

Université de Montréal

**ÉTUDE COMPARATIVE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DE LONGUE DURÉE  
AVANT ET APRÈS LA LOI 116**

Par Danièle Mayer

École de relations industrielles  
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Maître ès sciences (M.Sc.)  
en relations industrielles

Septembre 1999

@ Danièle Mayer, 1999

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire est intitulé:

**ÉTUDE COMPARATIVE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DE LONGUE DURÉE  
AVANT ET APRÈS LA LOI 116**

Présenté par

Danièle Mayer

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Guylaine Vallée : Président-rapporteur

Reynald Bourque : Directeur de recherche

Michel Brossard : Membre du jury

Mémoire accepté le: 28 octobre 1999.....

## SOMMAIRE

Notre mémoire de maîtrise porte sur les conventions collectives de longue durée. Avant 1994, les parties patronales et syndicales ne pouvaient, dans le cadre de leurs négociations, conclure une convention collective d'une durée supérieure à 3 ans. Cependant, entre 1991 et 1994, certaines ententes ont été signées, renouvelant les conventions collectives pour une durée supérieure à trois ans. Ces ententes contenaient certaines caractéristiques particulières et furent considérées comme des "contrats sociaux". À compter du 10 mai 1994, le législateur québécois a déplafonné la durée des conventions collectives.

Notre recherche comportait deux questions:

Est-ce que l'amendement législatif modifiant la durée maximale des conventions collectives a occasionné un changement au niveau de la durée des conventions collectives? Est-ce que les conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois signées après l'entrée en vigueur de cet amendement reprennent les mêmes caractéristiques que les ententes de longue durée signées avant cette période?

Suite à une revue de littérature nous avons formulé quatre hypothèses:

1- Les éléments caractérisant les conventions collectives de longue durée signées avant le 11 mai 1994 ont tendance à s'éliminer après l'entrée en vigueur de la loi 116 déplafonnant la durée maximale des conventions collectives.

2- Plus la durée de la convention collective sera longue, plus nous retrouverons dans les contrats de longue durée les caractéristiques des contrats sociaux.

3- Ce sont dans les secteurs d'activité économique où se sont négociés les premiers contrats sociaux, l'industrie du papier et la métallurgie, que nous retrouverons le plus de caractéristiques des contrats sociaux.

4- Ce sont parmi les syndicats affiliés aux centrales syndicales qui ont été les premières à négocier les contrats sociaux, la CSN et la FTQ, que l'on retrouve le plus de conventions collectives reprenant les caractéristiques des contrats sociaux.

Pour répondre aux questions soulevées, notre démarche de recherche était constituée de trois étapes. Notre première étape nous a permis de vérifier les caractéristiques des conventions collectives de longue durée qualifiées de "contrat social" avant l'introduction de la loi 116, déplaçant la durée des conventions collectives. Dans le chapitre 1, nous avons effectué une revue de la littérature portant sur les caractéristiques des ententes de longue durée signées avant l'entrée en vigueur de la loi 116. Nous avons ainsi élaboré une grille d'analyse pour notre étude des conventions collectives de longue durée signées après les modifications à l'article 65 du Code du travail.

Lors de la deuxième étape de notre recherche, notre objectif était de brosser un portrait du nombre et de la répartition des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116. Ce portrait a couvert les périodes du 11 mai 1994 au 10 mai 1995 et du 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Ceci nous a permis de faire des distinctions quant au nombre des conventions collectives de longue durée, quant à leur durée moyenne, leur répartition par secteur d'activité économique, par nombre de salariés couverts et par affiliation syndicale. Cette analyse se retrouve au chapitre 4 de notre mémoire.

Dans notre dernière étape, nous avons vérifié le portrait des caractéristiques des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116. Pour établir ce portrait nous avons établi un échantillon de conventions collectives à étudier. Notre échantillon était composé de 25% des conventions collectives de longue durée ayant été signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996. Nous élaborons dans le chapitre 3, notre méthodologie et notre méthode d'échantillonnage. C'est par le biais de l'analyse de contenu que nous avons catégorisé les clauses de conventions collectives. Nous avons, dans un premier temps, étudié la convention

collective précédente afin de vérifier si elle contenait les dispositions que nous recherchions. Parallèlement à cette démarche, nous avons comparé la convention collective en vigueur afin de vérifier s'il s'agissait de nouvelles dispositions ou non. Ensuite, nous avons indiqué ces informations sur notre grille d'analyse. Cette analyse se retrouve au chapitre 4 de notre mémoire.

Dans le chapitre 5, nous présentons l'analyse de nos résultats de recherche. Les principales conclusions que nous retirons de notre recherche permettent d'établir un portrait des conventions collectives de longue durée au Québec. D'abord, nous avons démontré que la plupart des "contrats sociaux" signés entre 1991 et 1994 reprenaient la plupart des caractéristiques énoncées à l'époque par le MICST. Cependant, nous avons noté que certaines des caractéristiques ne se trouvaient pas dans tous les contrats. Il s'agit des clauses de flexibilité dans l'organisation du travail et de clauses de stabilité d'emploi.

Notre recherche nous amène aussi à considérer la progression du nombre de conventions collectives de plus de 36 mois signées au Québec dans les deux ans suivant l'adoption d'une législation déplaçant la durée des conventions. Nos observations sur les conventions collectives conclues suite à l'adoption de la loi 116 nous permettent d'affirmer que peu de conventions reprennent les caractéristiques des premiers "contrats sociaux". Nous concluons donc que suite à l'adoption de mesures législatives portant sur la durée des conventions collectives, l'existence des contrats sociaux a perdu son sens initial et que dorénavant, nous pouvons parler de conventions collectives de longue durée et non de contrats sociaux.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>		1
<b>CHAPITRE I</b>	<b>PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE</b>	
A.	Question de recherche	2
B.	Revue de la littérature concernant les contrats sociaux	7
1.	Définition des "contrats sociaux" au Québec	7
2.	Le contexte entourant l'adoption de la loi 116	10
3.	Innovation au niveau des relations du travail	13
4.	Perspective juridique	15
4.1	Les incertitudes juridiques des ententes de longue durée avant l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du travail	16
4.2	La légalité d'une entente d'une durée de plus de trois ans	17
4.3	Le statut juridique des "contrats sociaux"	18
4.4	La légalité de renoncer au droit de grève ou de lock-out	20
4.5	La légalité de renoncer à la période de maraudage	20
4.6	Analyse juridique des ententes de longue durée après l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du travail	21
5.	Perspective historique	23
6.	Perspective économique	27
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>CADRE CONCEPTUEL ET DÉMARCHE DE RECHERCHE</b>	
A.	Cadre conceptuel	30
B.	Démarche de recherche	43

<b>CHAPITRE 3</b>	<b>MÉTHODOLOGIE ET CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON</b>	
A.	Échantillon .....	48
B.	Grille d'analyse .....	56
1.	Explication des catégories de la grille d'analyse .....	57
1.1	Transparence économique et de gestion .....	57
1.2	Participation à la gestion .....	59
1.3	Programme de qualité totale .....	60
1.4	Formation .....	61
1.5	Flexibilité dans l'organisation du travail .....	62
1.6	Stabilité d'emploi .....	62
1.7	Mécanismes de gestion de l'entente .....	65
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE</b>	
A.	Les caractéristiques des contrats sociaux avant l'introduction de la législation déplaçant la durée des conventions collectives .....	69
B.	Portrait statistique de la durée des conventions collectives au Québec du 11 mai 1994 au 10 mai 1996 .....	74
C.	Les caractéristiques des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116 .....	85
1.	Variable durée .....	85
2.	Variable secteur d'activité économique .....	91
3.	Variable affiliation syndicale .....	101
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS DE RECHERCHE</b>	
A.	Contribution empirique .....	109
B.	Approche théorique .....	121
<b>CONCLUSION</b>	.....	123
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	.....	127
<b>ANNEXE A.</b>	Liste des conventions collectives étudiées dans le cadre du mémoire .....	135
<b>ANNEXE B.</b>	Grille d'analyse .....	142

## LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 3.1	Portrait des conventions collectives de 37 mois et plus selon l'affiliation syndicale et l'appartenance aux secteurs d'activité économique secondaire, commerce et services pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995.....	52
TABLEAU 3.2	Portrait des conventions collectives de 37 mois et plus selon l'affiliation syndicale et l'appartenance aux secteurs d'activité économique secondaire, commerce et services pour la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996.....	53
TABLEAU 3.3	Portrait du nombre de cas sélectionnés pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995.....	54
TABLEAU 3.4	Portrait du nombre de cas sélectionnés pour la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996.....	55
TABLEAU 4.1	Liste des quatorze ententes de longue durée étudiées par Bourque et Bergeron pour la période de 1991 à 1993.....	70
TABLEAU 4.2	Nombre total de conventions collectives signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1995 et entre le 11 mai 1995 et le 10 mai 1996, selon la durée.....	75
TABLEAU 4.3	Répartition des conventions collectives de 37 à 59 mois selon l'affiliation syndicale entre le 11 mai 1994 au 10 mai 1996.....	77
TABLEAU 4.4	Répartition des conventions collectives de 60 mois et plus selon l'affiliation syndicale entre le 11 mai 1994 au 10 mai 1996.....	79
TABLEAU 4.5	Répartition de la durée des conventions collectives entre le 10 mai 1994 et le 10 mai 1995 selon le secteur d'activité.....	81
TABLEAU 4.6	Répartition de la durée des conventions collectives entre le 11 mai 1995 et le 10 mai 1996 selon le secteur d'activité.....	82
TABLEAU 4.7	Variable durée: période #1 et 2 du 11 mai 1994 au 10 mai 1996...	88
TABLEAU 4.8	Variable durée: période #1 du 11 mai 1994 au 10 mai 1995.....	89
TABLEAU 4.9	Variable durée: période #2 du 11 mai 1995 au 10 mai 1996.....	90



TABLEAU 4.10	Variable secteur d'activité économique: période #1 et 2 du 11 mai 1994 au 10 mai 1996.....	94-95
TABLEAU 4.11	Variable secteur d'activité économique: période #1 du 11 mai 1994 au 10 mai 1995.....	96-97
TABLEAU 4.12	Variable secteur d'activité économique: période#2 du 11 mai 1995 au 10 mai 1996.....	98-99
TABLEAU 4.13	Variable affiliation syndicale: période #1 et 2 du 11 mai 1994 au 10 mai 1996.....	104
TABLEAU 4.14	Variable affiliation syndicale: période #1 du 11 mai 1994 au 10 mai 1995.....	105
TABLEAU 4.15	Variable affiliation syndicale: période #2 du 11 mai 1995 au 10 mai 1996.....	106

**LISTE DES FIGURES**

FIGURE 1	Modèle conceptuel.....	33
FIGURE 2	Modèle d'analyse.....	39
FIGURE 3	Approche de recherche.....	40-41
FIGURE 4	Représentativité syndicale dans le secteur privé et contrats de longue durée.....	102
FIGURE 5	Rapport entre durée et clauses de mécanismes de gestion de l'entente...	114

**LISTE DES ABRÉVIATIONS**

A.C	Aucun changement
C.C	Convention collective
CEQ	Centrale de l'enseignement du Québec
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CTC	Congrès du travail du Canada
FCT	Fédération Canadienne du travail
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
IND.	Indépendants
MICST	Ministère de l'Industrie du Commerce, de la Science et de la Technologie
ND	Nouvelle disposition
SAL.	Salarié
UPA	Union des producteurs agricoles

