

Nouvelles façons de  
**GAGNER**

**LUTTER CONTRE LA PRIVATISATION ET LA SOUS-TRAITANCE**

**Négocier la protection  
contre la privatisation**

**Conférence nationale du SCFP sur la privatisation  
Toronto – le 27 au 30 mars 2003**

**SCFP • CUPE**  
*Au cœur de l'action • On the front line*



## **Négocier la protection contre la privatisation**

Le SCFP lutte contre la sous-traitance depuis des décennies. La négociation des clauses de conventions pour prévenir ou limiter la sous-traitance a été notre première ligne de défense. Et nous avons bien réussi sur ce plan.

Vous pouvez en voir les résultats dans nos conventions collectives. Les conventions du SCFP incluent habituellement une certaine forme de protection contre la sous-traitance que vous trouverez dans d'autres conventions collectives canadiennes<sup>1</sup>.

## **Les conventions collectives du SCFP sont plus fortes que d'autres**

Près des trois quarts (71 %) des conventions du SCFP offrent une protection contre la sous-traitance, en comparaison de la moitié seulement (55,3 %) des conventions collectives canadiennes.

La forme de protection la plus courante dans les conventions du SCFP est que l'employeur doit garantir les emplois de tous les membres actuels de l'unité de négociation. Près de (44,9 %) de nos conventions collectives offrent ce niveau de protection.

Le SCFP a négocié une restriction complète sur la sous-traitance dans un bon nombre de ses conventions collectives. Cet objectif idéal a été obtenu dans 8 % des conventions du SCFP, soit une convention sur douze.

Ce nombre montre que nous avons beaucoup de travail à faire pour étendre ce degré de protection à tous les membres du SCFP. Mais en même temps, nous devons noter que nous avons fait mieux que la moyenne des conventions collectives canadiennes. Selon la Direction de l'information sur les milieux de travail, 2,7 % seulement des conventions collectives canadiennes empêchent l'employeur de sous-traiter du travail.

---

<sup>1</sup> La source des données pour les conventions collectives du SCFP est le Système informatisé d'analyse des conventions collectives (SIACC) du Service de recherche du SCFP. La source pour les conventions collectives canadiennes est le Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Base de données SEDCC, 2001.

## **Nous avons toujours besoin d'une meilleure protection**

Bien que les membres du SCFP bénéficient d'un degré de protection assez élevé contre la sous-traitance, une bonne part de nos conventions collectives n'ont aucune disposition contre la sous-traitance. En fait, près de une convention collective du SCFP sur trois (29 %) n'ont aucune clause sur la sous-traitance.

Lorsque nous examinons les secteurs de plus près, nous constatons qu'il y a de grands écarts, compte tenu de la poussée patronale en faveur de la sous-traitance dans tous les secteurs. Ainsi, moins de la moitié de nos conventions collectives dans le secteur des services sociaux bénéficient d'une forme de protection contre la sous-traitance. Le tiers des conventions du SCFP dans le secteur de l'éducation sont muettes sur la question de la sous-traitance. Le secteur municipal est sur le même pied d'égalité que la moyenne de tous les secteurs; en effet, 29 % des conventions n'ont pas de clause sur la sous-traitance. Les conventions du SCFP dans le secteur des soins de santé ont fort probablement des dispositions contre la sous-traitance. Vingt-trois pour cent seulement des conventions dans les soins de santé ne traitent pas de la sous-traitance. (Voir les tableaux à la fin.)

Une autre image émerge quand on regarde les secteurs qui interdisent complètement la sous-traitance. Le secteur des services sociaux mène avec 10,8 % des conventions du secteur qui interdisent la sous-traitance. Viennent ensuite le secteur de l'éducation et celui de la santé, où 8,5 % et 7,6 % des conventions du SCFP interdisent totalement la sous-traitance. Le secteur municipal est celui où l'on risque le moins de trouver une interdiction complète sur la sous-traitance, avec 6,3 % des conventions qui offrent un tel degré de protection.

Pour examiner de plus près l'importance des différentes mesures de protection contre la sous-traitance dans les conventions collectives du SCFP et dans les conventions collectives canadiennes, reportez-vous aux tableaux à la fin du document.

## Approches de négociation pour lutter contre la privatisation :<sup>2</sup>

Il y a plusieurs dispositions différentes sur la sous-traitance que votre section locale peut négocier pour lutter contre la privatisation. Certaines l'interdisent totalement et d'autres placent des obstacles sur le chemin de la privatisation. De plus, il est également important d'avoir des dispositions proactives pour prévenir toute privatisation future et pour ramener le travail au sein de l'unité de négociation. Voici des exemples de clauses sur la sous-traitance et la privatisation que l'on retrouve dans nos conventions collectives.

### Prévenir la sous-traitance :

L'idéal c'est une clause qui empêche la sous-traitance du travail de l'unité de négociation. Malheureusement, les employeurs s'y opposent fortement.

- ❑ **Restriction complète sur la sous-traitance de tout travail présentement fait par l'unité de négociation.**

Cette clause est très difficile à négocier compte tenu du climat actuel. Elle offre néanmoins une protection maximale pour nos membres. Seulement 8,1 % de nos conventions collectives offrent une telle protection.

Exemple :

#### Section locale 801, Division scolaire n° 46 Sunshine Coast

- 4.03 (f) Afin de fournir une sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, l'employeur accepte que le travail ou les services des personnes à son emploi ne seront pas sous-traités, transférés, loués, affectés ni cédés, en tout ou en partie, à toute autre usine, personne, entreprise ou personne employée en dehors de l'unité de négociation, à moins d'entente entre les deux parties.

