidents du travail

2- Régimes privés

- a) courte durée
- b) usage du régime de jours de maladie
- c) invalidité de longue durée

c) Retraite

- 1- Régimes publics
- 2- Régimes privés
- 3- Allocation de retraite
- 4- Sécurité à la vieillesse

d) Décès

e) Absence de travail

2) Rémunération du temps chôme

- a) Jours fériés
- b) Autres congés (mariage, deuil, maternité, juré, etc.,)
- c) Vacances annuelles
- d) Congés sabbatiques

3) Services aux individus. (gratifications)

- a) Automobile
- b) Stationnement
- c) Escompte sur les produits ou les services
- d) Prêts au personnel
- e) Logement ou propriété
- f) Repas subventionnés - cantines
- g) Frais de scolarité pour les employés
- h) Frais de congrès
- i) Adhésion à des clubs
- j) Conseils financiers et juridiques

9. DÉFINITIONS DES ÉLÉMENTS RETENUS DANS LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE (B.R.R.)

A- Rémunération du temps chômé

1- Congés annuels payés

Les congés annuels payés sont des périodes de repos rémunérées, accordées sur une base annuelle et dont la durée est habituellement en fonction des années de service chez l'employeur. Il arrive parfois que la durée des congés annuels payés soit reliée à d'autres facteurs, par exemple, les années de calendrier écoulées depuis l'obtention de diplôme de fin d'études ou encore une combinaison de l'ancienneté et de l'expérience antérieure.

2- Jours fériés et congés mobiles payés

Il faut faire une distinction entre jours fériés et congés mobiles: les jours fériés sont des périodes de 24 heures ou des périodes de 12 heures déterminées en vertu d'une loi ou reconnues par l'usage pour commémorer un événement civil ou religieux. Ces périodes sont chômées et rémunérées. Les congés mobiles sont des périodes de 24 heures ou de 12 heures de congés rémunérées dont les dates sont déterminées par l'employé, l'employeur ou par entente entre l'employeur et le syndicat.

3- Périodes payées de repos journalier

Les périodes payées de repos journalier sont des périodes insérées à l'intérieur de l'horaire quotidien de travail au cours desquelles les salariés sont autorisés à cesser tout travail. Elles ne comprennent pas le temps de toilette ni le temps accordé pour pointer à l'arrivée et au départ mais elles comprennent les périodes de repas payées.

4- Congés de maladie

Jours effectivement pris par l'employé pour cause de maladie ou blessure (non professionnelle) et généralement remboursés à 100% du salaire régulier. Ces régimes sont non assurés, s'étendent sur une période assez courte et permettent de bénéficier des autres avantages liés à l'emploi pendant les absences.

5- Congés parentaux

Ces congés remboursés à 100% sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

B- Régimes supplémentaires de retraite et autres

1- Régime supplémentaire de retraite

Un régime supplémentaire de retraite est un instrument que se donne un employeur pour constituer à l'intention de ses employés des prestations de retraite; le régime peut, le cas échéant, prévoir des prestations additionnelles d'invalidité, de cessation de service ou de décès.

2- Régime supplémentaire d'assurance-maladie

Les régimes supplémentaire d'assurance-maladie sont des régimes d'assurance prévoyant le remboursement partiel ou entier de certains frais occasionnés par une maladie ou un accident et qui ne sont pas remboursés par le régime universel d'assurance-maladie.

3- Régime d'assurance-vie et régimes connexes

Les régimes collectifs d'assurance-vie sont des plans d'assurance ou des régimes auto-assurés couvrant plusieurs employés et en vertu desquels les ayants droit de l'employé assuré reçoivent un montant déterminé, appelé capital, lorsque l'employé décède. Dans certains régimes, on retrouve des dispositions permettant à l'employé d'accroître le montant de l'assurance-vie.

Les régimes connexes sont les suivants:

- assurance-vie pour les personnes à charge;
- protection de l'assurance-vie en cas d'invalidité;
- Assurance en cas de mort accidentelle ou de perte de membre;
- Assurance déplacement d'affaires.

4- Assurance-salaire

L'assurance-salaire comprend des régimes habituellement assurés garantissant une protection partielle du revenu de l'employé lorsque celui-ci s'absente pendant une période de moyenne durée à cause de maladie ou de plessures survenues hors du temps de travail.

5- Régime d'invalidité de longue durée

Les régimes d'assurance-invalidité de longue durée sont des régimes d'assurance prévoyant le versement d'indemnités aux employés incapables de travailler pour une période indéfinie par suite d'une incapacité totale à assumer leur charge normale de travail. Les dispositions relatives à l'invalidité prévues dans les régimes d'assurance-vie et les régimes de retraite ne doivent pas être retenues ici.

6- Assurance-soins dentaires

Les régimes d'assurance-soins dentaires sont des régimes couvrant les soins non offerts par le régime provincial d'assurance-maladie. Ces régimes couvrent généralement les examens et les obturations, les services de restauration, les couronnes, les traitements de canal, les services d'orthodontie et la correction des dents.

7- Les remboursements de congés de maladie non pris.

Les remboursements de congés de maladie non pris sont les paiements effectués par l'employeur en vertu d'un régime de congés de maladie prévoyant le remboursement des jours non utilisés au cours d'une certaine période.

8- Les compensations pour congés parentaux.

Les compensations pour congés parentaux comprennent les montants versés par l'employeur pour assurer un revenu partiel à l'employé(e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et les montants versés à la mère à titre de complément à l'assurance-chômage et au régime universel d'allocations de maternité.

REFERENCES

- Delorme, F., "La rémunération globale, est-il possible de la mesurer?!", Commerce, mars 1983, p.32-38
- Martel, P., "La quantification des avantages sociaux " Conférence annuelle, Montréal, Association des professionnels en ressources humaines du Québec, 1981.
- Thériault, Roland., Gestion de la rémunération; Politiques et pratiques efficaces et équitables, Chicoutimi, Gaétan Morin Editeur, 1983, 585 p.
- United States Civil Service Commission, Total Compensation Comparability, Washington, D.C., oct. 1975.