## INTRODUCTION

Notre mémoire de maîtrise porte sur les conventions collectives de longue durée. Nous définissons celles-ci comme étant des conventions collectives dont la durée excède 36 mois. Ce texte se divise en cinq chapitres. Dans un premier temps, nous présentons notre question de recherche et la pertinence de celle-ci pour le champ d'étude des relations industrielles. Ensuite, nous abordons la problématique dans laquelle s'insère notre sujet de recherche. Pour ce faire, nous analysons la littérature portant sur le thème des conventions collectives de longue durée afin d'envisager les différentes façons de cerner notre sujet de recherche et de dégager parmi ces différentes perspectives, l'orientation qui nous semble la plus pertinente pour aborder notre question de recherche. Dans le deuxième chapitre de ce mémoire, nous présentons le cadre conceptuel de notre recherche ainsi que notre démarche de recherche. Dans le troisième chapitre, nous abordons la question de la méthodologie et la méthode d'échantillonnage utilisée. Dans le chapitre suivant, nous présentons les résultats de notre recherche et dans le dernier chapitre nous effectuons un retour sur nos hypothèses de recherche et nos résultats.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE

#### A. Question de recherche

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre recherche a pour objet les conventions collectives de longue durée. Avant l'adoption de la loi 116<sup>1</sup>, le 10 mai 1994, le Code du travail<sup>2</sup> du Québec prévoyait à l'article 65 que la durée maximale d'une convention collective était de 36 mois. La modification de la durée des conventions collectives de travail et des articles s'y rattachant a constitué l'élément le plus substantiel de cette loi (Trudeau 1995; CSN: 1993b). Ainsi, parallèlement à la modification de l'article 65 du Code du travail, le législateur a apporté une modification à l'article 22 C.t. définissant les périodes où l'accréditation peut être demandée par un syndicat. L'article 41 C.t. a aussi été modifié pour tenir compte des changements à l'article 22 C.t. On y prévoit que l'accréditation peut être révoquée par un commissaire du travail durant les périodes prévues à l'article 22 C.t. Ce projet de loi amenait aussi des changements à l'article 59 C.t. en prévoyant le maintien des conditions de travail jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out (au lieu de l'acquisition de ce droit). Quant aux autres changements apportés par la loi 116, ils sont pour la plupart de nature procédurale (Trudeau 1995: 1).

Avant le 10 mai 1994, l'article 65 du Code du travail se lisait comme suit:

La durée d'une convention collective est d'au moins un an et d'au plus trois ans.

---

<sup>1</sup> Projet de loi 116 (L.Q. 1994, chapitre 6), sanctionné le 19 mai 1994. Notons que cette référence s'applique à chaque fois que cette loi est mentionnée dans notre mémoire.

<sup>2</sup> Code du travail, province du Québec, L.R.Q., C-27

Depuis le 10 mai 1994, l'article 65 est remplacé par le texte suivant:

Une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an. La durée doit être d'au plus trois ans s'il s'agit d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation.

Ainsi, il n'existe plus de plafond déterminant la durée maximale d'une convention collective. Cette règle ne s'applique pas au secteur public ou parapublic car le législateur a prévu, à l'article 111.1 du Code du travail, que la durée des conventions collectives de ces secteurs d'activités ne pouvait excéder trois ans.

Depuis la conclusion du premier contrat social chez Sammi-Atlas (avril 1991) et l'introduction de modifications à l'article 65 du Code du travail du Québec (adoptée le 11 mai 1994), il semble se dégager une tendance vers un allongement de la durée des conventions collectives (Shawl 1996). Nous croyons qu'il est pertinent de vérifier si le contenu de certaines clauses des ententes de longue durée a évolué.

Notre objectif général de recherche vise à évaluer si les conventions collectives de longue durée conclues après l'adoption de la loi 116, déplaçant la durée des conventions collectives, ont conservé les mêmes caractéristiques que les conventions collectives de longue durée signées avant cette modification au Code du travail du Québec. Mentionnons que les conventions collectives des secteurs public et parapublic sont exclues de notre recherche puisque le législateur a prévu que la durée maximale de trois ans continuait de s'appliquer pour ces secteurs.

Notre question de recherche a deux volets: *Est-ce que l'amendement législatif modifiant la durée maximale des conventions collectives a occasionné un changement au niveau de la durée des conventions collectives? Est-ce que les conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois signées après l'entrée en vigueur de cet amendement reprennent les mêmes caractéristiques que les ententes de longue durée signées avant cette période?*

Nous croyons qu'il est pertinent de se pencher sur cette question de recherche pour plusieurs raisons. D'abord, 259 conventions collectives d'une durée supérieure à 37 mois ont été conclues lors de la première année suivant l'adoption de la loi 116 alors que pour la deuxième année, ce nombre est de 375 (Shaw 1996: 10). Il s'agit donc de 12,5% des conventions collectives de travail signées au Québec entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1995 et de 22,7% des conventions collectives pour la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Bourque et Vallée (1994: 17) avaient répertorié une trentaine d'ententes de longue durée négociées avant l'adoption de cette loi. Nous constatons qu'un nombre important de conventions collectives de plus de 37 mois ont été signées dans les deux ans suivant l'adoption de la loi 116. Ce nombre signale-t-il que les parties syndicales et patronales se sont engagées dans la même voie que les parties ayant signé des ententes avant la modification à l'article 65 du Code du travail?

Il faut souligner que les premières ententes de longue durée contenaient un certain nombre de caractéristiques particulières. Le Ministère de l'Industrie du Commerce et de la Technologie<sup>3</sup>, qui a participé activement à l'élaboration des premières ententes de longue durée (Dugas, Bourque et Vallée 1996: 179; Bourque et Vallée 1994: 16), affirmait que ce type d'initiative avait un caractère exceptionnel et que les sept caractéristiques suivantes devaient s'y retrouver: la transparence économique et de gestion, la qualité totale, l'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines, la stabilité d'emploi, la capacité d'adaptation par la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail, la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente en plus de dispositions garantissant la poursuite des opérations de l'entreprise au-delà de la durée convenue dans la convention collective (MICT 1993: 10). Nous pensons qu'il est pertinent de vérifier si ces caractéristiques particulières demeurent un signe distinctif de ce type d'entente.

---

3- Ce ministère deviendra ultérieurement le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie. Selon la période de référence, nous utiliserons soit le sigle MICT, soit MICST.

Il nous apparaît dès lors intéressant de vérifier l'évolution des caractéristiques de ces conventions collectives de longue durée. Selon certains auteurs (Bourque 1995; Bergeron et Bourque 1996), les modifications introduites à l'article 65 du Code de travail seraient un élément risquant de diminuer l'intérêt des employeurs pour les ententes de longue durée comportant certaines caractéristiques particulières. En effet, selon Bourque:

«Il y aura sans doute dans les prochaines années une prolifération de conventions collectives de longue durée, mais on peut d'ores et déjà anticiper que les éléments de partenariat qui faisaient l'originalité des contrats sociaux seront absents de la plupart de ces ententes.» (Bourque 1995: 6)

Comme autre motif justifiant l'intérêt de notre question de recherche, mentionnons que dans la foulée de la signature de la première entente de longue durée chez Sammi-Atlas (Dugas 1994), l'adoption de la loi 116 a interpellé tant les praticiens des relations du travail (Guénard 1991: 9-10) que les divers acteurs du système de relations industrielles (Conseil du Patronat 1994; Corporation Professionnelle des conseillers en relations industrielles 1992; CSN 1993; Bérard 1994b,c: 25-28). Nous constatons que la question des conventions collectives de longue durée a suscité des opinions divergentes et semble être un enjeu important pour plusieurs de ces acteurs.

Certains auteurs considèrent que les ententes de longue durée conclues avant les modifications législatives apportées à l'article 65 C.t s'insèrent dans un nouveau cadre de relations du travail (Guénard 1991; MICST; Rondeau 1993a, Bourque et Vallée 1994; Lecourt 1995; Des Trois Maisons 1993). Il peut donc être intéressant de vérifier quelles tendances se dégagent à partir d'une étude du contenu de certaines caractéristiques des conventions collectives de longue durée.

Les différents motifs énoncés précédemment justifient la pertinence de notre question de recherche ainsi que son intérêt en relations industrielles puisque les conventions collectives de longue durée sont un nouveau résultat du système de relations industrielles au Québec.



Dans cette partie du mémoire, il s'agit de faire le point sur la littérature concernant notre sujet de recherche. L'objectif poursuivi est d'arriver à dégager l'orientation qui nous semble la plus pertinente pour cerner notre question de recherche. Voyons maintenant ce qui se dégage de la littérature concernant les ententes de longue durée.

## **B. Revue de la littérature concernant les contrats sociaux**

Nous avons divisé en cinq thèmes les différentes analyses réalisées sur les contrats sociaux. Nous débutons par une définition des contrats sociaux suivie d'une analyse descriptive. Ensuite nous abordons la littérature sous trois angles: historique, économique et juridique.

### **1. Définition des "contrats sociaux" au Québec**

Nous pensons qu'il est opportun de nous attarder à définir les ententes de longue durée puisqu'il est important que la terminologie utilisée soit précise. En analysant la littérature sur les "contrats sociaux", nous voyons que les définitions rattachées à ce terme subissent une certaine évolution avec le temps.

L'expression "contrats sociaux" semble d'abord avoir été utilisée par le Ministère de l'Industrie et du Commerce et de la Technologie lors de la négociation des premières ententes de longue durée devant se distinguer de la convention collective. En effet, selon le MICT, la convention collective contient les conditions de travail et les conditions salariales convenues entre l'employeur et le syndicat alors que:

«(...) le contrat social contient des dispositions spécifiques en regard du renouvellement de la convention collective, des engagements et des modalités à collaborer à l'élaboration et à la mise en application de mesures relatives aux thèmes mentionnés précédemment.» (MICT 1993: 14)

Selon Bourque et Vallée (1994: 16), à l'origine les "contrats sociaux" se distinguent de la négociation collective "traditionnelle" par l'introduction de l'acteur gouvernemental, par le biais du MICT, dans la négociation. Le MICT exigeait une garantie de paix industrielle comme condition d'octroi d'une aide financière à l'entreprise. (Bourque, Vallée 1994: 16; Dugas, Bourque, Vallée 1996: 178; St-Michel 1993: 161; Dugas 1994: 39)

Nous croyons pertinent de nous attarder sur une description du contenu de l'entente qui a été à l'origine du premier "contrat social" au Québec: Sammi-Atlas de Tracy.

«Le "contrat social" prévoyait un engagement des parties patronale et syndicale à renoncer à la grève et au lock-out pour une période de six ans, de conclure une convention reconduisant les clauses normatives de la convention initiale, de renégocier les clauses à incidence monétaire et de s'en remettre ultimement à un mécanisme d'arbitrage des offres finales en cas de mésentente lors du renouvellement de la convention collective en 1993. Le "contrat social" imposait également la mise en place d'un comité paritaire de relations industrielles, une garantie d'emploi pour l'ensemble des 411 membres du syndicat au moment de l'entente et des engagements à collaborer pour la mise en place de plans de formation et de qualité totale. Enfin, le "contrat social" comportait une clause de résiliation au cas où le projet d'investissement ne se réalisait pas.» (Dugas, Bourque, Vallée 1996: 178)

Dugas (1994) définit dans les termes suivants le "contrat social":

«Au Québec, un contrat social est une formule de partenariat tripartite mise sur pied par le MICST, qui prend la forme d'une entente collective exceptionnelle et complémentaire à la convention collective et qui comprend les prémisses d'une entente de longue durée comme condition préalable à l'implication financière du gouvernement du Québec (SDI).» (Dugas 1994: 39)

Il est intéressant de noter que selon Dugas (1994: 96) le "contrat social" de Sammi-Atlas tire son origine d'une entente intervenue chez Steinberg en 1988. Dans cette entente, les parties avaient prévue une paix industrielle pour une durée de six ans ainsi qu'un mécanisme de l'arbitrage des offres finales en cas de mésentente.