---

<sup>2</sup> Veuillez noter que les clauses des conventions collectives sont traduites de l'anglais à moins d'indication contraire.

## **Créer des obstacles à la sous-traitance :**

S'il est impossible d'interdire complètement la sous-traitance, il est important de négocier des obstacles à la sous-traitance. Voici six clauses qui font obstacle aux employeurs qui veulent sous-traiter le travail. Elles offrent un certain degré de protection pour les membres syndiqués.

- ❑ **Pas de sous-traitance si les membres de l'unité de négociation peuvent accomplir le travail.**

Exemple :

### **Section locale 2012 et la Ville de Terrace (C.-B.)**

#### 16.01 Restrictions sur la sous-traitance

Afin d'offrir une sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, la Ville convient que tout le travail et tous les services normalement effectués par les personnes employées ne devraient pas être sous-traités, transférés, loués, affectés ou cédés, à la condition que :

1. Les employés soient qualifiés pour faire le travail.
  2. L'équipement nécessaire pour faire le travail est disponible.
  3. Le travail peut être fait dans les délais disponibles, tel que l'exigent les conditions saisonnières.
  4. Le travail peut être fait par la Ville avec un avantage économique pour elle.
- ❑ **L'Employeur doit garantir les emplois de tous les membres actuels de l'unité de négociation.**

Exemple :

### **Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, Sous-comités patronaux de négociation des hôpitaux et Conseil provincial des affaires sociales du SFCP (FTQ).**

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1. Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2. Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
  3. **Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.**
  4. Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.
  5. Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.<sup>3</sup>
- **L'employeur doit garantir les emplois de certaines personnes à son emploi (p. ex. les employés permanents ou ceux qui ont accumulé des années de service).**

---

<sup>3</sup> Ces renseignements proviennent de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, le Sous-comité patronal de négociation des centres hospitaliers publics et le SCFP (FTQ), 2000-2002.

Exemple :

**Syndicat des employés municipaux de Saskatoon, section locale 859 du SCFP et Ville de Saskatoon**

38.01 Eu égard à la volonté de maintenir une main-d'œuvre stable et eu égard aux périodes de pointe périodiques pour ce qui est de la charge de travail et qui dictent la nécessité de sous-traiter du travail, les parties s'entendent comme suit :

a) aucune personne employée permanente qui occupe un emploi à l'année ne sera mise à pied ou licenciée comme conséquence directe au fait que la ville a sous-traité du travail qui est habituellement fait par la main-d'œuvre du SCFP.

- **L'employeur essaiera de trouver d'autre travail pour les personnes à son emploi qui seront déplacées.**

Exemple :

**Section locale 30 du SCFP et Ville d'Edmonton**

11:04 La Ville reconnaît et accepte que pendant la durée de cette convention, aucune personne employée permanente ne sera licenciée comme conséquence directe de la sous-traitance du travail fait par ces personnes.

Si une personne employée permanente est déplacée à la suite de la sous-traitance du travail, la Ville placera une telle personne employée dans un autre poste pour lequel elle a les qualifications requises.

Si une personne employée permanente est placée dans un poste inférieur, une telle personne employée ne subira pas de perte de salaire en raison de son déplacement.

- **L'employeur doit exiger que le sous-traitant fournisse un niveau comparable de salaire et d'avantages.**

Exemple :

**Université de la Colombie-Britannique et Section locale 2950 du SCFP (personnel de bibliothèque et de bureau) (expiration : 31 mars 2002)**

5.05(f) Pour tout travail donné en sous-traitance, tous les sous-traitants de l'Université offriront des salaires et des conditions d'emploi qui sont au moins égaux aux dispositions de la présente convention.

- **L'employeur ne donnera pas de travail en sous-traitance à des bénévoles.**

Exemple :

**Section locale 606, Division scolaire n° 79 Cowichan Valley**

31.01 L'engagement des membres de la collectivité dans les écoles est encouragé en autant que cela n'ait pas pour effet le déplacement des personnes employées au sein de l'unité de négociation.

## **Consultation et avis**

Le type de clause qui suit donne un préavis au syndicat avant de sous-traiter du travail. Ce genre de clause peut permettre au syndicat d'avoir le temps de se mobiliser et de préparer son dossier contre le projet de sous-traitance.

- **L'employeur consultera le syndicat avant de sous-traiter du travail.**

Exemple :

**Conseil d'administration du gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick et Section locale 1251 du SCFP : Services et soins institutionnels**

26.01 Dans le cas de fusion, d'intégration, de fermeture d'un établissement ou de sous-traitance, qui peuvent entraîner le déplacement de personnes employées, l'employeur accepte de donner au syndicat un avis d'au moins 180 jours d'un tel changement et il accepte aussi de consulter le Syndicat afin de voir que les personnes à son emploi ainsi affectées soient assurées d'un travail continu.

## Élargir les services et prévenir toute sous-traitance future

À mesure que de nouveaux services sont ajoutés ou que des services actuels sont élargis, il est important qu'ils ne soient pas donnés en sous-traitance.

- **Toutes les nouvelles installations qui relèvent du fonctionnement de l'employeur seront couvertes par la convention collective.**

Exemple :

### **Section locale 1356 du SCFP (entretien des lieux et métiers à l'Université York)**

Lettre d'entente – Dotation en personnel des nouveaux édifices appartenant à l'Université.

L'Université accepte que les nouveaux édifices lui appartenant pour lequel un permis d'occupation a été accordé pendant la durée de la présente convention collective (« nouveaux édifices ») seront couverts par les certificats émis par la Commission des relations de travail de l'Ontario en date du 1<sup>er</sup> mars 1971 et du 19 août 1998.

