

Statistiques et information

Les congés annuels payés dans les conventions collectives de travail du Québec

Volume 5, numéro 9, juin 1950

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023392ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023392ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1950). Statistiques et information : les congés annuels payés dans les conventions collectives de travail du Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(9), 88–90. <https://doi.org/10.7202/1023392ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1950

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Injonction interlocutoire — Grève — Piquetage — Constitutionnalité

Une union déclare une grève et établit une ligne de piqueteurs pendant les négociations pour une convention collective. La demanderesse, de son côté, fait application à la Cour supérieure pour l'obtention d'une injonction interlocutoire.

Jugement: La Cour accorde la demande pour les motifs suivants: 1. La Cour ne peut rendre jugement en ce moment sur le fond du litige. Elle peut tout simplement déterminer si la demanderesse a prouvé *prima facie* qu'il y a matière à injonction. Or ceci a été prouvé. C'est pourquoi la Cour ordonne l'application d'une injonction dans le but d'empêcher les piqueteurs d'être une nuisance selon le droit commun et de guetter, d'assiéger et d'intimider les autres employés de la manière indiquée par l'art. 501 du Code criminel. Enfin cette injonction devra avoir pour effet de les empêcher de participer à toute grève contraire à la Loi des relations ouvrières. 2. Le fait que l'employeur ait supporté une union de compagnie avant la certification n'est pas un acte de mauvaise foi. Et cela ne peut induire la Cour à se servir de sa discrétion pour refuser l'injonction. 3. Dans les procédures interlocutoires, la Cour ne peut se prononcer d'une façon

finale sur la constitutionnalité d'une loi, elle peut simplement déclarer que la constitutionnalité de cette loi est probable ou non: La Loi des relations ouvrières est *intra vires*. Les articles de pénalité (a. 43 et 44) de cette loi sont des articles ancillaires à l'idée générale de la Loi des relations ouvrières, qui tombe sous le coup de l'article 92 de l'A.A.B.N., concernant la propriété et le droit civil. L'article 43 de la Loi des relations ouvrières ne rend pas la grève illégale, mais elle ordonne des pénalités lorsqu'une grève est déclarée avant que certaines conditions ne soient accomplies. Ceci ne vient nullement en conflit avec l'article 590 du Code criminel qui enlève le caractère d'illégalité à certaines grèves. Ce dernier article n'empêche pas une province de légiférer sur des sujets reliés à la propriété et au droit civil. 4. Alors qu'il est douteux que l'on puisse prendre action contre une union en son nom propre sous l'article 29 des procédures spéciales, ch. 342, S.R.Q. 1941, on peut obtenir jugement de *benefit* et contre tous les membres de l'union.

(Aird & Son Limited vs Local 500, International Union of Shoe and Leather Workers of United States and Canada et al. and Association of Shoe Manufacturers of Quebec, 1948; 3 D.L.R. 114; C.S., Québec, 16-12-47; Juge Campbell; C.L.L.R. 31,081 No 35,083.)

STATISTIQUES ET INFORMATION

LES CONGES ANNUELS PAYES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DU QUEBEC

Voici le deuxième extrait d'un travail fait en collaboration sous les auspices de l'Office de recherches du Département des relations industrielles.

Il s'agit, comme on peut le constater, de conventions déposées à la Commission de relations ouvrières de Québec au 31 décembre 1948.

Le premier tableau couvre tous les établissements sauf les industries manufacturières. Dans cette division, 1,688 employeurs accordent une vacance initiale d'une semaine à 28,856 travailleurs; le congé minimum est de deux semaines pour 15,529 employés de 250 employeurs et de trois semaines pour 13 employés de deux employeurs.

Un congé maximum d'une semaine est accordé par 1,207 employeurs à 6,341 travailleurs. Le congé maximum est de deux semaines chez 698 employeurs ayant à leur emploi 34,487 travailleurs, de trois semaines pour 3,361 employés de 14 employeurs et de quatre semaines pour les 209 travailleurs d'une entreprise.