Bergeron et Bourque (1996) ont une définition du "contrat social" qui fait plutôt référence à la paix industrielle que garantissaient ces contrats. Ils écrivent que:

«Ce terme a surtout été utilisé pour qualifier des conventions collectives garantissant la paix industrielle pour une période excédant la durée maximale de trois ans prévue au Code du travail du Québec avant qu'il ne soit amendé en 1994. (Bergeron, Bourque 1996: 5)

Nous notons que Bourque et Vallée (1994), qui ont étudié onze ententes de longue durée, avancent que la définition donnée par le MICT aux contrats sociaux serait différente des constats qu'ils ont effectués. Selon ces auteurs, la définition suivante des contrats sociaux serait plus appropriée à la pratique. Ces "contrats sociaux" doivent plutôt être vus: «(...) comme des ententes de longue durée complémentaires à la convention collective et comportant une obligation conventionnelle de paix industrielle pour la période visée par l'entente.» (Bourque, Vallée 1994: 16)

Nous observons donc que le concept de "contrats sociaux" semble subir une certaine fluctuation avec le temps. Au départ ce concept a une définition très spécifique et devient avec le temps de plus en plus large. Quant au concept d'ententes de longue durée, sa définition semble plus facile à déterminer depuis que l'article 65 du Code du travail a été modifié. Avant ces modifications, les parties étaient tenues de négocier une convention collective d'une durée maximale de trois ans. Depuis le 11 mai 1994, sauf pour le secteur public et parapublic, il n'existe plus de plafond à la durée des conventions collectives au Québec. Pour les fins de notre recherche nous pouvons donc définir la convention collective de longue durée comme toute convention dont la durée excède trois ans alors que le contrat social doit contenir certaines caractéristiques particulières qui ont été élaborées dans le cadre de la signature du premier contrat social chez Sammi-Atlas avec la participation du MICST.

## 2. Le contexte entourant l'adoption de la loi 116

C'est sur la base de l'analyse de la documentation provenant de différents organismes et par différents articles de journaux que nous arrivons à dégager les positions des acteurs par rapport à cette question.

En 1994, trois ans après la conclusion du premier "contrat social" au Québec, le ministre du travail a présenté un projet de loi pour déréglementer la durée maximale des conventions collectives. L'annonce par le gouvernement du Québec de son intention de dé plafonner la durée des conventions collectives a suscité diverses réactions de la part des acteurs du système de relations industrielles. Pour certains acteurs, la disparition de la contrainte d'une durée maximale est une réponse à l'existence des "contrats sociaux". Le législateur ajuste donc le Code du travail à une nouvelle réalité du monde du travail et permet aux entreprises de mieux répondre aux différentes pressions économiques qu'elles rencontrent (Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles du Québec 1992; Le Corre 1994; Cherry 1993; CPQ 1994a;). Pour d'autres, le dé plafonnement de la durée des conventions collectives n'est pas perçu positivement. Au contraire, selon ceux-ci, le législateur aurait dû conserver le caractère exceptionnel des ententes de longue durée et plutôt assurer la légalité de ces ententes (CSN 1993b; Morin 1993c).

Pour Le Corre (1994: 23), le projet de loi 116 serait le reflet d'une situation existante. Cet auteur invoque qu'une quarantaine de conventions collectives de plus de trois ans se sont signées malgré la contrainte d'une durée maximale de trois ans. Selon Le Corre, les entreprises face à la mondialisation doivent, pour augmenter leur performance, accroître leurs investissements et cela nécessite donc une paix industrielle de plus longue durée. Nous observons que Ghislain Dufour, alors président du Conseil du Patronat du Québec, partage le point de vue de l'auteur précédent lors d'une entrevue réalisée par Claude Bérard (1994c). Ghislain Dufour indique que: «Une entreprise ne devrait pas percevoir le contrat social comme une nécessité, mais plutôt comme un outil de gestion qui peut répondre aux difficultés économiques, mais aussi aux nouvelles réalités des années '90.» (Bérard 1994c: 27).

Le Conseil du patronat du Québec voit positivement le déplaçonnement de la durée des conventions collectives. Cette organisation établit un lien entre la durée des conventions collectives et l'attrait d'investisseurs. Voici comment le Conseil du patronat motive sa position:

«Pour le C.P.Q., ce projet de loi, promis à plusieurs occasions par l'actuel gouvernement, est essentiel d'une part pour donner des assises juridiques aux conventions collectives de plus de trois ans signées au cours des dernières années (contrats sociaux), et d'autre part, pour permettre aux entreprises, notamment aux sociétés étrangères intéressées à investir au Québec, à mieux planifier leurs investissements.»  
(Conseil du patronat du Québec 1994a: 2)

La Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles avance également que le contexte économique et la nouvelle réalité des relations du travail doivent motiver un changement législatif (Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles 1992: 25). Selon la Corporation, les conventions collectives de longue durée doivent avoir une assise juridique. La Corporation arrive au constat suivant: «De nouvelles réalités (ex.: le contrat social) rendent désuet le cadre législatif actuel des rapports collectifs du travail;» (Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles 1992: 37)

Quant aux positions de l'acteur gouvernemental, mentionnons que dans un mémoire présenté en 1993 par Normand Cherry, alors ministre du travail, celui-ci indique que le Code du travail doit s'adapter à l'évolution des rapports entre les parties. L'adoption d'un amendement à l'article 65 du Code du travail est justifié par la légalisation des ententes de longue durée et, selon le ministre Cherry, par le désir des parties que l'État assouplisse la législation en diminuant les contraintes. Cet assouplissement serait une réponse aux défis posés par l'économie (Cherry 1993: 1). Nous constatons donc que l'argumentation développée par le législateur se rapproche de celle utilisée par l'acteur patronal. Cette argumentation est aussi appuyée dans un autre document du gouvernement du Québec (1993: 22). Dans ce document, proposant un plan d'action pour le soutien de l'économie et la création d'emplois, le gouvernement suggère que l'assouplissement du Code du travail quant à la durée des conventions collectives et des périodes de maraudage soit parmi les moyens pouvant aider à créer un climat économique plus favorable.

Nous observons que deux centrales syndicales sont en faveur de la légalisation des ententes de longue durée avec quelques distinctions. Le président de la FTQ, Clément Godbout, déclare qu'il est d'accord avec un projet de loi légalisant les ententes de longue durée. Cependant, il se méfie de certains effets négatifs que pourrait avoir une telle loi (ex: syndicat dominé par l'employeur) (Bérard 1994b: 26). La réaction de la CSN face au projet de loi est plus négative. Selon la CSN, ce projet porte atteinte au droit d'association et de négociation puisque les salariés peuvent être liés à une association pour une période pouvant aller jusqu'à six ans et demi ainsi qu'à des conditions de travail pouvant être inacceptables (CSN 1993b: 9). Pour la CSN, les modifications au Code du travail concernant la durée devraient viser la légalité des ententes de longue durée ayant un caractère légal incertain. Selon cette centrale syndicale, les ententes de longue durée doivent conserver un caractère exceptionnel.

Morin (1993c) dans une lettre adressée au ministre du travail (cette lettre a été endossée par plusieurs universitaires) indique qu'il s'oppose à un déplafonnement de la durée maximale de trois ans des conventions collectives. Il questionne la nécessité de déplafonner la durée alors qu'il n'y a qu'une quarantaine d'ententes qui dépassent le délai de trois ans. Morin propose plutôt que le législateur encadre les cas où une convention collective pourrait excéder trois ans. Il pourrait, par exemple, s'agir de l'introduction de nouvelles technologies nécessitant des investissements ou d'une réorganisation du travail. Morin questionne les effets d'un amendement éliminant la contrainte de trois ans. «À vouloir être trop libéral par une formule générale et sans balises avant comme après la conclusion de telles ententes, les effets réels de cette nouvelle approche demeurent imprévisibles.» (Morin 1993c: 2)

À travers l'analyse des différentes positions des acteurs du système de relations industrielles, nous constatons que deux facteurs principaux semblent avoir motivé le législateur à déplafonner la durée des conventions collectives. L'existence d'un certain nombre de conventions collectives dépassant le cadre légal de trois ans semble être le premier facteur. Selon Trudeau (1995: 3), l'adoption de projet de loi 116 est un exemple du droit à la remorque de faits sociaux.

Selon Trudeau, le projet de loi 116 ne visait pas directement le phénomène des "contrats sociaux" mais il apparaît que son émergence a poussé le législateur à adopter cette législation. Le deuxième élément a trait au contexte économique. L'assouplissement des contraintes légales semble être souhaité par certains acteurs pour faire face aux défis de la mondialisation.

### **3. Innovation au niveau des relations du travail**

Dans cette partie de notre mémoire, nous abordons, dans un premier temps, ces ententes sous l'angle du renouvellement au niveau des relations du travail. À l'intérieur de ce thème nous verrons deux sujets: les rapports entre les acteurs du système de relations industrielles et la négociation continue.

Certains auteurs (Morin: 1993; Dugas 1994;) ont perçu les ententes de longue durée comme un élément indiquant que les relations entre les parties syndicales et patronales étaient en mutation. En effet, selon Dugas (1994: 26) les "contrats sociaux" sont souvent présentés comme un indice de renouveau dans les relations du travail.

Dugas (1994) a utilisé le modèle d'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977) afin d'étudier les rapports sociaux entre l'acteur syndical et l'acteur patronal dans le cadre de la signature et de l'administration du premier "contrat social" chez Aciers Inoxydables Atlas de Tracy en 1991. Une des conclusions de cette auteure est que des changements importants dans les règles du travail, comme celles introduites par la signature du "contrat social", peuvent être facilités par l'intervention d'un tiers puisque les nouvelles attitudes, les nouveaux enjeux et les incertitudes peuvent mener l'expérience à un échec (Dugas 1994: 171). Cette auteure conclut que les principaux impacts du "contrat social" chez Acier Atlas relèvent majoritairement des relations du travail, des attitudes plutôt que de l'organisation physique du travail (Dugas 1994: 177). Elle arrive au constat que: "(...) le contrat social pourrait être une formule prometteuse pour le renouvellement des relations du travail." (Dugas 1994: 177)



Morin (1993:30) présente les ententes de longue durée comme une solution que les parties ont trouvée pour s'adapter aux pressions extérieures. Ainsi, les parties auraient, à l'intérieur de ces ententes, négocié des éléments qui auraient été impensables dix ans auparavant (Morin 1993: 32).

Selon Rondeau (1993b: 234), une convention collective de longue durée ne peut être envisagée sans l'existence de négociation continue entre les parties. Cet auteur explique que la limite de trois ans fixée au Code du travail reflète que la négociation et l'application de la convention collective sont deux phases distinctes (Morin 1993b: 234). Il est donc inconcevable, selon cet auteur, de prolonger la durée de la convention collective sans modifier l'approche de négociation. Ainsi, la convention collective devient un instrument "vivant". Voici la description qu'en fait Morin:

«Il est possible d'envisager la question de la durée de la convention collective dans une perspective différente, celle d'une adaptation rapide et continue aux changements. Dans cette perspective, la convention collective devient un document vivant et un instrument d'adaptation, plutôt qu'un obstacle.» (Morin 1993b: 234)

Ainsi, selon Morin (1993b), la convention collective de longue durée doit être un instrument flexible pouvant s'adapter à différents besoins. Morin invoque deux stratégies permettant d'atteindre cette flexibilité. La première stratégie consiste à négocier des concessions en cours de convention collective alors que la deuxième est celle de la négociation continue (Morin 1993b: 235). Notons que ces deux éléments reflètent la définition que donne Hébert (1992: 1189-1190) de la négociation continue dans un contexte nord-américain.

Avant l'entrée en vigueur de la loi dérèglementant la durée des conventions collectives, les contrats sociaux ont engendré un débat quant à la légalité de ces ententes. C'est l'aspect juridique des contrats sociaux qui a le plus suscité de débats entre différents auteurs. Nous présentons ici les principaux enjeux que ces auteurs ont relevés par rapport à cette question.