Le Syndicat reconnaît qu'en dotant en personnel les nouveaux édifices, de nouvelles classifications peuvent être créées pour des postes de l'unité de négociation. Les salaires pour ces nouvelles classifications peuvent être différents des salaires des classifications en dehors des nouveaux édifices conformément aux dispositions de l'article 23.04.

Le Syndicat reconnaît que l'Université a le droit de donner des contrats à des entreprises de l'extérieur pour gérer les installations universitaires et que ces entreprises auront tous les droits de l'Université pour ce qui est des dispositions de la convention collective pour gérer le personnel du SCFP. Cette lettre d'entente arrivera à échéance le 31 août 2005.



## **Section locale 951, Université de Victoria (cols blancs)**

31.04 Selon le champ d'application des emplois dans les départements universitaires que détiennent les membres réguliers de l'unité de négociation :

- (a) le Syndicat avisera l'Université, au début d'un trimestre, du genre de travail donné en sous-traitance qui relève du champ d'application de l'unité de négociation que le syndicat aimerait examiner. Ces demandes seront suffisamment définies pour permettre le processus de collecte de données afin de procéder de manière efficiente et sans dépenser des ressources excessives.

## **Récupération à l'interne**

Le SCFP doit ramener à l'interne plus de travail donné en sous-traitance. Négocier un processus pour ce faire exige habituellement que l'employeur accepte les deux points suivants :

- ❑ **L'employeur doit divulguer toute l'information sur les services actuellement donnés en sous-traitance.**
- ❑ **L'employeur examinera les propositions syndicales pour récupérer le travail à l'interne.**

Voici quatre exemples qui montrent le genre de clauses qui peuvent être négociées :

## **Section Locale 917, Université De Victoria**

31.02 L'Université avisera le Syndicat, sur une base annuelle, des services sous-traités dans le domaine de compétence des emplois effectués au sein des divisions de services de l'Université par des membres réguliers de l'unité de négociation et donnera l'occasion au Syndicat de présenter des alternatives. L'Université devrait se réunir tous les trois mois avec le Syndicat afin de revoir les décisions de sous-traitance et examiner les dossiers de récupération à l'interne relatifs à la lettre d'entente.

## **Sections locales 79 et 416 du SCFP et Ville de Toronto**

21.02(a) et 28.04

Le Syndicat et la Ville devraient créer un comité mixte afin de revoir toutes les opérations et tous les services aux fins de la récupération à l'interne dans la mesure du possible.

## **Section locale 5555 du SCFP et Conseil scolaire régional de Kawartha Pine Ridge**

LETTRE D'ENTENTE entre le Conseil scolaire régional de Kawartha Pine Ridge et la section locale 5555 du Syndicat canadien de la fonction publique; article 6.07 de la section locale 1022 du SCFP et du Conseil scolaire régional de Hastings et Prince Edward; et article 4.05 de la section locale 1480 du SCFP et du Conseil scolaire de Limestone.

L'Employeur accepte que tout le travail et tous les services sous-traités actuellement ou autrement effectués par des personnes autres que les membres de l'unité de négociation seront sujets à un examen mixte continu pour déterminer quel travail et quels services pourraient être faits par les membres de l'unité de négociation.

## **Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario (SCFP) et Association des hôpitaux de l'Ontario**

10.03 Pour faire suite à l'article 9.08(d)(i)(1), les parties conviennent que le Comité de redéploiement entreprendra immédiatement un examen de tout travail de sous-traitance existant qui, autrement, serait du travail fait par l'unité de négociation et qui pourrait être soumis à une échéance et ouvert à la renégociation dans les six (6) mois, afin d'évaluer la valeur concrète et l'efficacité en termes de coût pour qu'un tel travail soit fait à l'Hôpital par les membres de l'unité de négociation.

## **Les partenariats public-privé et les autres formes de diversification des modes de prestation des services**

La nécessité de négocier une protection contre les partenariats public-privé (PPP) et d'autres formes de diversification des modes de prestation des services (DMPS) est de plus en plus importante alors que les gouvernements et les employeurs examinent de nouvelles formes de privatisation.

Voici les éléments des clauses de convention collective sur les PPP ou les DMPS.

- L'employeur doit informer le syndicat de toute proposition de PPP ou de DMPS dans un délai prescrit.
- L'employeur doit divulguer tous les renseignements pertinents au sujet d'une proposition de PPP ou de DMPS au syndicat dans un délai prescrit.
- L'employeur doit consulter le syndicat sur toute proposition de PPP ou de DMPS avant son adoption, y compris donner l'occasion au syndicat de répondre officiellement à la proposition par écrit.

Les deux exemples qui suivent traitent de la menace des PPP ou d'autres types de DMPS :

### **Section locale 241 du SCFP et la Ville de Guelph**

38:02 La Ville devrait informer le Syndicat par écrit au moins trente (30) jours avant que les fonctionnaires municipaux ne fassent une recommandation à un comité du Conseil ou au Conseil à l'effet que la Ville de Guelph veut conclure une entente conjointe avec une entité du secteur public ou du secteur privé pour l'offre de services publics dans un établissement, une propriété ou un service dans lequel la Ville a des avoirs présents ou futurs.

La Ville devrait permettre au Syndicat d'avoir accès aux renseignements techniques ou autres qu'elle a en sa possession ou qu'elle peut raisonnablement obtenir qui pourrait être nécessaire pour que le Syndicat évalue la demande et le travail à faire.