A N N E X E "L"

CARACTÉRISTIQUES ET ÉVALUATION DES SCÉNARIOS
DU CHAPITRE 5

CARACTERISTIQUES ET EVALUATION DES SCENARIOS DU CHAPITRE 5
NOTES EXPLICATIVES

- (1) Coût des assignations: coût des chauffeurs réguliers assignés (salaire de base + prime) selon chacun des scénarios.
- (2) Coûts des pièces vacantes: coût des pièces non assignées aux chauffeurs réguliers (salaire de base + prime). Le coût de ces pièces est évalué au taux du temps supplémentaire pour la liste d'Anjou. Dans le cas de scénarios I, II, III et IV, ces pièces sont effectuées par des chauffeurs à temps partiel, soit à 130 % du salaire de base pour les scénarios I et III ou selon les dispositions de la convention collective pour les scénarios II et IV.
- (3) $78 \text{ h } 56 \times 11,25 \$ \times 150 \% = 1\,331,94 \$$
Garantie minimum $= \underline{160,27 \$}$
1 492,21 \$
- (4) $809 \text{ h } 32 \times 11,25 \$ \times 130 \% = 11\,839,38 \$$
Garantie minimum $= \underline{114,68 \$}$
11 954,06 \$
- (5) Samedi: 5 congés fériés sont assimilés à des samedis.
- (6) $159 \text{ assignations} \times 94,43 \$ = 15\,014,83 \$$
- (7) $1\,242 \text{ h } 23 \times 11,25 \$ \times 130 \% = 18\,164,25 \$$
- (8) $15\,014,93 \$ \text{ (samedi-Anjou)}$
 $- \underline{154,88 \$ \text{ (garantie-journée)}}$
14 860,05 \$
- (9) Dimanche: 5 congés fériés sont assimilés aux dimanches.
- (10) $110 \text{ assignations} \times 117,16 \$ = 12\,887,60 \$$
- (11) $861 \text{ h } 14 \times 11,25 \$ \times 130 \% = 12\,595,49 \$$
- (12) $12\,887,60 \$ \text{ (dimanche-Anjou)}$
 $- \underline{85,13 \$ \text{ (garantie-journée)}}$
12 802,47 \$

- (13) Le personnel requis pour la relève des absences est calculé au taux de 13,5 % du personnel nécessaire pour effectuer les heures de travail chaque fois que ce personnel est assujéti aux articles de la convention collective touchant les avantages rattachés à l'emploi.
- (14) Scénarios 111 et 1V: $\frac{(254 \times 5) + 159 + 110}{5} = 308$ chauffeurs
 $308 \times 13,5 \% = 41,55 = 42$ chauffeurs
- (15) $200 \times 13,5 \% = 27$ chauffeurs
- (16) $200 \times 13,5 \% = 27$ chauffeurs (réguliers)
 $\frac{(809 \text{ h } 32 \times 5) + 1 \text{ } 242 \text{ h } 23 + 861 \text{ h } 14}{7 \text{ h } 46 \times 5} = 158$ chauffeurs à temps partiel équivalent à temps plein
 $158 \times 135 \% = 21$ chauffeurs
 $27 + 21 = 48$ chauffeurs
- (17) $92 \text{ chauffeurs} \times 4 \text{ h } 10 = 382 \text{ h } 43$
 $\frac{382 \text{ h } 43}{7 \text{ h } 48} = 49$ chauffeurs à temps plein pour 92 à temps partiel
 $49 \times 13,5 \% = 6,61 = 7$ chauffeurs
- (18) Le personnel requis pour la relève des vacances est calculé au taux de 10 % du personnel nécessaire pour effectuer les heures de travail chaque fois que ce personnel est assujéti aux articles de la convention collective touchant les avantages rattachés à l'emploi.
- (19) $200 \times 10 \% = 20$ chauffeurs (réguliers)
 $158 \times 10 \% = 16$ chauffeurs (chauffeurs à temps partiel équivalent à temps plein)
- (20) $308 \times 10 \% = 31$ chauffeurs (voir note 14)
- (21) $49 \times 10 \% = 5$ chauffeurs (chauffeurs à temps partiel équivalent à temps plein)
- (22) La rémunération garantie des jours fériés ainsi que les avantages additionnels au salaire ne sont versés qu'aux chauffeurs ayant droit aux avantages liés à la convention collective.
- (23) $200 \times 1 \text{ } 235$ (personnel de couverture $10 \% + 13,5 \%$) = 247
- (24) $\left(\begin{array}{l} 200 \text{ réguliers} \\ 27 \text{ réserves} \\ 20 \text{ vacances} \end{array} \right) + \left(\begin{array}{l} 158 \text{ partiels équivalent temps plein} \\ 21 \text{ réserves équivalent temps plein} \\ 16 \text{ vacances équivalent temps plein} \end{array} \right) = 442$
- (25) $308 + 31$ (note 20) + 42 (note 14) = 381
- (26) $\begin{array}{r} 381 \text{ (note 24)} \\ 49 \text{ (note 17)} \\ 7 \text{ (note 17)} \\ + 5 \text{ (note 21)} \\ \hline 442 \text{ chauffeurs} \end{array}$
- (27) Nous n'avons pas à ajouter le personnel de relève car le temps travaillé est de 861 h 14 soit 110 assignations.

$$(28) \quad \frac{(294 \times 1) + (159 \times 4) + (110 \times 4)}{9} = 153 \text{ chauffeurs}$$

Donc, en moyenne 153 assignations auxquelles nous ne sommes pas tenus d'ajouter le personnel de relève car le temps payé est celui des assignations.

$$(29) \quad \frac{(254 \times 1) + (159 \times 4) + (110 \times 4)}{9} = 148 \text{ chauffeurs}$$

La différence des cinq chauffeurs (153 - 148) s'explique par l'absence d'allocation de prime pour les heures de travail effectuées par les employés à temps partiel qui n'ont pas droit aux avantages de la convention collective rattachés à l'emploi.