#### **4. Perspective juridique**

Nous observons que plusieurs auteurs, qui ont analysé l'aspect juridique des ententes de longue durée, questionnent la légalité de certains aspects de ces contrats avant l'entrée en vigueur de la loi 116 (Trudeau 1995; Laframboise 1993; Morin 1993; Gagnon 1993). Nous avons aussi consulté certains articles traitant des ententes collectives atypiques (Vallée 1989a; Vallée 1989b; Savatier 1985; Loos 1983;). Nous débutons par une analyse juridique des accords atypiques dont font partie les ententes collectives de longue durée. Nous poursuivons par l'étude des articles questionnant la légalité des ententes de longue durée avant l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du travail. Par la suite, nous exposons le point de vue des auteurs s'interrogeant sur les effets des amendements à l'article 65 du Code du travail sur les ententes ou les conventions collectives de longue durée.

#### **4.1 Les incertitudes juridiques des ententes de longue durée avant l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du travail**

Les questionnements soulevés par les ententes collectives de longue durée portent sur quatre thèmes. Premièrement, il s'agit du dépassement du délai maximal de trois ans prévu à l'article 65 du Code du travail. La deuxième incertitude touche à la nature juridique des ententes de longue durée. Le troisième thème porte sur la légalité de renoncer à l'avance au droit de grève ou de lock-out et le dernier questionnement porte sur la légalité de permettre aux parties de renoncer à la période de maraudage prévue à l'article 22 du Code du travail du Québec.

#### **4.2 La légalité d'une entente d'une durée de plus de trois ans**

Concernant la validité juridique de conclure une entente prolongeant la durée de la convention collective à une période supérieure à trois ans, certains auteurs ont d'abord repris l'argumentation que l'article 65 C.t est d'ordre public donc qu'il ne serait pas possible d'y déroger (Laframboise 1993; Morin 1993; Gagnon 1993; Bourque et Vallée 1994). Selon Laframboise (1993: 4) ainsi que Bourque et Vallée (1994: 19), les contrats collectifs de plus de trois ans contreviendraient au Code du travail car la jurisprudence a confirmé que l'article 65 C.t. est d'ordre public. Également, pour Morin (1993: 469), l'article 65 C.t. constitue une limite à la liberté des parties de conclure une convention collective de plus de trois ans et selon Gagnon (1993: 423), une convention collective d'une durée supérieure à trois ans sera ramenée à sa durée maximale.

Contrairement aux auteurs précédents, selon Trudeau (1995), le questionnement juridique portant sur le dépassement de la durée maximale de trois ans à l'article 65 C.t. ne constituait pas un problème important dans la mesure où le "contrat social" est une entente qui se greffe à une convention collective qui respecte les délais de cet article (Trudeau 1995: 1). Ceci nous amène à étudier le deuxième thème, celui de l'incertitude juridique reliée à la nature juridique des "contrats sociaux".

### 4.3 Le statut juridique des "contrats sociaux"

Les "contrats sociaux" sont considérés comme des accords atypiques puisqu'ils existent en marge des dispositions légales du Code du travail (Bourque et Vallée 1994: 20; Vallée 1989b: 681). Contrairement au contexte français où les accords atypiques s'adressent à la question du niveau de négociation ou à l'absence de la partie syndicale (Savatier 1985: 188), les accords atypiques au Québec ont une autre signification. Selon Vallée: «(...) ce sont des ententes collectives qui, en raison des libertés prises avec les règles de forme, échappent au régime juridique de la convention collective.» (Vallée 1989a: 55)

Selon Morin (1993), une entente distincte de la convention collective ne serait pas réglementaire au sens du Code du travail puisque ce Code impose la conclusion d'une seule convention collective devant lier tous les salariés selon l'article 67 C. t. Ce caractère d'unicité est renforcé par l'article 72 C. t. qui impose le dépôt de toute entente complémentaire à la convention collective (Morin 1993: 472). Cet auteur soulève donc le débat de la reconnaissance de ce type d'entente sous le Code du travail ou le droit civil. C'est la deuxième option que privilégie Morin. Cet auteur argumente que ces ententes ne peuvent être considérées que sous le droit civil puisque le syndicat ne peut à ce titre représenter les salariés (Morin 1993: 473). Cette logique est également reprise par Bourque et Vallée (1994: 19). En effet, il serait possible de conclure que les ententes de longue durée sont des contrats civils car ils lient les parties et non les salariés sauf si les salariés mandatent leur syndicat.

La question d'une entente civile est aussi abordée par Laframboise (1993) qui indique que rien n'empêche les parties de conclure une entente de type civil mais que s'il s'agit d'une entente relative aux conditions de travail telle que définie par l'article 1d) C.t. celle-ci doit respecter les conditions du Code du travail. De plus, cet auteur mentionne que s'il s'agit d'une entente civile qui ne respecte pas les dispositions d'ordre public, une telle entente pourra être annulée à la demande de l'une des parties (Laframboise 1993: 3). Cependant, selon Trudeau (1995: 3), les contrats sociaux relèveraient davantage du Code du travail que du droit civil. Nous constatons donc qu'il n'existe pas de position unanime parmi les auteurs sur la nature juridique des ententes de longue durée.

#### **4.4 La légalité de renoncer au droit de grève ou de lock-out**

Selon certains auteurs (Bourque et Vallée 1994: 19; Trudeau 1995: 2), la plus grande incertitude juridique entourant les "contrats sociaux" porte sur la clause où les parties garantissent une paix industrielle pour la durée de l'entente. Ces auteurs s'interrogent sur la possibilité pour les parties de renoncer à l'exercice du droit de grève ou de lock-out pendant la période de renouvellement de la convention collective. Notons que Morin (1993:473) affirme également que les parties ne peuvent convenir d'interdire la grève ou le lock-out pour une période supérieure à ce que prévoit le Code du travail.

#### **4.5 La légalité de renoncer à la période de maraudage**

Selon Trudeau (1995:2), l'article 22 C.t. prévoyant les périodes de maraudage est une disposition d'ordre public. Ainsi, il n'est pas possible pour les parties d'y renoncer par entente. Laframboise (1993: 2) établit un lien entre l'article 65 C.t. et d'autres articles du Code du travail, tel que l'article 22 C.t., précisant les périodes où l'accréditation peut être demandée. Selon cet auteur, si une convention collective est d'une durée supérieure à trois ans, il n'est pas possible de prolonger les périodes de maraudage au-delà du délai maximal. Morin (1993: 473) en analysant les effets des ententes de longue durée sur les tiers argumente qu'un syndicat nouvellement accrédité ne serait pas obligé de respecter une telle entente.

Concernant ce quatrième thème, nous pouvons conclure qu'il semble se dégager une unanimité parmi les auteurs recensés concernant les effets d'une entente de longue durée sur les tiers. Les contrats sociaux ont engendré un débat non seulement avant la modification légale des dispositions déplaçant la durée des conventions collectives mais également après son entrée en vigueur. Voyons les questions soulevées sur ce thème.

#### **4.6 Analyse juridique des ententes de longue durée après l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du travail**

Selon Bourque et Vallée (1994: 19) et Trudeau (1995: 3), les incertitudes juridiques soulevées par les "contrats sociaux" n'ont pas été résolues par la modification de l'article 65 C.t. Selon ces auteurs, les incertitudes juridiques subsistent malgré ces modifications car les "contrats sociaux" sont des ententes qui devaient initialement avoir un caractère exceptionnel et étaient des actes complémentaires à la convention collective. Ainsi le déplaçonnement de la durée des conventions collectives ne venait pas régler les problèmes juridiques soulevés par les ententes conclues avant l'adoption de la loi 116 (Bourque, Vallée 1994: 19). Selon Trudeau, le projet de loi 116 aurait cependant pour effet de diminuer les obstacles à la reconnaissance des "contrats sociaux" comme convention collective (Trudeau 1995:3).

Morin et Brière (1994) présentent une analyse critique des modifications apportées à l'article 65 du Code du travail. Selon ces auteurs, la modification à l'article 65 C.t. augmente la liberté des parties puisqu'il n'y a plus de durée maximale mais il subsiste deux obligations: une durée minimale d'un an et que la durée soit déterminée ou déterminable selon l'article 52.2 in fine C.t. (Morin, Brière 1994: 33). Ces auteurs mettent en perspective deux scénarios, un positif et l'autre négatif, impliquant la durée de la convention collective. Dans le premier scénario, qualifié de pessimiste, ils évoquent la possibilité qu'un employeur oblige la partie syndicale à accepter une convention collective de longue durée. Par ce fait, l'employeur bénéficie d'une paix industrielle pour plusieurs années et est assuré qu'il n'y aura pas de changement au niveau de la représentation syndicale. Il est aussi possible que certains dirigeants syndicaux soient satisfaits de bénéficier d'une permanence pour plusieurs années. Dans le deuxième scénario, les parties syndicales et patronales signent un contrat à long terme en acceptant qu'il soit possible qu'ils doivent adapter leur entente. Il s'agit donc de négociation continue entre les parties.



### **En guise de conclusion**

Cette analyse de la littérature portant sur la perspective juridique par rapport aux contrats sociaux révèle que ce sujet semble avoir questionné plusieurs auteurs. Ce type d'ententes étant une nouveauté au niveau des relations du travail, il fallait s'attendre à ce qu'un certain nombre d'interrogations soient soulevées quant à son caractère légal. Après avoir analysé les contrats sociaux sous l'angle des débats qu'ils ont soulevés au Québec, nous souhaitons aborder le thème de la durée dans un contexte historique afin de mieux cerner quelle a été l'évolution de la durée des conventions collectives depuis l'adoption des premières lois ouvrières au Canada. Nous avons relevé dans la littérature un courant analysant dans une perspective historique l'évolution de la durée des conventions collectives au Québec et au Canada. C'est cette perspective que nous analysons maintenant.

## 5. Perspective historique

Selon Hébert (1992: 550), les conventions collectives au Canada ont toujours été signées pour une durée déterminée. La première loi sur les relations ouvrières adoptée au Canada, le CP 1003, contenait des dispositions établissant une durée minimale d'un an. Voici le contenu de cette disposition<sup>4</sup>:

«Nulle convention collective ne devra être conclue pour une période de moins d'une année, mais lorsque la période de validité d'une convention est de plus d'une année, la convention devra renfermer ou sera censée renfermer une disposition prévoyant sa dénonciation en tout temps après une année, sur avis de deux mois à cet effet par l'une ou l'autre partie.»

Une disposition similaire est également adoptée dans la loi des relations ouvrières du Québec en février 1944<sup>5</sup>. Il s'agit d'une disposition similaire à la précédente, prévoyant une durée minimale d'un an. Cependant on y prévoit qu'à moins de l'envoi d'un avis d'une partie à l'autre, la convention collective se renouvelle automatiquement. En 1950, la loi des relations ouvrières du Québec fut modifiée par une disposition énonçant qu'une convention collective pouvait avoir une durée d'un an, deux ans ou trois ans. C'est à partir de 1964 que la loi indique qu'une convention collective doit être d'un minimum d'un an et d'un maximum de trois ans. Cette disposition demeurera inchangée jusqu'au 10 mai 1994.

---

<sup>4</sup> Arrêté concernant les relations ouvrières en temps de guerre CP 1003, 17 février 1944, art 15. La Gazette du travail, vol. 44, no 2, février 1944, p. 149.

<sup>5</sup> Loi des relations ouvrières, S.Q. 8 Georges VI, 1944, c 30, art 15. Cet article se lisait de la façon suivante: "Une convention collective ne peut être conclue pour plus d'un an, mais il peut être convenu qu'elle se renouvellera automatiquement pour une telle période et ainsi de suite au défaut d'une des parties de donner un avis écrit à l'autre partie dans un délai qui ne doit pas être de plus de soixante ni de moins de trente jours avant l'expiration de chaque période.