Cinq (5) jours ouvrables après avoir informé le Syndicat, la Ville devrait rencontrer le Syndicat afin de discuter pleinement des détails du travail ou du service à entreprendre ou de l'entente conjointe avec une entité du secteur public ou du secteur privé, afin de donner suffisamment de temps au Syndicat de faire une présentation à la direction, au comité pertinent ou au conseil afin d'évaluer si un tel travail ou service peut être fait par les personnes à l'emploi de la Ville.

## Section locale 1287 du SCFP et Municipalité régionale de Niagara

### Article 29 (en partie) – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

20.01 Afin de donner suffisamment de temps au Syndicat de faire une représentation relativement à la diversification des modes de prestation des services, ce qui entraînerait le déplacement d'une personne employée de l'unité de négociation, le Syndicat devrait disposer d'un préavis écrit d'un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours, sauf lorsque des circonstances inattendues rendent un tel préavis impraticable ou irréalisable. Avant qu'une décision soit prise par un service à l'effet de donner un contrat de services d'un certain type effectués par ses employés, le Syndicat doit avoir l'occasion de discuter de la question avec le directeur du service concerné et de faire une proposition sur les projets du service.

À la suite d'une discussion avec la direction du service concerné, le Syndicat doit pouvoir faire une représentation au comité permanent approprié du Conseil régional en ce qui a trait à la sous-traitance du travail en question et la Corporation doit faire en sorte que le Syndicat ait accès à tout document, de nature non confidentielle tel que défini par la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, examiné en appui de sa décision de sous-traiter le travail au moins six (6) semaines avant la réunion prévue du comité.

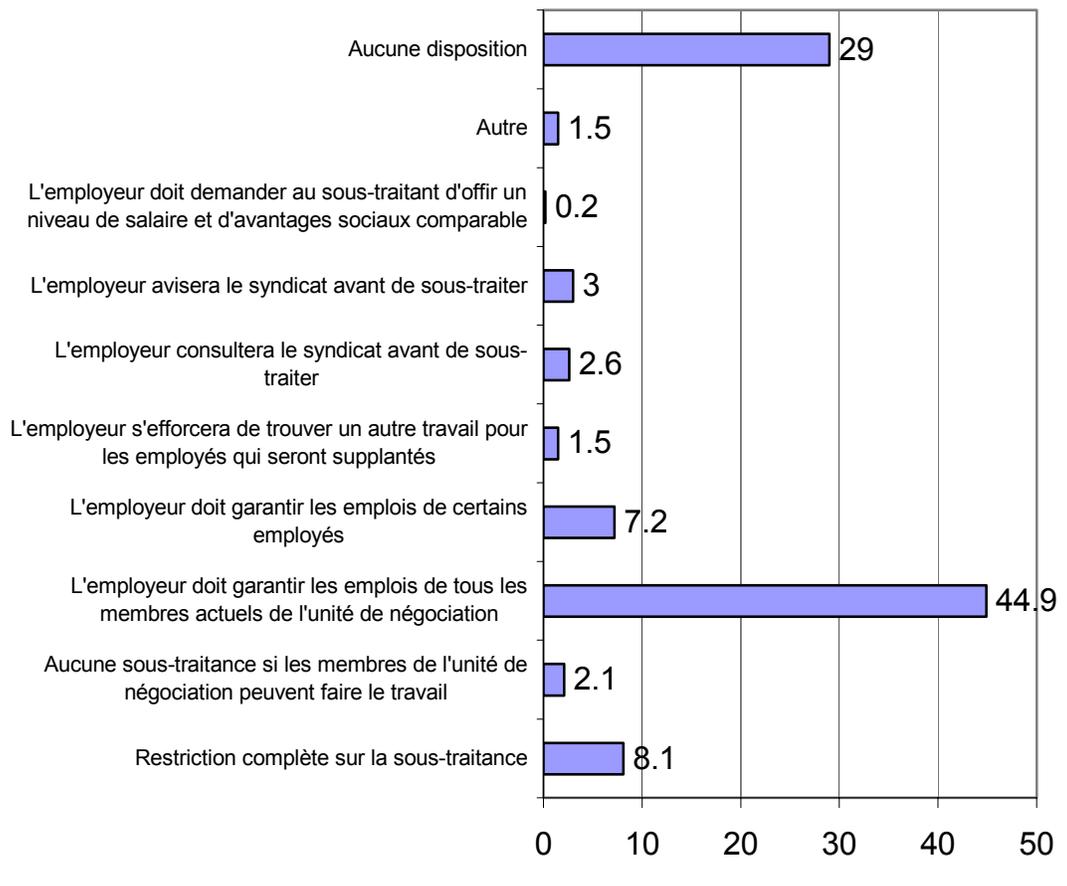
Dans l'éventualité où la Corporation entreprend des démarches pour une entente de diversification des modes de prestation des services, ou conclut une telle entente, qui pourrait affecter les niveaux de dotation en personnel, les parties s'entendent à l'effet que malgré les dispositions de cet article, elles pourront décider de négocier un processus de redéploiement ou des conditions appropriées de départ volontaire qui, s'il réussi, devrait constituer l'action finale du Syndicat à cet effet.

### Conclusion

Les dispositions relatives à la négociation qui protègent nos membres contre la sous-traitance ou d'autres formes de privatisation ont toujours été et demeurent notre première ligne de défense. Nous devons donc poursuivre et améliorer le travail à cet effet afin de protéger nos emplois, c'est essentiel.