Parmi les différentes dispositions de ce groupe de conventions, il est intéressant d'en noter quelques-unes. Ainsi on adopte, dans 39 conventions, les dispositions de l'ordonnance no 3 de la Commission du salaire minimum. Le taux de rémunération est à pourcentage selon 17 conventions; au taux moyen, dans 6 conventions; au salaire régulier, dans 31 conventions. La détermination des vacances est laissée à l'employeur dans 47 conventions; aux employés dans 6 conventions; une entente doit être conclue à ce sujet selon 29 conventions collectives et dans 43 autres on doit tenir compte de l'ancienneté.

Le deuxième tableau porte sur l'ensemble des conventions collectives relatives aux industries manufacturières. C'est la section la plus importante puisque sur les 1,185 conventions collectives déposées à la Commission de relations ouvrières au 31 décembre 1948, 702 lui revien-

ent, soit 59.2% de ces conventions régissant 32.8% des employeurs et 68.4% des travailleurs.

Dans ce groupe, 855 employeurs accordent à leurs 127,020 employés un congé initial d'une semaine, et 84 employeurs accordent à leurs 10,180 employés un congé minimum de deux semaines après un an de service. Dans un cas, le congé minimum est de trois semaines pour les 16 employés d'une entreprise, dès la première année d'emploi.

Par rapport à l'ensemble des travailleurs des industries manufacturières assujettis à des conventions collectives de travail, une fraction négligeable d'à peine un dixième de un pour cent n'ont droit à aucun congé annuel payé. Il est cependant intéressant de noter que 7.4% des travailleurs ont un congé initial de deux semaines dès la première année de service.

Pour 34,371 travailleurs (25% du groupe) au service de 438 employeurs, le congé maximum est d'une semaine; il est de deux semaines en faveur de 76,885 travailleurs (56%) occupés par 408 employeurs; de trois semaines pour 23,232 employés (16.9%) travaillant pour 81 employeurs et enfin, de quatre semaines pour 2,728 travailleurs (2.1%) employés par treize employeurs.

Près des trois quarts des travailleurs industriels bénéficient d'un congé de deux ou trois semaines. Quant à la longueur de service requis pour y avoir droit, on peut dire que dans l'ensemble 86.6% des travailleurs de ce groupe ont droit à des congés annuels de deux semaines avant d'avoir atteint six ans de service. S'il s'agit du congé maximum de trois semaines, 8.5% des travailleurs y ont droit avant 20 ans de services; 37.9% après 20 ans; 17.2% après 21 ans et 36.4% après 25 ans. Ce congé est donc accordé, dans la majorité des cas, après 20 ou 25 ans de service.

On relève une grande variété de dispositions relatives aux congés annuels payés dans les conventions régissant l'industrie manufacturière. Ainsi, 17 conventions réfèrent à l'ordonnance no 3 de la Commission du salaire minimum pour les vacances annuelles payées. 253 conventions comportent des règles de rémunération dont 134 selon un pourcentage, 94 d'après le salaire régulier et 25 selon le salaire moyen. Il est stipulé dans 47 conventions que l'établissement sera fermé pendant la période de congé annuel. Quant à la date des congés, 179 conventions s'en remettent à la décision de l'employeur pour le choix; 7 donnent le choix aux employés; 43 exigent une entente mutuelle à ce sujet et 9 considèrent l'ancienneté.

Enfin, le dernier tableau de la présente série fait la synthèse des deux premiers.

On peut constater qu'un grand total de 181,614 travailleurs au service de 2,860 employeurs ont droit, d'après ces conventions, à un congé annuel minimum d'une semaine par année. De ce groupe, 314 employeurs accordent à leurs 25,709 employés un congé initial de deux semaines, et 3 employeurs ayant à leur service 29 employés accordent trois semaines dès la première année d'emploi.

Par rapport à l'ensemble des employés assujettis à des conventions collectives de travail, nous remarquons que 7.6% ne bénéficient d'aucun congé annuel payé. Ce sont, pour la plupart, des ouvriers de la construction. Le

congé initial est d'une semaine pour 85.9% des travailleurs qui bénéficient de vacances annuelles payées et de deux semaines pour 14.1%.

Le maximum de congé annuel payé est d'une semaine pour 40,712 travailleurs occupés par 1,645 employeurs. Il est de deux semaines pour 111,372 employés de 1,106 employeurs après une ou plusieurs années de service; de trois semaines pour 26,593 employés travaillant pour 95 employeurs après quelques années de service, et enfin de 4 semaines pour les 2,937 employés de 14 employeurs après 20, 25 ou 30 ans de service.