Selon Morin (1993b: 464), la règle d'une durée maximale de trois ans s'explique principalement par deux raisons: la possibilité pour les parties de s'adapter périodiquement et pour assurer la possibilité de changement de représentation syndicale s'il y a lieu (Morin 1993b: 464). Cet auteur présente de la façon suivante ces deux motifs:

«Pour le temps de la convention collective, les parties disposeraient ainsi d'une certaine sécurité et stabilité juridique dans leurs relations par la connaissance qu'elles ont des conditions de travail applicables et de leur coût inhérent, par le fait que la grève et le lock-out soient légalement prohibés pour cette même période (art. 107 C.t.) et, finalement, parce que l'arrivée éventuelle d'un tiers (un autre syndicat ou un autre employeur ne devrait pas pouvoir perturber l'application de la convention collective (art. 22 (d) et 45 C.t.))» (Morin 1993b: 464)

Rondeau (1993a) expose un point de vue différent de l'auteur précédent pour expliquer la durée maximale de trois ans prévue par le législateur. Celui-ci argumente que le législateur a fixé une durée déterminée à la convention collective à cause du caractère statique de celle-ci (Rondeau 1993a: 142). L'activité de la négociation est donc clairement distincte de son application.

Selon Hébert (1994: 558), les parties patronales et syndicales signaient des conventions collectives d'une durée d'un an dans les années '30 et '40. Tel que mentionné précédemment, ces conventions collectives d'une durée d'un an contenaient des mécanismes de renouvellement automatique. Ce type de mécanisme semble avoir été avantageux durant ces années.

« Durant les années 1930, le renouvellement automatique d'une convention collective constituait un gain important: les conditions de travail, et particulièrement les salaires, se maintiendraient à leur niveau de l'année précédente, alors que tout déclinait autour.» (Hébert 1992: 554)

Pour des motifs différents, ce type de mécanisme s'est avéré tout aussi avantageux durant les années '40. En effet, pendant la deuxième guerre mondiale, les prix et les salaires ne pouvaient être modifiés qu'une fois acceptés par le Conseil national du travail et de la Commission des prix et du commerce en temps de guerre (Hébert 1992: 558).

Garbarino (1985: 4) fait un parallèle entre la durée des conventions collectives au Canada et aux États-Unis. Selon cet auteur, il existait dans les deux pays, avant la deuxième guerre mondiale, des conventions collectives de plus d'un an. Il ajoute que ce n'est qu'à partir de 1950 que leur nombre devient significatif. L'entente de deux ans conclue en 1948 aux États-Unis entre General Motors et les Travailleurs Unis de l'automobile aurait été un facteur déclencheur dans la tendance à l'allongement de la durée des conventions collectives dans les deux pays. Ces conventions collectives d'une durée supérieure à un an sont décrites comme constituant un développement important au niveau des relations industrielles aux États-Unis (Garbarino 1962: vii; Stieber 1959: 150; Bloom and Northrup 1981: 140).

Ainsi, c'est à la fin des années '40 et au début des années '50 qu'apparaissent les conventions collectives d'une durée de deux ou de trois ans. Il semble alors se dégager une tendance vers l'allongement de la durée. «Tout au long des années 1950, la proportion des conventions collectives d'une année a diminué et celle des conventions de deux ans ou plus a augmenté.» (Hébert 1992: 559) Au Canada, à la fin des années '60, l'évolution du nombre de conventions collectives de deux ans ou de trois ans semble avoir été similaire. Cependant, le nombre de salariés couverts par une convention collective de trois ans est supérieur à celui des conventions de deux ans (Hébert 1992: 559). Ajoutons qu'Hébert souligne que les tendances observées au Canada reflètent la situation du Québec. Il constate un lien entre la durée des conventions collectives et le secteur d'activité. «Au Canada, les conventions des industries manufacturières ont une durée plus longue que celles des autres secteurs, notamment le commerce et les services.» (Hébert 1992:559)

Hébert soulève également que des facteurs liés au contexte ont aussi un effet sur la durée des conventions collectives. Il mentionne que le choc pétrolier et l'inflation qui l'a accompagné ainsi que les mesures gouvernementales de contrôle des prix et des salaires entre 1975 et 1978 et la récession de 1980 ont eu pour effet de diminuer la durée des conventions collective. Durant la période entre 1975 et 1978, ce sont majoritairement des conventions collectives de deux ans qui sont signées dans le secteur manufacturier et d'un an dans le secteur non manufacturier (Hébert 1992: 559). À partir de 1980, les conventions collectives de trois ans sont davantage présentes dans le secteur manufacturier alors que dans le secteur non manufacturier ce sont des conventions de deux ans qui dominant (Hébert 1992: 559).

Nous constatons que le portrait de la durée des conventions collectives entre 1930 et 1990 brossé par Hébert démontre une tendance vers l'allongement de la durée des conventions collectives. Selon cet auteur, un certain nombre de facteurs peuvent influencer les variations. Il mentionne que les facteurs reliés à l'incertitude économique peuvent amener les parties à conclure une convention collective de plus courte durée.

Selon Hébert, deux autres facteurs expliquent les variations dans la durée des conventions collectives. Il s'agit de la taille de l'unité de négociation et du secteur d'activité (Hébert 1992: 561). Cet auteur explique que les petites unités de négociation ont tendance à conclure des conventions collectives d'une durée de deux ans. Quant à l'influence du secteur, il mentionne que les parties dans le secteur manufacturier ont tendance à signer des conventions collectives comportant une durée supérieure.

La question de la durée des conventions collectives a aussi été analysée sous l'angle économique. Nous avons trouvé peu de littérature sur ce thème. Nous présentons dans la section suivante les résultats de notre recherche.

## 6. Perspective économique

Certains auteurs se sont penchés sur certaines variables pouvant avoir un effet sur la durée de la convention collective. Christofides (1985), Stieber (1959) et Danziger (1988) ont étudié les effets du degré d'incertitude économique sur la durée de la convention collective. Garbarino (1962) s'est préoccupé des effets des clauses d'indexation sur la longueur des conventions collectives de travail alors qu'Hendrix et Khan (1987) ont tenté de démontrer le lien entre l'existence de clauses d'indexation salariale dans une convention collective et la durée de celle-ci. Quant aux effets de la relation entre les parties sur la durée, notons que Bloom et Northrup (1981) et Stieber (1959) s'intéressent à ce sujet.

Selon Christofides (1985: 45), le degré d'incertitude entourant l'inflation influence négativement la durée de la convention collective. Ainsi, plus le degré d'incertitude entourant l'inflation serait élevé, plus la durée de la convention collective diminue. D'après Stieber (1959: 150), une augmentation de la durée des conventions collectives est observée dans un contexte de prospérité économique. Danzibar (1988: 437) arrive à la conclusion qu'une convention collective à long terme peut fournir une assurance contre l'effet de certains chocs telle que la crise du pétrole survenue en 1973. Nous constatons donc que ces auteurs étudient l'effet de certaines variables provenant de l'environnement économique sur la durée des conventions collectives.

Certains auteurs (Hendricks, Khan: 1987; Garbarino 1962) font un lien entre la durée de la convention collective et l'existence de clauses d'indexation des salaires ou d'augmentation salariale différée. Selon Garbarino (1962: 2), un des motifs ayant favorisé l'émergence de conventions collectives de plus d'un an aux États-Unis dans les années '50 est l'existence de formules prévoyant des augmentations salariales différées. Hendricks et Khan (1987: 221-222) émettent l'idée qu'il est probable que les conventions collectives de longue durée contiennent des clauses d'indexation salariale puisqu'il est difficile pour les parties de prévoir l'augmentation du coût de la vie à long terme.

Quant aux effets des relations entre les parties sur la durée, nous constatons que Stieber (1959: 150) évalue que le contexte économique n'est pas le seul facteur expliquant l'évolution de la durée des conventions collectives. Cet auteur écrit que l'existence d'une convention collective de plus longue durée n'aurait sans doute pas été possible sans une relation patronale-syndicale caractérisée par la maturité, la bonne foi et la confiance mutuelle entre les parties. Bloom et Northrup (1981: 140) expliquent que les parties, en général, préféreraient conclure des conventions de plus d'un an afin d'éviter des interruptions possibles dans leurs relations.

Ainsi, nous constatons que certains auteurs ont étudié l'effet de variables telles que l'incertitude économique, l'existence de clauses d'indexation ou de formules salariales sur la durée des conventions collectives. Cependant, d'autres auteurs notent que les facteurs économiques ne constituent pas les seules variables explicatives.

Puisque nous discutons de la perspective économique, nous pensons pertinent de souligner que la signature des premiers contrats sociaux est intervenue dans une période d'inflation faible à l'intérieur d'un climat économique d'incertitude élevée se traduisant par un taux de chômage élevé, une période de restructuration intense au niveau des entreprises et dans un contexte de mondialisation.

### **En guise de conclusion**

L'analyse de la littérature sur les ententes collectives de longue durée nous amène à constater que l'aspect juridique a été le plus étudié. L'aspect historique amène une vision éclairante sur l'évolution de la durée des conventions collectives depuis l'adoption des premières lois ouvrières. Quant à l'aspect économique, ce type d'approche est d'un certain intérêt pour le chercheur qui voudrait par exemple vérifier l'évolution des salaires en fonction de la durée des conventions collectives. Il semble qu'une approche descriptive, s'appuyant sur l'analyse de contenu des conventions collectives de longue durée, serait appropriée à notre question de recherche. Nous constatons que certains des éléments relatés dans la section portant sur le portrait descriptif des ententes de longue durée, peuvent être utiles pour bâtir notre modèle d'analyse.



## CHAPITRE 2

### CADRE CONCEPTUEL ET DÉMARCHE DE RECHERCHE

La revue de littérature que nous avons effectuée nous a permis de constater que la principale variable explicative de la modification de la durée des conventions collectives est attribuable au changement législatif intervenu en mai 1994, déplaçant la durée des conventions collectives. Nous avons constaté dans le chapitre 1 que ce changement législatif semble avoir été fortement influencé par le contexte économique. Nous voyons donc comment une règle est façonnée par un changement au niveau du contexte. Ceci nous ramène donc au modèle théorique de Dunlop.

#### A. Cadre conceptuel

Parmi les théoriciens des relations industrielles, nous retrouvons John T. Dunlop qui a été qualifié de pionnier de l'application de l'approche systémique aux relations industrielles (Audet, Larouche 1988: 17; Hébert 1992: 1090). Selon Dunlop (1993), le but principal d'une théorie des relations industrielles est d'expliquer les facteurs qui influencent les règles produites par le système de relations industrielles. Voici comment il explicite cet objectif:

« The central task of a theory of industrial relations is to explain why particular rules are established in particular industrial-relations systems and how and why they change in response to changes affecting the system. » (Dunlop 1993: xi)

Nous voyons donc que les règles constituent l'aspect central du développement théorique de cet auteur. Selon Dunlop, pour qu'un changement survienne au niveau des règles, il doit d'abord y avoir un changement dans le système (Dunlop 1993: 19). Au niveau des postulats relatifs à la nature humaine (Audet et Larouche 1988: 6), nous constatons que cet auteur a une vision plus déterministe que volontariste. En effet, ce sont les changements qui interviennent au niveau des contextes environnementaux qui seraient à l'origine de la modification des règles (Dunlop 1993: 51). Dans le cas nous concernant, ce sont les changements législatifs (loi 116) qui influencent une des règles produites par la négociation collective, la durée des conventions collectives.

Selon Dunlop, les règles produites par le système de relations industrielles peuvent prendre plusieurs formes. Voici l'énumération qu'il en fait:

«The rules of the system may be expressed in a variety of forms: the regulations and policies of the management hierarchy; the laws of any worker hierarchy; the regulations, decrees, decisions, awards, or orders created by the management and worker hierarchies; collective-bargaining agreements, and the customs and traditions of the work-place and work community.» (Dunlop 1993: 53)

Nous pouvons constater que notre sujet de recherche, la durée des conventions collectives, fait partie, selon Dunlop, des résultats que produit le système de relations industrielles. Nous voyons aussi qu'un des facteurs de contexte, l'aspect juridique, par le biais du déplaçonnement de la durée influence un des résultats que produit le système de relations industrielles.