Tableau I

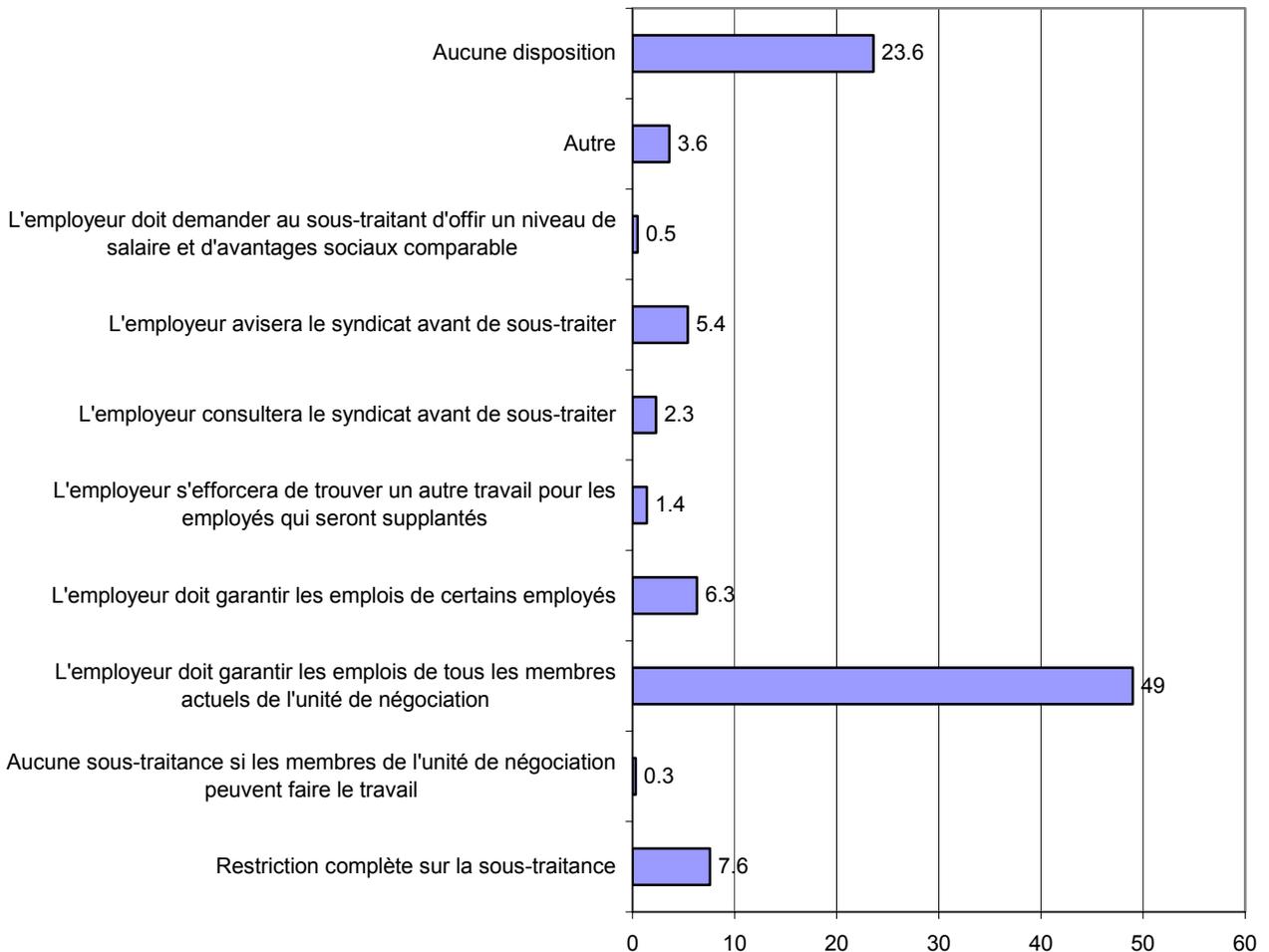
## Dispositions sur la sécurité d'emploi dans les conventions collectives du SCFP (%)



(Source : SIACC du SCFP)

Remarque : Le SIACC du SCFP codifie les conventions collectives en se basant sur la meilleure clause de sécurité d'emploi contenue dans une convention collective. Par exemple, une convention collective du SCFP pourrait avoir une disposition à l'effet que l'employeur doit garantir les emplois de tous les membres actuels de l'unité de négociation et une stipulation que l'employeur doit informer le syndicat de tout projet de sous-traitance. Cette convention collective serait codifiée uniquement comme suit : l'employeur garantit les emplois de tous les membres actuels.