	ANJOU	SCENARIO I	SCENARIO II	SCENARIO III	SCENARIO IV
I - Coûts directs d'exploitation					
A) Jours de semaine					
(1) Coût des assignations 29 656,72 \$ x 251 jours 18 763,00 \$ x 251 jours 24 547,26 \$ x 251 jours	7 443 836 — —	— 4 709 513 —	— 4 709 513 —	— — 6 161 362	— — 6 161 362
(2) Coût des pièces vacantes (3) 1 492,21 \$ x 251 jours (4) 11 954,05 \$ x 251 jours 10 625,25 \$ x 251 jours 5 664,18 \$ x 251 jours 5 125,87 \$ x 251 jours	374 545 — — — — —	— 3 000 469 — — — —	— — 2 666 938 — — —	— — — 1 421 709 — —	— — — — 1 286 593 —
Total jours de semaine	7 818 381	7 709 982	7 376 451	7 583 071	7 447 955
(5) B) Samedi					
(6) Coût des assignations 15 014,93 \$ x 57 jours	855 851 —	— —	— —	855 851 —	855 851 —
(7) Coût des pièces vacantes (8) 18 164,25 \$ x 57 jours 14 860,05 \$ x 57 jours	— — —	1 035 362 — —	— 847 023 —	— — —	— — —
(9) C) Dimanche					
(10) Coût des assignations 12 887,60 \$ x 52 jours 10 465,40 \$ x 5 jours	670 155 52 327 —	— — —	— — —	670 155 52 327 —	670 155 52 327 —
(11) Coût des pièces vacantes (12) 12 595,49 \$ x 57 jours 12 802,47 \$ x 57 jours	— — —	717 943 — —	— 729 741 —	— — —	— — —
Total samedi et dimanche	1 528 333	1 753 305	1 576 764	1 528 333	1 528 333
<u>Coûts directs d'exploitation</u>	<u>9 396 714</u>	<u>9 463 287</u>	<u>8 953 215</u>	<u>9 161 404</u>	<u>9 026 288</u>
II - Coûts indirects d'exploitation					
(13) A) Absences					
(14) 90,00 \$ x 250 jours x 42 chauffeurs (15) 90,00 \$ x 250 jours x 27 chauffeurs (16) 90,00 \$ x 250 jours x 48 chauffeurs (17) 90,00 \$ x 250 jours x 7 chauffeurs	945 000 — — —	— 607 500 — —	— — 1 080 000 —	945 000 — — —	945 000 — — 157 500
(18) B) Vacances					
100,87 \$ x 250 jours x 35 chauffeurs 93,82 \$ x 250 jours x 20 chauffeurs (19) 93,82 \$ x 250 jours x 36 chauffeurs (20) 96,64 \$ x 250 jours x 31 chauffeurs (21) 96,64 \$ x 250 jours x 5 chauffeurs	882 613 — — — —	— 469 100 — — —	— — 844 380 — —	— — — 748 960 —	— — — 748 960 120 800
C) Coût des jours fériés					
(22) Rémunération garantie 90,00 \$ x 11 jours x 425 chauffeurs (23) 90,00 \$ x 11 jours x 247 chauffeurs (24) 90,00 \$ x 11 jours x 442 chauffeurs (25) 90,00 \$ x 11 jours x 381 chauffeurs (26) 90,00 \$ x 11 jours x 442 chauffeurs	420 750 — — — — —	— 244 530 — — — —	— — 437 580 — — —	— — — 377 190 — —	— — — — 437 580 —
Effectivement travaillés					
(27) - Prime de 100 % (Noël, 1er janvier) 90,00 \$ x 2 jours x 110 chauffeurs - Prime de 50 % (28) 90,00 \$ x 9 jours x 153 ch x 50 % (29) 90,00 \$ x 9 jours x 148 ch x 50 % - Lundi de Pâques	19 800 — 61 965 — —	— — — — 9 900	19 800 — 61 965 — —	19 800 — — 59 940 —	19 800 — 61 965 — —
(22) D) Avantages additionnels au salaire					
5 270,72 \$ x 425 chauffeurs (23) 5 270,72 \$ x 247 chauffeurs (24) 5 270,72 \$ x 442 chauffeurs (25) 5 270,72 \$ x 381 chauffeurs (26) 5 270,72 \$ x 442 chauffeurs	2 240 056 — — — —	— 1 301 868 — — —	— — 2 329 658 — —	— — — 2 008 144 —	— — — — 2 329 658
<u>Coûts indirects d'exploitation</u>	<u>4 570 184</u>	<u>2 632 898</u>	<u>4 773 383</u>	<u>4 159 034</u>	<u>4 821 263</u>
III - Coûts totaux d'exploitation					
<u>13 966 898</u>	<u>12 096 185</u>	<u>13 726 598</u>	<u>13 320 438</u>	<u>13 847 551</u>	
Economie ANJOU	—	1 870 713	240 300	646 460	119 347
Economie réseau avec le facteur d'expansion 11,28 %	—	16 584 335	2 130 319	5 731 028	1 058 040
Economie réseau avec le facteur d'expansion 13,76 %	—	13 593 520	1 746 366	4 697 496	867 234
% par rapport aux dépenses service du transport (148 943 000 \$) à 13,76 %	—	9,1	1,2	3,2	0,6
% par rapport aux dépenses totales (367 938 000 \$) à 13,76 %	—	3,7	0,5	1,3	0,2

A N N E X E "M"

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

OPINIONS COURANTES

L'emploi à temps partiel n'offre, à toutes fins utiles, pas d'avantages économiques et sociaux in se. Comme d'ailleurs, il ne présente, en soi, aucun inconvénient. La balance des pour et des contre du travail à temps partiel dépend essentiellement des implications qu'il a pour les groupes sociaux qu'il concerne: nonobstant ce qui précède, la Commission Wallace estime que la formule du travail à temps partiel offre certains avantages sociaux généraux si "les travailleurs ont le libre choix et sont traités équitablement" (8.3.3.18, p. 35).

Par exemple, il permet à certains individus de participer à la vie économique du pays, même s'ils ne peuvent travailler à temps plein, que ce soit en raison de leur âge, de leurs études, de leur santé ou de leurs responsabilités familiales, etc. L'emploi à temps partiel favorise le partage des responsabilités familiales et relève le niveau de vie de nombreuses familles canadiennes. De plus, en période de crise, le partage de l'emploi s'avère un moyen efficace de lutte contre le chômage nominal *. Pour les représentants patronaux **, cette lutte à court terme contre le chômage constitue l'un des deux arguments "économiques" à l'appui du travail à temps partiel, l'autre étant le "gain contre l'inactivité": la hausse du travail à temps partiel suit une hausse du taux d'activité économique générale ***.