Par rapport à Dunlop, comme le souligne Adams (1983: 521), Craig (1983) a apporté une distinction au niveau des règles que produit le système de relations industrielles. Selon Craig, le résultat que produit le système de relations industrielles doit plutôt être perçu comme les bénéfices et les conditions d'emploi plutôt qu'en termes de règles. Ainsi, la fonction principale du système de relations industrielles n'est pas, tel que défini par Dunlop, de produire des règles.

Craig a qualifié deux types de résultats produits par le système de relations industrielles. Il s'agit des règles orientées vers le salarié (tel que les salaires, les droits liés au travail, les bénéfices monétaires) et des règles organisationnelles (droits de direction, reconnaissance syndicale, protection syndicale et prélèvement de cotisations syndicales) (Craig 1983: 11).

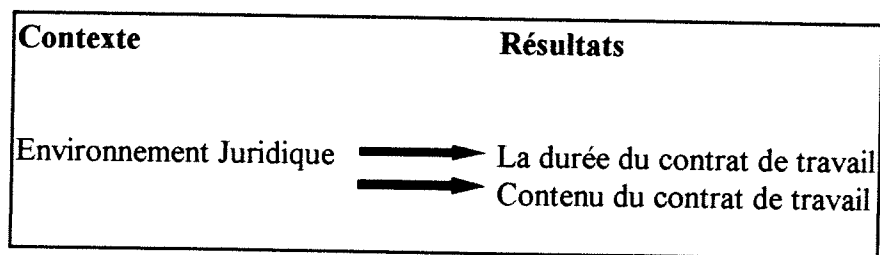
Craig a ajouté au modèle de Dunlop en spécifiant que l'environnement du système de relations industrielles incluait le système écologique, le système économique, le système légal ainsi que le système social et culturel (Adams 1983: 520). D'autres différences telles que la définition des buts, valeurs et pouvoirs des acteurs séparent Craig et Dunlop, mais nous ne croyons pas opportun d'aborder ces différences dans le cadre de ce mémoire (Craig, Solomon 1996: 4).

En utilisant le modèle théorique de Craig, nous concluons que le sujet qui nous intéresse, la durée des conventions collective, se situe parmi les règles organisationnelles puisqu'elle fixe la durée de la convention. Le second aspect qui nous intéresse dans le cadre de ce mémoire, les caractéristiques des contrats sociaux, nous amène à les considérer comme des règles orientées vers le salarié puisqu'il s'agit de clauses qui vont faire partie des conditions de travail de ceux-ci. Dans le cas qui nous intéresse, nous constatons que comme dans le modèle de Dunlop, c'est l'environnement légal qui influence les résultats du système. Ajoutons que la boucle de rétroaction prévue par Craig dans son modèle s'applique dans notre cas. En effet, les premiers contrats sociaux qui ont été négociés alors que le Code du travail n'avait pas été modifié ont amené le législateur québécois à changer les dispositions législatives se rattachant à la durée. Nous voyons ici qu'un des résultats qui est produit par le système de relations industrielles a un effet sur un des éléments du contexte: l'environnement légal.

Nous arrivons à la conclusion que parmi les modèles théoriques que nous avons étudiés, c'est le modèle de Dunlop (1993) qui nous semble le plus intéressant puisque c'est celui qui met le plus l'accent sur les principaux déterminants des règles comme fonction du système de relations industrielles. En effet, notre objectif de recherche est essentiellement de vérifier l'évolution de certaines caractéristiques des ententes collectives de longue durée et de vérifier l'évolution de la durée de ces conventions. Dans le cas qui nous intéresse c'est le contexte législatif, par l'introduction d'un amendement à l'article 65 du Code du travail, qui nous amène à constater qu'une des règles produites par le système de relations industrielles, la durée de la convention collective, subit un changement. Ce raisonnement s'applique également aux caractéristiques des contrats sociaux. Ce constat s'insère dans le modèle théorique de Dunlop puisque selon cet auteur, ce sont les contextes qui façonnent les règles établies par les acteurs du système de relations industrielles (Dunlop 1993: 48).

Le modèle de Dunlop pourrait se transférer dans les termes suivants pour les fins de notre recherche. Voici comment nous traduisons comment une variable du contexte, un changement législatif amène un changement au niveau de résultats que produit le système de relations industrielles. Dans le cas qui nous intéresse il s'agit de la durée de la convention collective de travail et de certaines caractéristiques particulières des conventions.

**Figure 1**  
**Modèle Conceptuel**



À travers la revue de la littérature, nous avons aussi constaté que la durée était considérée comme une variable "dépendante". Par exemple une analyse économique peut arriver à la conclusion qu'un changement au niveau du contexte économique influence la durée des conventions collectives. Nous pensons qu'il s'agit d'une façon d'envisager la durée des conventions collectives. La durée peut aussi être perçue d'un autre niveau. En effet, la loi 116 en introduisant des modifications à l'article 65 C.t. a pour conséquence de changer une des règles du jeu de la négociation collective. Auparavant les parties étaient limitées par une durée maximale de trois ans. Le projet de loi a pour conséquence de faire de la durée un élément négociable au même titre que les autres conditions de travail. Dans ce cadre d'analyse, la durée n'est plus une variable dépendante mais une règle constitutive du champ du négociable. Il devient donc possible que la durée de la convention collective de travail devienne un des enjeux de la négociation.

Ceci nous amène à faire un parallèle avec Jean-Daniel Reynaud (1989: 35) qui établit une différence entre les règles du jeu qui fixent le jeu de la négociation et les règles produites par la négociation. Nous pouvons donc parler de super-règles et de règles de contenu. Ainsi, la durée de la convention collective peut être analysée à ces deux niveaux.

Nous pouvons aussi distinguer une autre façon d'analyser les règles. En effet, Loos (1983) établit une distinction entre accords de méthode et accords de contenu. Cette distinction se définit en fonction du niveau de négociation. Notons qu'en France, les négociations collectives ont lieu au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise. Selon Loos, un accord de méthode comprend des clauses de garanties alors qu'un accord de contenu fixe les règles, le cadre ainsi que les sujets négociables au niveau inférieur (Loos 1983: 15). Nous constatons que selon cette auteure, le niveau où les parties négocient détermine le type d'accord négocié. Cette distinction entre accord de méthode et accord de contenu peut être utile dans le cas des ententes de longue durée. Notons que l'analyse du niveau de négociation ne s'applique pas dans notre cas puisqu'en général, la négociation collective a lieu à un niveau décentralisé au Québec.

Cependant, dans le cas des ententes de longue durée, nous pouvons considérer le mécanisme qui permet le renouvellement de la convention collective comme un accord de contenu. Par ce mécanisme, les parties fixent les règles pour le renouvellement de la convention collective.

Afin d'élaborer un modèle d'analyse opérationnel, il est pertinent de rappeler notre question de recherche: Est-ce que l'amendement législatif modifiant la durée maximale des conventions collectives a occasionné un changement au niveau de la durée des conventions collectives? Est-ce que les conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois signées après l'entrée en vigueur de cet amendement reprennent les mêmes caractéristiques que les ententes de longue durée signées avant cette période?

Dans un premier temps, nous devons définir le concept de convention collective de longue durée. Avant l'entrée en vigueur de la loi 116 modifiant l'article 65 du Code du travail du Québec, les parties patronales et syndicales ne pouvaient conclure une convention collective pour une période excédant trois ans. Malgré cette restriction, certaines ententes parallèles à la convention collective ont été conclues permettant de renouveler pour deux ou trois ans selon le cas la convention collective. Comme nous l'avons constaté précédemment ces ententes ont été qualifiées de "contrat social". Nous avons observé que certains auteurs (Bergeron et Bourque 1996: 5; Bourque et Vallée 1994: 16) s'entendaient pour définir le "contrat social" comme une entente distincte de la convention collective garantissant la paix industrielle pour une durée supérieure à trois ans. Nous pouvons donc utiliser cette définition pour qualifier une entente collective de longue durée survenue avant l'entrée en vigueur de la loi 116.

Pour la période suivant l'entrée en vigueur de la loi 116, nous pouvons définir la convention collective de longue durée comme toute convention collective d'une durée excédant trois ans, soit la limite maximale avant l'adoption de la loi. Nous n'utilisons plus le critère de paix industrielle puisque les modifications à l'article 65 du Code du travail du Québec rendent ce critère inutile. Ajoutons que la date retenue pour établir la comparaison de nos deux groupes est le 11 mai 1994 puisqu'il s'agit de la date de l'adoption de la loi.

Ainsi, le concept de base de notre recherche est celui de convention collective de longue durée. Une des hypothèses qui orientera notre recherche est la suivante. *Nous postulons que les éléments caractérisant les conventions collectives de longue durée avant le 11 mai 1994 ont tendance à s'éliminer après l'entrée en vigueur de la loi 116 déplaçant la durée maximale des conventions collectives.* Dans une étude de Bourque et Vallée (1994: 17), où ceux-ci étudiaient les caractéristiques des contrats sociaux intervenus avant le changement de la loi modifiant la durée, il ressort que ces caractéristiques se retrouvent dans une majorité de ces contrats. Avant même que la loi change, certaines des conventions collectives ne reprennent pas toutes les caractéristiques des contrats sociaux. Alors que les syndicats ont entre leurs mains un élément de rapport force, c'est-à-dire le caractère légal de ces ententes, certains contrats ne reproduisent pas toutes les caractéristiques des contrats sociaux. En effet, les études portant sur les contrats sociaux signés avant l'entrée en vigueur des dispositions déplaçant la durée révèlent que certaines caractéristiques ne s'y retrouvent pas. Il s'agit des thèmes suivants: flexibilité dans l'organisation du travail et la stabilité d'emploi (Bourque et Vallée 1994: 18; Bergeron et Bourque 1996: 8). Ajoutons que Trudeau (1995: 3) émettait l'opinion que les amendements apportés au Code du travail feraient de la durée un élément négociable au même titre que les autres conditions de travail.

Puisque le concept clé de notre recherche est celui des conventions collectives de longue durée, la dimension de ce concept se retrouve dans les caractéristiques de ces ententes. Les indicateurs seront donc l'énumération de ces caractéristiques. Pour élaborer les indicateurs des caractéristiques des conventions collectives de longue durée, nous utiliserons les sept caractéristiques énoncées par le Ministère de l'Industrie du Commerce et de la Technologie (1993). Ce choix est justifié parce que ces caractéristiques se retrouvent dans la majorité des ententes étudiées par Bourque et Vallée (1994: 17).

Ces caractéristiques sont: la transparence économique et de gestion, la qualité totale, l'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines, la stabilité d'emploi, la capacité d'adaptation par la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail, la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente en plus de dispositions garantissant la poursuite des opérations de l'entreprise au-delà de la durée convenue dans la convention collective (MICT 1993: 10).

Dans le cadre de ce mémoire, il peut également être intéressant de vérifier l'effet de certaines variables sur la durée des conventions collectives. Nous pensons que les variables suivantes devraient être prises en considération: secteur d'activité économique et affiliation syndicale. En effet, nous avons constaté, au chapitre 1, que la durée des conventions collectives semblait se moduler différemment selon l'effet de ces variables. Nous posons ainsi l'hypothèse suivante. *Plus la durée de la convention collective sera longue, plus nous retrouverons dans les conventions collectives de longue durée les caractéristiques des contrats sociaux.* Murphy (1992: 361) a établi un modèle concernant les facteurs pouvant influencer la durée d'une convention collective de travail. Dans cette étude, il formule l'idée que les syndicats préfèrent des contrats de plus courte durée alors que l'entreprise aurait une préférence pour une convention collective de plus longue durée. Ceci aurait pour effet d'accroître le pouvoir de négociation des syndicats. Nous pouvons penser que plus un contrat de travail est long, plus il y a de possibilités de retrouver les caractéristiques des premiers contrats sociaux.