**Dispositions sur la sécurité d'emploi dans les soins de santé - %  
 des conventions collectives du SCFP**



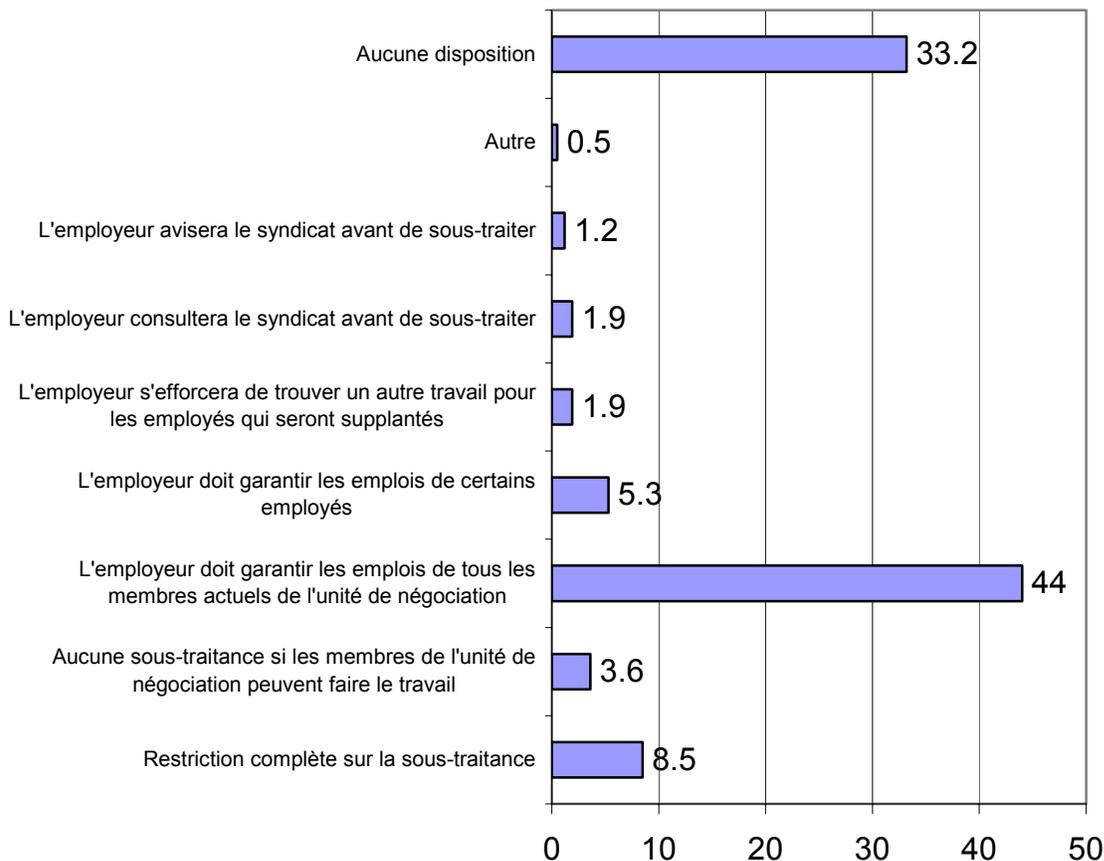
(Source : SIACC du SCFP)

Remarque :

L'expression « soins de santé » fait référence à toutes les conventions collectives du SCFP dans les foyers pour personnes âgées, les unités de soins de santé, les hôpitaux, les sous-traitants des hôpitaux, les sous-traitants des services d'entretien dans les hôpitaux, les sous-traitants des services alimentaires hospitaliers, les cliniques médicales, les foyers de soins infirmiers, les maisons de retraite, les sous-traitants des foyers de soins infirmiers, les organisations de services médicaux et les services ambulanciers.

Tableau III

**Dispositions sur la sécurité d'emploi dans  
 l'éducation - % des conventions collectives du  
 SCFP**



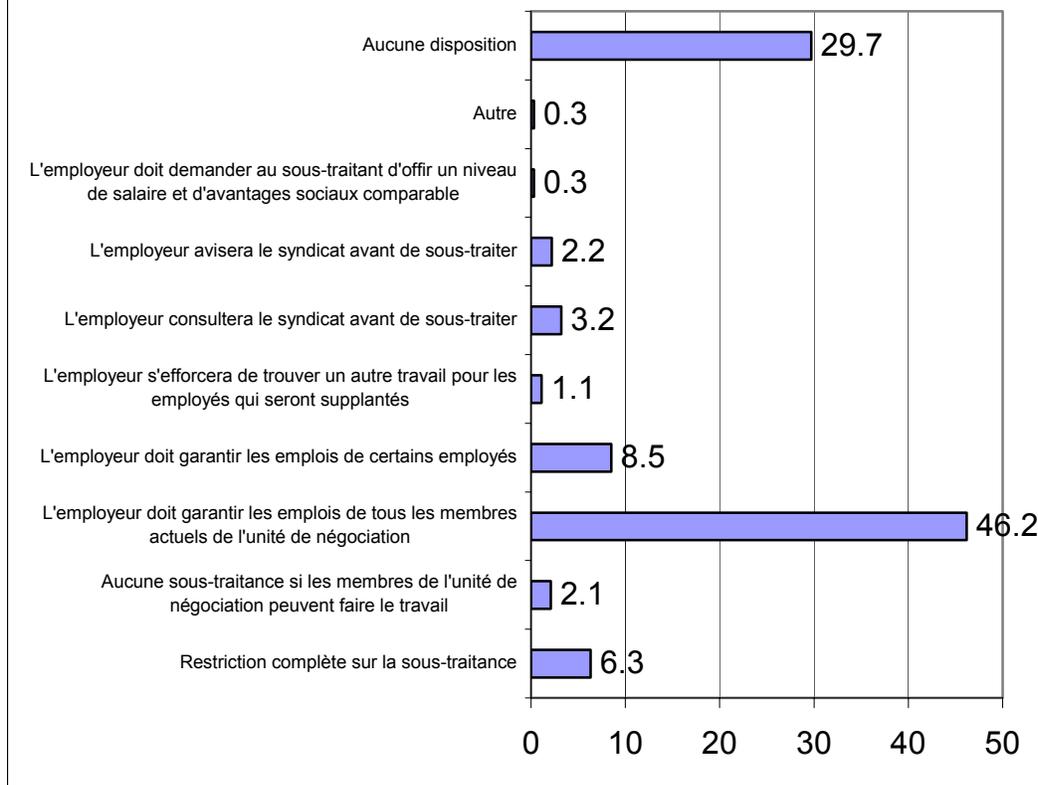
(Source : SIACC du SCFP)

Remarque :

Le terme « éducation » fait référence à toutes les conventions collectives du SCFP des conseils scolaires et des établissements postsecondaires, y compris les syndicats d'étudiants et les sous-traitants.