L'emploi à temps partiel n'offre pas que des avantages. Mais, les inconvénients qu'il suscite touchent différents groupes sociaux affectés par cet emploi plutôt que l'ensemble économique et social global. Un seul inconvénient dit "social" du travail à temps partiel fait l'unanimité; selon des intervenants des milieux patronal, syndical et gouvernemental, le travail à temps partiel "risque d'entraîner une baisse de la qualité des services" (8.3.1.9, p. 94).

La Commission Wallace conclut que la société "semble avoir tout à gagner en instituant le travail à temps partiel", mais ce, uniquement sur une base permanente et régulière. Les exemples fournis montrent que ce n'est pas tant la société comme telle qui bénéficie du travail à temps partiel, mais plutôt certains employeurs et employés.

1 POUR LE PATRONAT

Ce sont les employeurs qui revendiquent le plus l'instauration du travail à temps partiel. Ces derniers y voient des avantages au chapitre des coûts et à celui de la gestion.

En termes de coûts, les avantages sont les suivants:

- l'embauche du personnel abaisse les coûts de main-d'oeuvre durant les périodes de pointe;
- la réduction des heures supplémentaires;
- la diminution de l'absentéisme et de la fréquence des retards;
- les économies réalisées au niveau des salaires moindres et des avantages sociaux;

* En fait, il diminue le chômage statistique, non le chômage réel.

** Voir 8.3.1.9, p. 79.

*** Voir 8.3.3.14, 8.3.3.15 et 8.3.3.16.
Cependant, l'inverse est aussi vrai: le travail à temps partiel augmente avec une baisse de l'activité. Voir annexe "E".

- la baisse du taux de roulement de la main-d'oeuvre par le maintien des employés qualifiés dans l'entreprise.

L'enquête faite par S.D. Nollen (8.3.2.10) auprès des employeurs américains révèle que le travail à temps partiel permanent abaisse les paiements de temps supplémentaire pour 69 % d'entre eux, les coûts salariaux directs de 58 % des employeurs et les coûts unitaires du travail pour 52 %. Trois employeurs sur cinq affirment que l'emploi à temps partiel réduit la fatigue et augmente la productivité, et la moitié des employeurs interrogés constatent une réduction de l'absentéisme. Les coûts des avantages sociaux diminuent enfin pour 57 % d'entre eux, surtout parce qu'ils ne versent pas la totalité de ces avantages aux employés à temps partiel.

Ce sondage effectué en 1977 auprès de 460 employeurs américains utilisant le travail à temps partiel, conclut d'autre part qu'un nombre important (environ 35 à 40 %) d'employeurs ne constataient aucun changement - bon ou mauvais - des coûts ou de productivité (8.3.2.10, p. 15). De plus, 68 % de ces employeurs utilisaient moins de 5 % de leur main-d'oeuvre dans des postes à temps partiel. S.D. Nollen mentionne aussi que l'expérience du travail à temps partiel s'est avérée plus positive, en termes d'organisation et de planification du travail, pour les entreprises faisant face à une demande de pointe hebdomadaire ou quotidienne (8.3.2.10, p. 18).

Selon la Commission Wallace, 85,1 % des employeurs interrogés considéraient bonne ou excellente l'expérience de l'utilisation de travailleurs à temps partiel. Certains employeurs qui ont témoigné devant elle ont cependant affirmé qu'ils ne pouvaient offrir aux employés à temps partiel des avantages sociaux proportionnels à ceux consentis aux employés à temps plein *. D'ailleurs, une recherche effectuée à la demande de la Commission Wallace conclut que l'entreprise qui accorde à ses employés à temps partiel des avantages sociaux au prorata doit supporter des charges sociales qui s'élèvent à 25 % du salaire pour 12 heures de travail, à 18 % pour 15 heures par semaine et à 6 % pour 24 heures par semaine (8.3.3.18, p. 177). Pourtant, le sondage mené par la Commission Wallace révèle que 76,3 % des employeurs ayant du personnel à temps partiel affirment que des avantages sociaux proportionnels n'auraient aucun effet sur leur politique d'embauche de personnel à temps partiel. Sur 28 employeurs n'embauchant pas de personnel à temps partiel et qui ont répondu à cette question, 20 répondent dans le même sens (8.3.3.18, p. 133). C'est d'ailleurs ce que déclare B.C. Transit en spécifiant que si elle utilisait des chauffeurs à temps partiel au lieu de faire effectuer des heures supplémentaires, l'entreprise ferait de "nettes économies même avec des avantages sociaux calculés au prorata" (8.3.3.18, p. 128).

Ceci confirme que les employeurs trouvent dans le travail à temps partiel d'autres avantages que les seules recettes pécuniaires. Ces avantages, ce sont essentiellement des avantages en termes de gestion. Parmi ceux-ci, les employeurs mentionnent:

- une meilleure flexibilité dans l'organisation de la production à cause notamment des pointes de travail quotidiennes ou hebdomadaires;
- une réduction du roulement de la main-d'oeuvre;
- un moyen de maintenir certains travailleurs à l'emploi de l'entreprise;
- une méthode pour pallier aux pénuries de main-d'oeuvre.

* Certains, comme le Canadian Urban Transit Association affirment même qu'ils reconsidéreraient leur recours au travail à temps partiel si les avantages sociaux proportionnels étaient obligatoires (8.3.3.2, p. 6).

Pas moins de 56 % des employeurs interrogés par S.D. Nollen (8.3.2.10) parlent d'une amélioration de l'organisation du travail suite à l'expérience de l'emploi de temps partiel régulier. Le sondage effectué par la Commission Wallace touchant 204 employeurs souligne que les trois principaux facteurs qui influencent le recrutement de travailleurs à temps partiel sont trois éléments de gestion, à savoir: la nature des tâches, le besoin de renfort en période de pointe et le besoin de personnel durant les heures ou les semaines d'exploitation prolongée. Le facteur "travailleurs à temps partiel moins coûteux" ne se place qu'à l'avant-dernier rang (8.3.3.18, p. 133). Ainsi, les besoins de main-d'oeuvre l'emportent sur les coûts, notamment sur les coûts supplémentaires (avantages sociaux) * occasionnés par le personnel à temps partiel.