Nous soumettons également l'hypothèse que *ce sont dans les secteurs d'activité économique où se sont négociés les premiers contrats sociaux, l'industrie du papier et la métallurgie, que nous retrouverons le plus de caractéristiques des contrats sociaux.* Nous formulons cette hypothèse pour deux motifs. Premièrement, ce sont dans les industries papetière et métallurgique que se sont négociés les premiers contrats sociaux. Nous avons aussi constaté que Hébert (1992: 559) établit un lien entre la durée des conventions collectives et le secteur d'activité économique. Selon cet auteur, les industries manufacturières négociaient des ententes de plus longue durée que les autres secteurs. Deuxièmement, nous pouvons évoquer l'effet de la négociation



par accord-type. Il est plus probable de retrouver les caractéristiques des contrats sociaux dans un secteur d'activité qui est fortement influencé par la négociation par accord-type. En effet, une étude d'Érikson (1996: 615) met à jour le débat entourant la négociation par accord-type en utilisant comme critère les salaires afin de vérifier l'effet de la négociation par accord-type dans certains secteurs d'activité économique. Cette étude confirme que dans le secteur de l'automobile et de l'aérospatiale il existe encore un effet de la négociation par accord-type. Nous faisons également référence à un article de Bourque et Rioux (1994) portant sur la négociation collective dans l'industrie du papier où ces auteurs expliquent que la négociation dans ce secteur au Québec se caractérise plutôt par l'accord-type, c'est-à-dire qu'un règlement intervenu avec une entreprise ciblée est étendu aux autres entreprises du secteur.

Par rapport aux affiliations syndicales, nous pouvons formuler la même hypothèse que celle concernant les secteurs d'activité économique. Nous pensons que l'effet de la négociation par accord-type invoquée ci-haut est aussi valable dans le cas de l'affiliation syndicale. Nous pouvons avancer l'hypothèse que *ce sont parmi les syndicats affiliés aux centrales syndicales qui ont été les premières à négocier les contrats sociaux, la CSN et la FTQ, que l'on retrouve le plus de conventions collectives reprenant les caractéristiques des contrats sociaux*. Nous postulons que les ententes de longue durée signées par les centrales syndicales qui ont été les initiatrices des contrats sociaux contiendront plus de caractéristiques que les autres affiliations.

Mentionnons que nous avons décidé de ne pas retenir la taille de l'unité de négociation comme variable indépendante puisque suite à une vérification auprès de données du ministère du travail nous constatons que cette variable ne semble avoir modulé les résultats que dans un cas, celui de la CSN (Shaw 1996). Les variables indépendantes de notre modèle d'analyse seront donc le secteur d'activité et l'affiliation syndicale.

Notre modèle d'analyse se présente de la façon suivante:

**Figure 2**  
**Modèle d'analyse**

<b>Contexte juridique</b>	<b>Variables indépendantes</b>	<b>Variables dépendantes</b>
Déréglementation de la durée	- Affiliation syndicale  - Secteur d'activité	- Caractéristiques des ententes  - Durée

À partir des indicateurs, nous identifierons les données qui seront nécessaires pour tester nos hypothèses. Les indicateurs présentés ci-après nous aideront à cerner notre variable dépendante.

Nous devons vérifier l'existence et les variations dans les clauses suivantes parmi notre échantillon:

- clauses prévoyant un comité conjoint de gestion;
- clauses de transparence économique;
- clauses prévoyant l'instauration d'un programme de qualité totale;
- clauses de formation professionnelle;
- clauses de sécurité d'emploi;
- clauses de flexibilité et de mobilité dans l'organisation du travail;
- clauses garantissant la paix industrielle au-delà de la durée prévue à la convention collective.

Ces sept éléments constitueront notre grille d'analyse des conventions collectives. Pour analyser ces conventions collectives nous effectuerons une comparaison des clauses répertoriées avec la convention collective précédente afin de vérifier s'il s'agit de nouvelles dispositions ou non.

Voici, en résumé, notre approche face à notre problème de recherche.

### **Figure 3**

#### **Approche de recherche**

- Sujet de recherche:** Les conventions collectives de longue durée
- Questions de recherche:** Est-ce que l'amendement législatif modifiant la durée maximale des conventions collectives a occasionné un changement au niveau de la durée des conventions collectives?
- Est-ce que les conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois signées après l'entrée en vigueur de cet amendement reprennent les mêmes caractéristiques que les ententes de longue durée signées avant cette période?
- Hypothèses de recherche:**
- 1- Les éléments caractérisant les conventions collectives de longue durée signées avant le 11 mai 1994 ont tendance à s'éliminer après l'entrée en vigueur de la loi 116 déplaçant la durée maximale des conventions collectives.
  - 2- Plus la durée de la convention collective sera longue, plus nous retrouverons dans les contrats de longue durée les caractéristiques des contrats sociaux.
  - 3- Ce sont dans les secteurs d'activité économique où se sont négociés les premiers contrats sociaux, l'industrie du papier et la métallurgie, que nous retrouverons le plus de caractéristiques des contrats sociaux.

4- Ce sont parmi les syndicats affiliés aux centrales syndicales qui ont été les premières à négocier les contrats sociaux, la CSN et la FTQ, que l'on retrouve le plus de conventions collectives reprenant les caractéristiques des contrats sociaux.

**Méthode de recherche:** Analyse de contenu de conventions collectives

**Indicateurs:** Clauses de conventions collectives sur les sujets suivants:

- 1- Transparence économique et de gestion
- 2- Participation à la gestion
- 3- Qualité totale
- 4- L'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines
- 5- Flexibilité et mobilité dans l'organisation du travail
- 6- Stabilité d'emploi
- 7- Mécanismes de gestion de l'entente

### **En guise de conclusion**

Le modèle théorique que nous avons choisi pour aborder notre question de recherche, nous amène au modèle de système de relations industrielles développé par Dunlop (1993) en tenant compte des modifications apportées par Craig (1983). Ce modèle théorique est centré sur les règles que produit le système de relations industrielles. Notre recherche vise à vérifier l'évolution de certaines caractéristiques des ententes de longue durée ainsi que l'évolution de la durée. C'est donc à une des règles que produit le système de relations industrielles, que nous nous intéressons. Nous présentons dans la prochaine partie du mémoire notre démarche de recherche.

## **B. Démarche de recherche**

Afin d'analyser notre échantillon de conventions collectives nous sommes allé au Ministère du travail à Québec puisque c'est le seul endroit qui conserve en archives les conventions collectives courantes ainsi que les conventions collectives antécédentes.

C'est en utilisant l'analyse de contenu que nous avons catégorisé les clauses de conventions collectives. Nous avons, dans un premier temps, étudié la convention collective précédente pour vérifier si celle-ci contenait les dispositions que nous recherchions. Parallèlement à cette démarche, nous avons comparé la convention collective en vigueur afin de vérifier s'il s'agissait de nouvelles dispositions ou non. Ensuite, nous avons indiqué ces informations sur notre grille d'analyse.

Dans la première période que nous avons analysée, du 11 mai 1994 au 10 mai 1995, nous avons repéré deux conventions collectives d'une durée supérieure à trente-six mois alors qu'il s'agissait de premières conventions collectives. Une des ces conventions collectives avait une durée de quarante et un mois et l'autre de quatre-vingt quatre mois. Notons que l'article 65 du Code du travail prévoit qu'une première convention collective ne peut excéder trente-six mois. Nous avons conservé ces deux conventions collectives dans notre échantillon même s'il n'était pas possible de comparer avec une convention collective antérieure. Ainsi, si une convention collective contenait des dispositions que nous recherchions dans notre grille, nous les avons classées comme s'il s'agissait de nouvelles dispositions.

Cependant nous avons décidé d'écarter deux conventions collectives de notre échantillon lors de la première période. Dans le premier cas, il s'agit de l'entreprise Domtar située à Lebel-sur-Quévillon avec un syndicat d'affiliation CSN. Dans les dossiers du Ministère du travail, nous avons été incapable de repérer la convention collective antérieure. Pour cette raison technique nous avons écarté ce dossier de notre échantillon. Dans le deuxième cas, nous avons mis de côté le cas de MIL Davie puisqu'il s'agissait d'un cas d'entente renouvelant la convention collective avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur la durée.

Parmi l'échantillon qui couvrait la deuxième période, du 11 mai 1995 au 10 mai 1996, nous avons retiré deux cas de notre échantillon. Il s'agit de la convention collective de Aciers Inoxydables Atlas et de celle d'Olymel Société en Commandite. Ces deux cas font partie des contrats de longue durée qui ont été signés avant les amendements du Code du travail sur la durée des conventions collectives. Notre échantillon est donc de quatre-vingt dix cas pour la deuxième période. L'échantillon total est donc de cent trente-neuf cas au lieu de cent quarante-trois.

Dans le cadre de notre démarche de recherche, nous avons effectué deux entrevues exploratoires auprès de personnes qui ont été impliquées dans la négociation des premiers contrats sociaux au Québec. Il s'agit de Monsieur Philippe Tremblay, directeur des services à la Fédération de la Métallurgie (CSN) et de M. Claude Rioux, coordonnateur à la Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt (CSN). Les entrevues comportaient des questions de type semi-directif portant sur les thèmes suivants: l'introduction des contrats sociaux et leur développement d'une entreprise à l'autre ainsi que les tendances observées depuis l'adoption de changements législatifs en 1994.

En résumé, notre démarche de recherche comporte trois étapes:

**Première étape:** Les caractéristiques des conventions collectives de longue durée qualifiées de "contrats sociaux" avant l'introduction de la loi 116

Lors de cette étape, il s'agit d'effectuer une revue de la littérature ayant porté sur les caractéristiques des ententes de longue durée signées avant l'entrée en vigueur de la loi 116. Cette étape nous a permis d'établir une grille de caractéristiques pour analyser les conventions collectives de longue durée signées après les modifications à l'article 65 du Code du travail.

**Deuxième étape:** Portrait du nombre et de la répartition des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116.

Nous croyons qu'il est pertinent de brosser un portrait des conventions collectives de longue durée signées lors des deux premières années suivant l'entrée en vigueur de la loi 116. Nous couvrons donc les périodes du 11 mai 1994 au 10 mai 1995 et du 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Ce portrait permet de faire des distinctions quant au nombre des conventions collectives de longue durée, quant à leur durée moyenne, leur répartition par secteur d'activité économique, par nombre de salariés couverts et par affiliation syndicale.

**Troisième étape:** Vérification des caractéristiques des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116.

Rappelons que nous avons constaté qu'entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1995, 259 conventions collectives d'une durée supérieure à 37 mois ont été signées et qu'entre le 11 mai 1995 et le 10 mai 1996, 375 conventions collectives ont été signées pour cette durée.



Notons que le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail ne peut incorporer à ses listes informatives les conventions collectives se terminant après l'an 2000. Le Centre compile cependant ces données dans une liste non informatisée. D'après les informations que nous avons obtenues, ces conventions collectives ne sont pas analysées actuellement à cause d'une difficulté d'intégration dans le système informatique.

Nous avons également obtenu une copie de la grille qu'utilise le Centre pour analyser les conventions collectives déposées au Ministère du Travail. Cette grille n'a pas été modifiée depuis 1980. Nous ne retrouvons pas dans cette grille la majorité des caractéristiques répertoriées dans les ententes de longue durée conclues avant le mois de mai 1994.