Tableau IV

## Dispositions sur la sécurité d'emploi au gouvernement municipal local - % des conventions collectives du SCFP

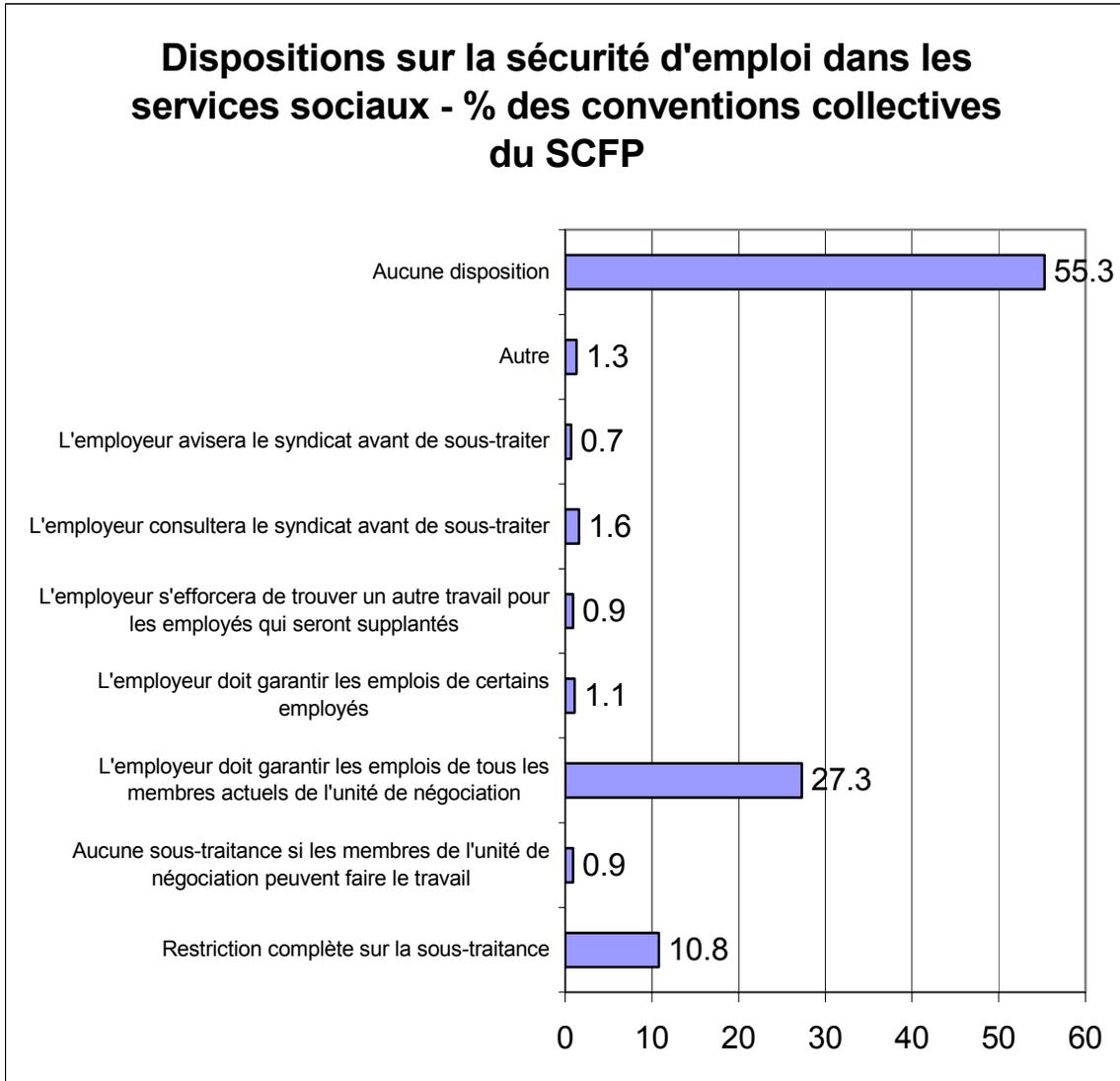


(Source: SIACC du SCFP)

Remarque :

L'expression « gouvernement local » fait référence à toutes les conventions collectives du SCFP dans le secteur municipal, les foyers pour personnes âgées, les unités de santé, les services de transport, les services de police, les services d'incendie, les sous-traitants des cimetières municipaux, les services ambulanciers, les refuges pour animaux, les garderies, les conseils d'administration des bibliothèques publiques et les services publics d'électricité.