L'accent mis sur l'aspect gestion (flexibilité, adaptabilité, contrôle) tend à confirmer l'hypothèse selon laquelle le travail atypique, et le travail à temps partiel en particulier, répondent au besoin des entreprises de répartir les coûts de main-d'oeuvre et d'échapper ainsi aux contraintes juridiques et conventionnelles qu'impose l'emploi à temps plein (8.3.2.1, 9.3.2.5). Le travail à temps partiel permet en effet un ajustement précis entre charge de travail et capacité de la main-d'oeuvre disponible, et rejette dans le temps hors-travail tout ce qui n'est pas, au bas mot, productif. Les entreprises s'assurent donc d'une gestion efficace, non pas par le moyen d'une baisse des salaires mais par une meilleure adéquation entre charge de travail et effectifs, et reprennent le contrôle de l'organisation du travail par ces nouvelles politiques de gestion de main-d'oeuvre.

Le travail à temps partiel présente, même pour les employeurs, certains inconvénients. Tout d'abord en termes de coûts. L'emploi à temps partiel tend à accroître les frais d'administration, car les frais de recrutement, de formation, de tenue de dossier et de surveillance - les frais fixes - augmentent en raison du nombre d'employés à temps partiel et sont amortis sur un nombre d'heures plus réduit. Le paiement des avantages sociaux est, lui aussi, plus élevé par heure de travail pour les employés à temps partiel notamment si la structure actuelle des charges fiscales des régimes d'assurances obligatoires - à cause des plafonds de cotisations - n'est pas modifiée.

L'enquête de S.D. Nollen indique que 39 % des employeurs utilisant la main-d'oeuvre à temps partiel ont vu leurs coûts d'administration du personnel augmentés et 33 % ont fait état d'une majoration des coûts de formation (8.3.2.10, pp. 15-17). Cependant, à l'inverse, 46 % affirment que cela a diminué leurs frais de recrutement et seulement 19 % disent avoir subi une hausse des coûts des avantages sociaux **. Par ailleurs, des 324 employeurs n'utilisant pas de personnel à temps partiel, environ 65 % s'attendent à voir les frais d'administration hausser avec le personnel à temps partiel. La Commission Wallace a aussi mis en lumière les inconvénients pécuniaires d'un régime d'avantages sociaux proportionnels.

Le milieu de travail lui-même peut aussi être affecté. D'une part, les communications internes deviennent plus difficiles suite à l'absence plus fréquente du salarié à temps partiel des lieux de travail. D'autre part, les relations de l'employeur avec les syndicats et les employés à temps plein en souffrent, parce que ces derniers peuvent juger menaçante l'implantation d'une nouvelle catégorie de travailleurs. La recherche de S.D. Nollen confirme

* Encore que ceci soit relatif à l'absence complète d'un régime d'avantages.

** C'est que la plupart des employeurs ne les versent pas au prorata.

que 35 % des utilisateurs actuels et 59 % des utilisateurs futurs voient dans l'emploi à temps partiel régulier un effet négatif sur les communications internes (employés, syndicat). Par ailleurs, le tiers des personnes interrogées estiment que cela complique le travail de direction, et rend plus difficile l'établissement des horaires de travail et des horaires des employés *.

Finalement, le sondage précise que les trois principaux problèmes posés par l'utilisation de main-d'oeuvre régulière à temps partiel sont, dans l'ordre:

- l'assignation du travail ou de l'employé - manque d'employés, disponibilité, roulement - (26 % des employeurs);
- les avantages sociaux - demandes des employés à temps partiel pour plus d'avantages - (23 % des employeurs), et
- la détérioration des relations entre employés à temps plein et à temps partiel - parité salariale, conflits d'ancienneté, mises à pied - (15 % des employeurs) (8.3.2.10, p. 28). Trois éléments de gestion et d'administration.

2 POUR LES SYNDICATS

La position des syndicats face au travail à temps partiel se résume, comme le dit la Commission Wallace, par l'ambivalence. Certains syndicats sont farouchement opposés au travail à temps partiel, notamment les syndicats des transports publics. D'autres reconnaissent sa place dans le monde du travail, mais non les conditions de travail qui y sont rattachées.

Les syndicats posent traditionnellement cinq objections principales au travail à temps partiel:

- l'emploi à temps partiel diminue l'emploi à temps plein et grossit les rangs du chômage caché;
- il empêche une réduction générale de la semaine de travail;
- il se caractérise par une exploitation des travailleurs à temps partiel;
- il amoindrit le statut professionnel, notamment pour les femmes;
- les travailleurs à temps partiel sont plus difficiles à syndiquer.

Pour le monde syndical, une véritable politique de plein-emploi doit mettre l'accent sur l'emploi à temps plein. Dans cette dynamique, le travail à temps partiel n'a de raison d'être que s'il est choisi et non imposé; et s'il s'agit de choix, il n'y a pas lieu que persiste une quelconque discrimination, de salaire ou d'emploi. Or, les inconvénients actuels du travail à temps partiel sont de cet ordre: rémunération salariale inéquitable et avantages sociaux non proportionnels, lois minimales de travail qui ne s'appliquent pas au personnel à temps partiel, syndicalisation à toutes fins pratiques impossible, lois de sécurité du revenu qui ne les couvrent pas (ex: assurance-chômage pour les personnes qui travaillent 15 heures ou moins), emplois peu qualifiés. Il est synonyme d'insécurité de revenu et d'emploi, donc de précarité.

* Par contre, autant d'employeurs trouvent que cela facilite ces deux dernières opérations. Il n'y a donc pas de tendance nette; cela dépend des modalités d'application.

Le monde syndical voit aussi dans le travail à temps partiel une foule d'inconvénients pour l'unité syndicale comme telle: l'emploi à temps partiel crée un conflit entre deux catégories d'employés, affaiblit la force syndicale et mine le climat des relations du travail. De plus, la syndicalisation des employés à temps partiel est plus difficile en raison d'un taux de roulement élevé, d'une faible présence dans l'entreprise et des dispositions actuelles du Code du Travail sur le mécanisme d'accréditation par établissement. Enfin, l'emploi à temps partiel redonne à l'employeur des droits de gérance que lui avait arrachés au fil des luttes le syndicalisme: flexibilité de la main-d'oeuvre, adaptation des effectifs aux impératifs de la production, meilleure productivité, affaiblissement et éclatement du collectif de travail, division des travailleurs.