Il est intéressant de noter que par rapport à l'ensemble des travailleurs qui bénéficient de vacances payées, 22.4% des travailleurs ont droit à un maximum d'une semaine. Les trois quarts des travailleurs ont donc un régime plus avantageux que celui d'une semaine par année. En effet, 61.3% des travailleurs peuvent anticiper après quelques années d'emploi un congé de deux semaines par an, 14.6% un congé de trois semaines et 1.7% un congé de quatre semaines. On remarque aussi que la durée de service requis pour avoir droit à un congé de deux semaines est d'un an pour 23.1% des travailleurs, de deux ans pour 3.7%, de trois ans pour 6.7% et de quatre ans pour 1.7%. Plus de la moitié, soit 54.6%, auront l'avantage d'une vacance de deux semaines après cinq ans de service et 89.8% en profiteront avant d'avoir atteint six ans de service.

TABLEAU I: CONGÉS ANNUELS PAYÉS DANS 328 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DÉPOSÉES À LA COMMISSION DE RELATIONS OUVRIÈRES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC POUR TOUS LES ÉTABLISSEMENTS SAUF LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, RÉPARTIS D'APRÈS LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS VISÉS, AU 31 DÉCEMBRE 1948.

Temps de service requis	1 semaine		2 semaines		3 semaines		4 semaines	
	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés
<i>Congé initial</i> 1 an	1,688	28,856	230	15,529	2	13	—	—
<i>Congé maximum</i>								
1 an	1,207	6,341	230	15,529	2	13		
2 ans			31	3,234				
3 ans			9	1,376				
4 ans			1	7				
5 ans			285	13,213	1	80		
7 ans			137	483				
10 ans			5	645	1	1,090		
14 ans					2	30		
15 ans					3	383		
20 ans					3	235	1	209
25 ans					2	1,530		
TOTAUX	1,207	6,341	698	34,487	14	3,361	1	209

TABLEAU II: CONGÉS ANNUELS PAYÉS DANS 702 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DÉPOSÉES À LA COMMISSION DE RELATIONS OUVRIÈRES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC POUR LES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, RÉPARTIS D'APRÈS LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS VISÉS, AU 31 DÉCEMBRE 1948.

Temps de service requis	1 semaine		2 semaines		3 semaines		4 semaines	
	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés
<i>Congé initial</i> 1 an ou moins	855	127,020	84	10,180	1	16	—	—
<i>Congé maximum</i>								
1 an	438	34,371	84	10,180	1	16		
2 ans			11	897				
3 ans			64	6,094				
4 ans			3	1,834				
5 ans			219	47,608	1	39		
6 ans			6	424				
7 ans			4	6,733				
10 ans			16	3,065	3	113		
15 ans					13	1,778		
20 ans			1	50	34	8,821		
21 ans					4	4,007		
25 ans					25	8,458	5	2,489
30 ans							8	239
TOTAUX	438	34,371	408	76,885	81	23,232	13	2,728

TABLEAU III: CONGÉS ANNUELS PAYÉS DANS 1,185 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DÉPOSÉES À LA COMMISSION DE RELATIONS OUVRIÈRES DE LA PROVINCE DE QUÉBEC POUR TOUTS LES GROUPES D'ÉTABLISSEMENTS, RÉPARTIS D'APRÈS LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS VISÉS, AU 31 DÉCEMBRE 1948.

Temps de service requis	1 semaine		2 semaines		3 semaines		4 semaines	
	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés	employeurs	employés
<i>Congé initial</i> 1 an ou moins	2,543	155,876	314	25,709	3	29	—	—
<i>Congé maximum</i>								
1 an	1,645	40,712	314	25,709	3	29		
2 ans			42	4,131				
3 ans			73	7,470				
4 ans			4	1,841				
5 ans			504	60,821	2	119		
6 ans			6	424				
7 ans			141	7,216				
10 ans			21	3,710	4	1,203		
14 ans					2	30		
15 ans					16	2,161		
20 ans			1	50	37	9,056	1	209
21 ans					4	4,007		
25 ans					27	9,988	5	2,489
30 ans							8	239
TOTAUX	1,645	40,712	1,106	111,372	95	26,593	14	2,937