Tableau V



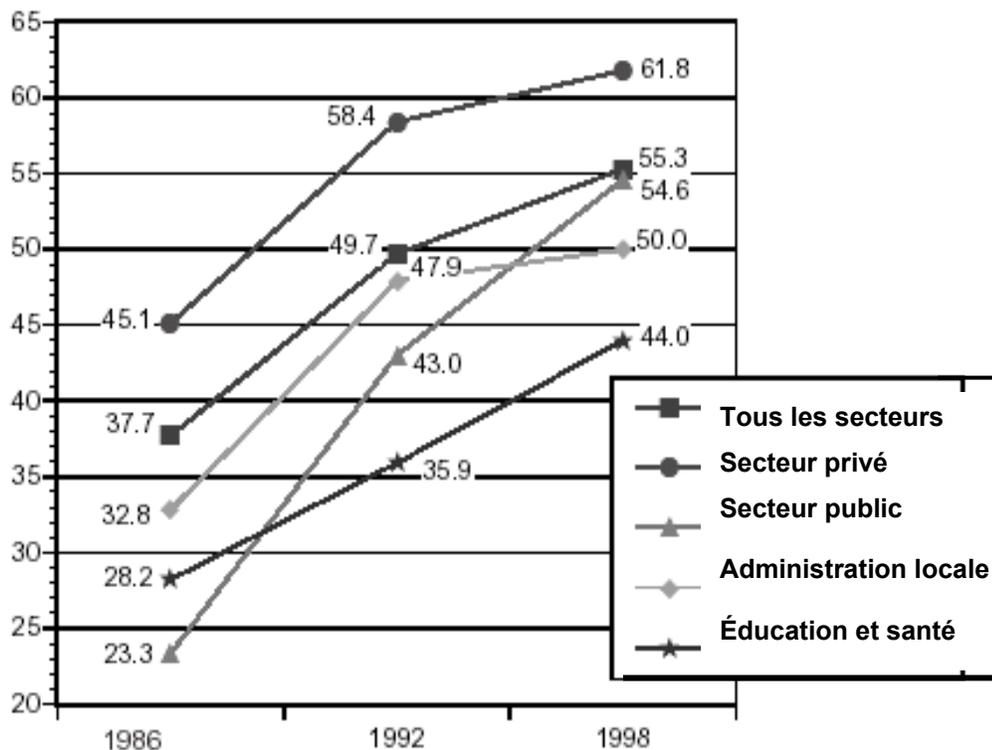
(Source: SIACC du SCFP)

Remarque :

L'expression « services sociaux » fait référence à toutes les conventions collectives du SCFP dans les soins à domicile, les organismes de services sociaux, les garderies, les sociétés d'aide à l'enfance, les associations pour l'intégration communautaire, les centres de traitement pour enfants, les établissements de rééducation, les centres pour personnes handicapées mentales et physiques, les services d'aide juridique et les centres de réadaptation et les foyers de transition.

Au cours des vingt dernières années, les syndicats canadiens ont négocié des dispositions dans leurs conventions collectives qui empêchent ou limitent la sous-traitance et ses effets négatifs. Les deux tableaux qui suivent illustrent une augmentation dans le nombre de clauses de conventions collectives sur la sous-traitance pour tous les secteurs du Canada. Les secteurs privés et publics ont mis un plus grand accent sur les clauses qui protègent les emplois de leurs membres<sup>4</sup>.

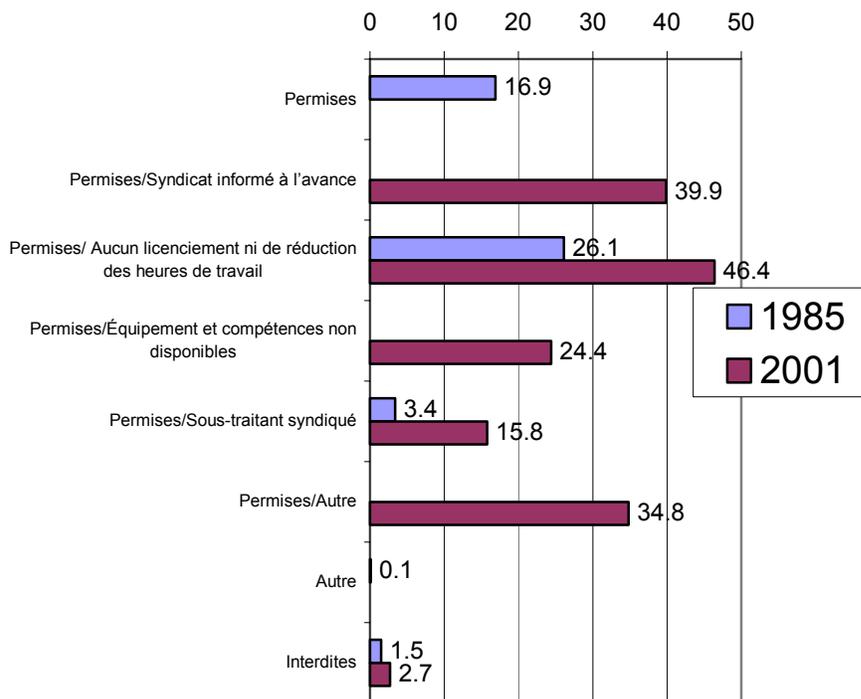
Tableau VI  
**Dispositions sur la sous-traitance dans les conventions collectives du Canada**  
 (Pourcentage des conventions collectives)



Source: Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Base de données du SEDCC, septembre 2001. (N = 1 016 en 1986; 1 200 en 1992 et 1 038 en 1998)

<sup>4</sup> Patrice Jalette et Warrian, Peter, "Contracting Out Provisions in Canadian Collective Agreements – A Moving Target," *Workplace Gazette*, Vol. 5, N°1, 2002.

**Tableau VII**  
**Types de restrictions sur les dispositions**  
**relatives à la sous-traitance dans les conventions**  
**collectives du Canada (Pourcentage des**  
**conventions collectives)**



**Remarque :**

Les catégories de classification des dispositions relatives à la sous-traitance ont changé entre 1985 et 2001. Pour certaines catégories, les données sont disponibles pour 1985 ou pour 2001 seulement.

Sources :

Données de 1985 provenant du ministère du Travail. Juillet 1985. Les dispositions dans les principales conventions collectives couvrent les unités de négociation de 500 employés ou plus dans toutes les industries (à l'exclusion de la construction). Les points peuvent être additionnés. (N = 960)

Données de 2001 provenant de Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail. Base de données du SEDCC, novembre 2001. Les conventions collectives couvrent les unités de négociation de 100 personnes employées ou plus dans toutes les industries. Les points ne peuvent être additionnés parce qu'ils ne sont pas mutuellement exclusifs (à l'exception de la catégorie sur les interdictions). (N = 632)

siepb491/mn