Bref, les syndicats contestent davantage les conditions d'existence du travail à temps partiel que son existence elle-même; dans la même mesure, le monde syndical rejoint les griefs déposés par les employés à temps partiel eux-mêmes.

3 POUR LES EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

L'emploi à temps partiel n'est pas avantageux sur le seul plan de la demande de travail, il l'est aussi sur celui de l'offre de travail. Les statistiques portant sur l'intérêt manifesté par la main-d'oeuvre jeune, féminine ou âgée ainsi que par la main-d'oeuvre potentielle en attestent *. De même, le fait que 73 % des occupants des 2 702 000 emplois à temps partiel ne souhaitent pas "d'heures de travail additionnelles" témoigne aussi de cet intérêt "choisi" (8.3.3.18, p. 71). Pour les employés, les avantages de l'emploi à temps partiel tiennent surtout à la souplesse qu'il permet dans l'aménagement du temps social:

- le travail à temps partiel laisse la liberté aux employés de mieux organiser leur temps;
- il permet de concilier travail et études, travail et responsabilités parentales, travail et loisirs;
- il répond à de nouveaux "besoins sociaux" de loisirs.

En outre, le travail à temps partiel offre des débouchés en termes d'emploi et de revenus, soit:

- un revenu d'appoint ou partiel en période de crise;
- des perspectives d'emploi aux nouveaux arrivants sur le marché du travail (femmes, jeunes);
- une retraite graduelle de la population active;
- la participation accrue à la vie économique collective.

Les témoignages entendus par la Commission Wallace font état des avantages de cette forme d'emploi pour les employés en termes de "liberté" et "d'aménagement du temps" (8.3.3.18, p. 88). Il reste cependant que le désir de l'emploi à temps partiel se limite d'une part à une forme d'emploi, l'emploi permanent et régulier, et d'autre part, à certaines catégories socio-démographiques de main-d'oeuvre, les femmes, les jeunes et les personnes âgées.

Selon la Commission Wallace, les inconvénients pour les employés à temps partiel sont de trois ordres: les inconvénients économiques, l'absence d'avenir professionnel et les difficultés rencon-

* Voir annexe "E".

trées en milieu de travail.

Premièrement, les inconvénients économiques se traduisent par une rémunération horaire moindre et de faibles revenus annuels, l'absence d'avantages sociaux et de régime de pension, l'absence de protection de l'emploi, et enfin une concentration dans les emplois peu qualifiés. Les statistiques présentées à l'annexe "E" témoignent de ces inconvénients. L'enquête de S.D. Nollen (8.3.2.10, p. 31) confirme qu'environ la moitié seulement des travailleurs à temps partiel permanents sont couverts par les régimes d'avantages sociaux. La Commission Wallace révèle pour sa part que 624 000 des 742 000 personnes à temps partiel réclamant des heures additionnelles se les ont vu refuser par leurs entreprises et que la grande majorité des personnes occupées à temps partiel désiraient un emploi permanent. Les cinq critiques les plus fréquemment formulées à l'égard du travail à temps partiel par les travailleurs eux-mêmes sont: l'insuffisance des avantages sociaux (20,4 %), des régimes de pension (19,8 %), des vacances et jours fériés (14,9 %), des salaires (12,6 %) et l'absence de sécurité et de protection de l'emploi (11,6 %) (8.3.3.18, p. 83).

Deuxièmement, le travail à temps partiel offre peu de possibilités d'avancement, ne permet pas l'organisation à long terme de la carrière et forme des ghettos d'emploi.

Troisièmement, il y a les difficultés rencontrées en milieu de travail, déjà soulevées par les employeurs et les syndicats. L'emploi à temps partiel suscite des problèmes de communication et provoque des conflits entre employés à temps plein et à temps partiel. D'ailleurs, ces derniers se plaignent de l'attitude et de leurs collègues à temps plein et des syndicats qui les ignorent ou les traitent comme travailleurs de second ordre (8.3.3.18, p. 90ss).

Il reste que le principal inconvénient de cette forme d'emploi demeure l'absence de sécurité de revenu et d'emploi et le fait qu'une fraction de la population active n'a pas d'autre choix que d'y recourir: un tiers de la main-d'oeuvre à temps partiel n'a pu trouver d'emploi à temps plein *.

4 POUR LES EMPLOYÉS A TEMPS PLEIN

Bien peu d'études traitent des avantages de l'instauration du travail à temps partiel pour les employés actuels à temps plein. Bien sûr, les avantages du travail à temps partiel les concernent également, mais surtout dans la mesure où ils projettent eux-mêmes de devenir salariés à temps partiel.

Il est d'opinion courante que les employés à temps plein bénéficient de l'implantation du régime d'emploi à temps partiel; principalement parce qu'elle amènerait une plus grande souplesse dans l'établissement des congés annuels ou des horaires de ces travailleurs et aussi parce que la partie de leur travail la plus difficile, stressante (période de pointe) ou monotone serait déléguée aux employés à temps partiel. Ainsi, les conditions d'exécution du travail du personnel à temps plein s'amélioreraient aux dépens toutefois de celles des employés à temps partiel (horaires peu commodes, etc.).

L'une des objections majeures des employés actuels, représentés par le monde syndical, inquiétude également exprimée par la Commission Wallace, est de voir cette forme d'emploi se développer aux dépens de l'emploi à temps plein.

* Voir annexe "E".

5 POSITIONS DES GOUVERNEMENTS

Malgré les difficultés d'en arriver à un verdict final sur l'ensemble des avantages et inconvénients de l'implantation d'un régime d'employés à temps partiel, les gouvernements fédéral et provincial, jugeant le travail à temps partiel souhaitable économiquement, ont décidé d'en favoriser l'essor.

5.1 Gouvernement fédéral

Au Canada, la promotion du travail à temps partiel est vigoureuse. La création par Travail Canada en mars 1982 de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, dont le mandat était de recommander des mesures législatives et politiques dans le but d'améliorer la condition générale du travail à temps partiel sans porter atteinte au travail à temps plein, marquait l'intention du gouvernement de doter l'emploi à temps partiel d'un certain encadrement juridique afin de lui associer de meilleures conditions de travail.

Bien qu'aucune loi n'existe sur le sujet, plusieurs documents témoignent de la priorité accordée au travail à temps partiel. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration mettait au point en 1981, les "éléments d'une politique sur l'emploi à temps partiel" et proposait que les gouvernements, les employeurs et les employés favorisent l'option du travail à temps partiel. Cette politique insistait sur l'adoption de normes de travail raisonnables et équitables pour les employés à temps partiel et sur le paiement des salaires au même taux et des avantages sociaux au prorata des heures travaillées (8.3.1.8, pp. 18-19).

Dans la fonction publique fédérale, le Conseil du trésor a aussi adopté en 1980, une politique visant à encourager et favoriser l'établissement des postes à temps partiel, dans le but de mieux répondre à la demande de service de la part du public et de satisfaire les employés (jeunes, handicapés, personnes avec responsabilités familiales). Le Conseil du trésor associait lui aussi sa campagne de promotion à la présence de conditions d'emploi et de travail uniformes et équitables pour les employés à temps partiel: calcul des avantages au prorata. Selon le Conseil du trésor, ces mesures, qui ne s'appliquent pas aux employés temporaires et à ceux qui ont un horaire très réduit, permettront "d'améliorer le service et de rendre plus efficace la gestion de la main-d'oeuvre".

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel présidée par madame Wallace a remis son rapport au ministre fédéral du travail en septembre 1983. Ce rapport présente l'ensemble le plus intégré de politiques à l'égard du travail à temps partiel. Ses recommandations * appuient l'essor du travail à temps partiel en le considérant "avantageux pour tous" s'il est équitablement rémunéré. La commission Wallace l'encourage dans tous les secteurs industriels et dans toutes les catégories d'emploi. Cependant, ce travail à temps partiel doit être volontaire et surtout ne devrait pas prospérer aux dépens de l'emploi à temps plein.

La Commission Wallace recommande l'attribution proportionnelle de tous les avantages sociaux et régimes de pension aux employés à temps partiel; cependant, les régimes de pensions ne leur seraient pas accessibles s'ils ont moins de 25 ans, travaillent moins de huit heures par semaine ou totalisent moins d'une année civile au service de leur employeur **. Elle recommande également

* Voir 8.3.3.18, pp. 31 à 34.

** Des restrictions qui de fait éliminent au moins 50 % de la main-d'oeuvre à temps partiel. Ceux-ci seront compensés par une rémunération en espèces.

que le critère minimal d'admissibilité de 15 heures hebdomadaires pour avoir droit à l'assurance-chômage, soit amendé et ramené à huit heures. La Commission Wallace demande aussi au gouvernement fédéral de promulguer de nouvelles normes de travail pour protéger le travailleur à temps partiel, d'éliminer la retraite obligatoire et de favoriser l'implantation du travail à temps partiel dans la fonction publique. Enfin, la Commission Wallace recommande que tous les salariés à temps plein et à temps partiel soient inclus dans la même unité de négociation, que soit encouragée la syndicalisation des travailleurs à temps partiel et que tous les employés jouissent d'avantages comparables en matière d'avancement et de sécurité d'emploi et que l'accès au travail à temps partiel soit rendu possible pour tous pendant certaines périodes de leur vie active.

5.2 Gouvernement du Québec

Le gouvernement québécois favorise aussi le développement du travail à temps partiel. Bien qu'à ce niveau également, aucune législation ne soit encore en vigueur concernant l'emploi à temps partiel, le gouvernement a multiplié depuis 1980 les engagements visant l'essor du travail à temps partiel.

Le 25 mars 1981, le gouvernement s'engageait, par la voix du premier ministre lui-même, à créer 6 000 emplois supplémentaires dans la fonction publique en offrant à ses employés de réduire à trois jours par semaine leur horaire de travail sans perte d'aucun privilège (8.3.1.7, annexe). La rémunération et les avantages sociaux seraient donc proportionnels. Dans le but de respecter la "demande des travailleurs" pour le travail à temps partiel et de "réduire le chômage", le gouvernement voulait stimuler l'emploi à temps partiel (des jeunes, des femmes et des personnes âgées notamment) de deux façons. D'une part, en amendant les lois et règlements pour accorder à toutes les personnes travaillant 15 heures et plus par semaine des conditions de travail, une rémunération et des avantages sociaux proportionnels. D'autre part, les mesures gouvernementales accorderaient aux employeurs du secteur privé une compensation financière pour la création d'emploi à temps partiel dans leur entreprise.

En 1982, la commission spéciale sur la fonction publique prônait, dans son document de consultation, le travail à temps partiel dans la fonction publique, avec statut équivalent et conditions de travail identiques, dans le but de répondre aux "besoins manifestes des employés. La Commission Bisailon s'interrogeait aussi sur l'utilisation courante des employés occasionnels dans la fonction publique, qui atteignaient, en 1981-1982, 29 048 entrées en fonction comparativement à des effectifs réguliers de 57 768 personnes. Nonobstant, le rapport final de la commission jugeait qu'il n'était "pas opportun" de présenter à l'heure actuelle "l'adoption d'une politique de temps partiel dans la fonction publique québécoise".

Malgré le moratoire que semble vouloir imposer la commission Bisailon, la promotion du travail à temps partiel fait son chemin à Québec.

Un groupe d'étude du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre s'est penché à la fin de 1981 sur le développement de l'emploi à temps partiel au Québec (8.3.1.15). Reconnaisant le travail à temps partiel comme un facteur de progrès économique et social, le groupe de travail juge nécessaire qu'il soit assorti de meilleures conditions de travail et que les nouvelles catégories de main-d'oeuvre intéressées puissent dans l'avenir le "choisir" sans écopier de conditions inférieures et d'un statut amoindri. Le groupe précise cependant que cette promotion du travail à temps partiel doit se greffer à une politique active de l'emploi et non se développer au détriment de l'emploi à temps plein.

Parmi les mesures concrètes d'application, le groupe propose de "prioriser l'amélioration des conditions de travail du temps partiel", de définir cet emploi en tant que "régulier, d'une durée inférieure à la durée normale, continu et volontaire" et de doter le travail à temps partiel d'un encadrement juridique similaire à la législation française - principe de proportionnalité, contrat type, bénéfices à la carte, minimisation des charges fiscales *.

Finalement, le groupe met de l'avant divers moyens pour mousser l'évolution du temps partiel dans le secteur privé québécois.

Le Premier Ministre, dans son discours inaugural à l'Assemblée nationale en mars 1983, plaçait le partage de l'emploi parmi les priorités gouvernementales urgentes (8.3.1.5, pp. 12-13). Pour répondre aux aspirations des travailleurs et endiguer le chômage, il proposait l'accessibilité au travail à temps partiel "à tous ceux qui le voudraient". Les conditions de travail et les avantages sociaux devront être "équivalents" à ceux des travailleurs à temps plein, y compris le taux de salaire.

Depuis, les ministères s'intéressent à une politique sur le travail à temps partiel. Déjà certains ministères, comme celui du Travail et de la main-d'oeuvre, ont établi des politiques internes régissant le travail à temps partiel (8.3.1.16). Ces politiques, qui suppléent au mutisme des conventions collectives de la fonction publique à l'égard du travail à temps partiel, précisent que les normes contenues dans les lois et règlements s'appliquent à tous les employés, que toute rémunération et avantages sociaux sont proportionnels aux heures travaillées et que le choix volontaire du travail à temps partiel doit couvrir une période d'au moins six mois avec horaire fixe et prédéterminé. Ces politiques ont pour but de permettre aux employés qui le désirent de réduire leur temps de travail dans la mesure où les besoins de l'organisation sont respectés ou de créer des emplois à temps réduit.

La politique de gestion du travail à temps partiel dans la fonction publique stipule que ce travail soit établi selon un horaire réduit et sur la base du volontariat, que l'employé à temps partiel ait une priorité d'accès aux postes à temps plein et enfin, qu'il bénéficie de la sécurité d'emploi (s'il travaille sur une base permanente et continue), des mêmes avantages sociaux et du même régime de retraite (8.3.1.17).

Ainsi, les gouvernements font-ils du travail à temps partiel une forme d'emploi souhaitable et économiquement utile. L'appui à l'essor de ce nouveau type de travail transparaît de tous les documents de politique rédigés sur le propos, ce qui, éventuellement, devrait conduire au niveau fédéral ou provincial, à une politique globale sur le travail à temps partiel.

* Voir 8.3.1.15, pp. 30 à 46 pour un exposé détaillé de la législation française.

GLOSSAIRE

Amplitude (ou étalement)	Période de temps écoulé entre le début et la fin de la journée régulière de travail.
Amplitude maximale	Limite fixée de l'amplitude (13 heures à la C.T.C.U.M.).
A.P.T.A.	American Public Transit Association. Organisme américain dont le siège social est à Washington et dont les membres représentent plus de 160 villes américaines et canadiennes et plusieurs entreprises oeuvrant dans l'industrie du transport collectif.
Assignment	Journée de travail établie à partir de l'horaire quotidien et dont le temps travaillé n'excède pas huit heures.
Assignment continue	Assignment qui comporte une seule pièce de travail (d'une durée moyenne de 7,47 heures à la C.T.C.U.M.).
Assignment de deux pièces	Assignment qui comporte deux pièces de travail étalées sur une période n'excédant pas 13 heures.
Assignment "intervallisée" (trois pièces)	Assignment qui comporte trois pièces de travail dont le plus court intervalle fait l'objet d'une rémunération.
DEMTEC	Programme d'évaluation de la demande de transport en commun (prévisions d'achalandage) dans le territoire de la C.T.C.U.M..
Deuxième équipe	Assignations qui finissent après 19 h 45 du lundi au vendredi ainsi que le lundi de Pâques, après 18 h 00 les samedi et dimanche et après 19 h 00 lors des jours fériés.
Durée de parcours	Temps requis pour effectuer le parcours complet (aller-retour) ou la moitié de ce parcours sur une ligne déterminée.
Employé assigné	Employé qui a choisi une assignation apparaissant sur les listes d'assignation préalablement établies.
Equipe de réserve	Catégorie d'employés qui choisissent, par rang d'ancienneté, le travail réparti quotidiennement.
Equipe de roulement	Catégorie d'employés affectés au remplacement des employés en congé hebdomadaire.
Equipe de vacance	Catégorie d'employés affectés au remplacement des employés en congé de vacances annuelles.
Division (garage)	Dépôt où sont remisés les autobus employés dans un territoire donné.

Garantie minimum - pièce	Rémunération minimale garantie de deux heures pour l'exécution de toute pièce de travail.
Garantie minimum - journée	Rémunération minimale garantie de huit heures pour l'exécution de toute assignation.
HASTUS	Programme d'évaluation des Horaires et Assignations d'un Système de Transport Urbain Structuré.
Ligne	Trajet pré-établi du parcours d'un autobus en service d'un point à un autre et identifié par un numéro.
Pause-repos	Pause de 10 minutes accordée pour toute pièce de travail de trois à cinq heures consécutives et de 20 minutes pour toute pièce de plus de cinq heures consécutives.
Pièce de travail	Partie composante de l'assignation de travail.
Première équipe	Assignations qui finissent avant 19 h 46 du lundi au vendredi et le lundi de Pâques, avant 18 h 01 les samedi et dimanche et avant 19 h 01 lors des jours fériés.
Prime d'amplitude	Prime accordée au chauffeur lorsque la journée normale de huit heures de travail est étalée sur une période d'une durée dépassant dix heures jusqu'à 13 heures.
Prime de déplacement	Prime versée lorsqu'une assignation continue se termine ailleurs qu'à son lieu de départ. Lorsque l'assignation est composée de deux pièces, la prime est aussi versée si la deuxième pièce commence à un autre endroit que celui où finit la première.
Réserve en disponibilité	Membre de l'équipe de réserve à qui l'on n'a pas assigné de travail.
Temps d'attente	Temps écoulé entre le passage d'un autobus et le suivant sur une ligne.
Temps travaillé	Temps employé par un chauffeur au volant de son autobus durant son assignation.
"Tripper"	Pièce de travail d'une durée inférieure à une journée normale de travail qui comporte habituellement la sortie du garage et la rentrée.



Gouvernement du Québec
Conseil Exécutif

Bibliothèque de l'Assemblée nationale



QL A 026 892