Cette grille ne tient pas compte des éléments suivants: dispositions sur la transparence économique, mécanismes d'arbitrage de l'offre finale, dispositions sur la qualité totale ou l'organisation du travail et clauses de primes d'intéressement. Notons que la grille permet de vérifier si les conventions collectives contiennent certains comités tels: un comité conjoint de relations du travail, un comité de formation, un comité conjoint sur les changements technologiques ou un comité conjoint de santé et sécurité. Cependant, nous pensons que ces données ne sont peut-être pas suffisamment détaillées pour nous permettre de déterminer si ces comités vont dans le sens des comités prévus dans le cadre des ententes de longue durée. Ajoutons que la grille des conditions de travail permet également de vérifier si les conventions collectives contiennent des dispositions sur une garantie du travail. Nous constatons que seulement deux des caractéristiques des conventions collectives de longue durée peuvent être analysées par le biais de la grille utilisée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail.

Ainsi nous pensons que la meilleure stratégie de recherche pour répondre à la question qui nous intéresse est d'établir d'abord un échantillon des conventions collectives de longue durée tel que nous l'avons mentionné précédemment. Ensuite, nous procéderons à une analyse de ces conventions collectives à l'aide de la grille élaborée à l'étape précédente, en vérifiant, à l'aide de la convention précédente, s'il s'agit de nouvelles dispositions.

## CHAPITRE 3

### MÉTHODOLOGIE ET CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre recherche vise à comparer certaines caractéristiques de deux groupes de conventions collectives: les ententes de longue durée signées entre avril 1991 et le 10 mai 1994, qualifiées de contrats sociaux, et les conventions collectives de longue durée signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996. Pour déterminer les caractéristiques des contrats sociaux, nous utiliserons des travaux qui ont déjà été réalisés par Bergeron et Bourque (1996) et par Bourque et Vallée (1996) portant sur le contenu des contrats sociaux intervenus avant l'entrée en vigueur de la loi déplaçant la durée des conventions collectives. Selon les données provenant du Ministère du travail du Québec, pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1996, 634 conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois ont été signées (Shaw 1996: 10).

Pour les fins de notre analyse comparative, la population totale de 634 conventions collectives couvre la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1996. N'oublions pas que dans le cadre de cette recherche nous effectuerons une comparaison entre la convention collective en vigueur pour la période qui nous intéresse et la convention collective précédente. C'est donc un total de 1 268 conventions collectives que nous devrions analyser. Nous ne pouvons dans le cadre de cette recherche étudier l'ensemble de cette population. Nous devons déterminer un échantillon de cette population.

## A. Échantillon

Nous avons constaté que la population qui nous intéresse n'a pas un caractère homogène. En effet, nous avons remarqué que la durée des conventions collectives variait selon le secteur d'activité économique. Nous devons donc tenir compte de cet élément dans la constitution de notre échantillon. Quant à la détermination des secteurs d'activité économique, nous utiliserons la même grille que celle de la Direction des études et statistiques sur le travail du Ministère du travail. C'est donc à partir de la classification des activités économiques du Québec de 1974, telle qu'établie par le Bureau de la Statistique du Québec, que nous travaillerons.

Pour constituer notre échantillon, nous tiendrons compte des secteurs d'activité économique qui sont les plus représentatifs parmi l'ensemble des secteurs signataires de conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois. Par rapport à l'ensemble des secteurs, pour la période de mai 1994 à mai 1995, nous constatons que le secteur secondaire représente 51% des conventions collectives de plus de 36 mois, le secteur des services 14% et le secteur commerce 16%. Regroupés, ces trois secteurs représentent 81% des conventions collectives de plus de 36 mois. Pour la période de mai 1995 à mai 1996, nous remarquons que le secteur secondaire représente 46%, le secteur des services 12% et le secteur du commerce 25% des conventions collectives excédant 36 mois. Ces trois secteurs représentent 83% des conventions collectives de plus de 36 mois pour la période de mai 1995 à mai 1996.

Nous excluons les autres secteurs d'activité de notre échantillon puisque nous trouvons que leur représentation par rapport à l'ensemble des secteurs est faible. Pour l'année 1994/1995, la part de ces secteurs par rapport à l'ensemble des secteurs pour les conventions collectives de plus de 36 mois était: primaire 4%, finances 1%, administration publique 6%, transport, communication et services publics 8%. Pour la période de mai 1995 à mai 1996 cette représentation était la suivante: primaire 2%, finances 1%, administration publique 3%, transport, communication et services publics 5%.

Notre population, en tenant compte de ces trois secteurs, est donc de 209 conventions collectives pour la première année, et de 310 pour la deuxième. Il s'agit d'une population totale de 519 conventions collectives. En couvrant ces trois secteurs, notre population représente 82% des conventions collectives de plus de 36 mois pour la période de mai 1994 à mai 1996.

Nous évaluons qu'avec une population de 519 conventions collectives, un échantillon de 25% de celles-ci nous permettrait de dresser un tableau intéressant des conventions collectives de longue durée. Ainsi, nous étudierons les caractéristiques de 130 conventions collectives. Si nous tenons compte que nous vérifierons l'existence de ces caractéristiques dans la convention précédente, c'est un total de 260 conventions collectives que nous analyserons.

Ajoutons, qu'en constituant notre échantillon, nous tiendrons compte de la variable affiliation syndicale. En fonction du poids de chaque organisation syndicale détentrice de conventions collectives excédant 36 mois, nous établirons le nombre de conventions collectives de notre échantillon selon l'affiliation syndicale.

Afin de constituer notre échantillon, nous avons utilisé deux listes de conventions collectives provenant du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. La première liste comprend les conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus, de tous les secteurs d'activité économique (à l'exception de secteur public et parapublic), signées entre la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1996. Cette liste comprenait 392 conventions collectives. De ce nombre, 307 provenaient des secteurs secondaire, commerce et services.

La deuxième liste contenait les conventions collectives d'une durée excédant 37 mois qui viennent à échéance après l'an 2 000. Cette liste ne peut être intégrée à la première, compte tenu d'un problème informatique du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. De cette liste, nous avons répertorié 308 conventions collectives d'une durée excédant 37 mois, signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996. Parmi ces 308 conventions collectives, 265 provenaient des secteurs secondaire, commerce et services.

Ainsi, c'est un total de 700 conventions collectives, d'une durée de 37 mois et plus, qui ont été signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996. Pour cette période, nous avons répertorié 66 conventions collectives de plus que l'étude de Shawl (1996). Ceci s'explique par le fait qu'au moment où cet auteur débutait son analyse, certaines conventions collectives n'avaient pas été déposées au Ministère du travail. En ce qui concerne les secteurs secondaire, commerce et services, nous avons comptabilisé 53 conventions collectives de plus que Shawl (1996).

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous tenons compte des trois secteurs d'activité économique les plus représentatifs en termes de nombre pour établir notre échantillon. Rappelons que les secteurs secondaire, commerce et services représentaient 81% des conventions collectives de plus de 37 mois pour la période de mai 1994 à mai 1995 et de 83% pour la période de mai 1995 à mai 1996.

Puisque nous ne pouvons étudier l'ensemble de ces conventions collectives, nous avons évalué dans notre recherche qu'un échantillon de 25% permettrait d'établir un portrait conforme de la population nous intéressant. En combinant les informations des deux listes, nous constatons que la population des conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus, pour les secteurs secondaire, commerce et services, est de 572 pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1996. Afin de respecter notre quota de 25%, notre échantillon s'établira à 143 conventions collectives au lieu de 130.

Afin d'établir un échantillon représentatif des trois secteurs d'activité économique nous avons, à partir des deux listes provenant du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, établi le portrait de chaque secteur d'activité en tenant compte de la variable affiliation syndicale. Précisons que nous avons décortiqué le secteur secondaire en six sous-secteurs afin de tenir compte de sa diversité. Ainsi, nous retrouvons aux tableaux 3.1 et 3.2, le portrait des trois secteurs d'activité économique selon l'affiliation syndicale pour la période de mai 1994 à mai 1995 et pour la période de mai 1995 à mai 1996.

À partir du portrait de la population que nous avons obtenu par le biais des tableaux 3.1 et 3.2, nous avons évalué combien de conventions collectives devraient être analysées dans chaque secteur en tenant compte de l'affiliation syndicale. Pour la première période, notre échantillon est de 51 conventions collectives et pour la deuxième période celui-ci est de 92. Ainsi, l'échantillon total est de 143 conventions collectives. Les tableaux 3.3 et 3.4 reflètent le résultat de cette démarche. Lorsque cette étape a été complétée, nous avons procédé à la sélection des conventions collectives qui feront partie de notre échantillon. Cette sélection s'est effectuée de façon aléatoire. À partir de notre population de 571 conventions collectives, nous avons choisi une convention collective sur trois. La liste de ces conventions collectives sélectionnées se retrouve en annexe.

Nous nous sommes interrogée sur la représentativité de notre échantillon par rapport à la durée des conventions collectives. Nous avons comparé les résultats de notre échantillon par rapport au portrait descriptif des conventions collectives de longue durée tel que nous l'avons décrit au chapitre 4 de notre mémoire. Nous avons constaté que dans notre échantillon, certains des secteurs d'activité économique contenaient trop de conventions collectives de 37 à 59 mois et que d'autres contenaient trop de conventions d'une durée de 60 mois et plus. Nous avons modifié la première liste que nous avons établie pour la rendre conforme à ce portrait.

TABLEAU 3.1

PORTAIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 37 MOIS ET PLUS SELON L'AFFILIATION SYNDICALE  
 ET L'APPARTENANCE AUX SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SECONDAIRE, COMMERCE ET SERVICES  
 POUR LA PÉRIODE DU 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1995

Statut de l'unité économique	Aliments et boissons, tabac, caoutchouc, produits en plastique cuir, textile		Bâtiment, bois, meuble		Industrie du papier		Imprimerie et connexes		Première transformation des métaux, fabrication de produits en métal, de machines, de matériel de transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques		Fabrication de produits du pétrole, du charbon, industrie chimique, industries métallurgiques diverses		Commerce		Services socio-culturels, commerciaux et personnels		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CSD	3	16%	7	23%	1	6%	0	0%	3	6%	0	0%	1	2%	0	0%	15	7%
CSN	3	16%	3	10%	5	29%	1	33%	13	27%	1	8%	3	7%	2	6%	31	15%
FTQ	8	42%	13	42%	10	59%	2	67%	14	29%	5	42%	18	43%	22	63%	92	44%
Indépendant	5	26%	5	16%	0	0%	0	0%	15	31%	3	25%	20	48%	11	31%	59	29%
Autres <sup>2</sup>	0	0%	3	10%	1	6%	0	0%	3	6%	3	25%	0	0%	0	0%	8	4%
Total	19	9%	31	15%	17	8%	3	1%	48	23%	12	6%	42	20%	35	17%	207	100%

<sup>2</sup> La catégorie autres comprend: CTC, (Congrès du travail canadien) CSC (Conseil des syndicats Catholiques), UPA, FCT (Fédération canadienne du travail), CCT (Conseil canadien du travail).

TABLEAU 3.2

**PORTRAIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE 37 MOIS ET PLUS SELON L'AFFILIATION SYNDICALE  
ET L'APPARTENANCE AUX SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SECONDAIRE, COMMERCE ET SERVICES  
POUR LA PÉRIODE DU 11 MAI 1995 AU 10 MAI 1996**

Secteurs d'activité économique	Aliments et boissons, tabac, caoutchouc et produits plastiques, cuir, textile		Branche: bâtiment, bois, meuble		Industrie du papier		Imprimerie et presses		Papiers transformés en produits en métal, caoutchouc, équipement transport, produits électriques, produits minéraux, minéraux		Fabrication de produits dérivés, du tabac, industrie chimique, produits manufacturés diverses		Commerce		Services socio-culturels, commerciaux et personnels		Total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Affiliation syndicale																			
CSD	11	19%	4	10%	2	12%	1	13%	2	3%	0	0%	7	7%	1	1%	28	8%	
CSN	9	16%	4	10%	7	41%	1	13%	8	12%	3	30%	10	9%	10	17%	52	14%	
FTQ	29	52%	21	51%	6	35%	6	74%	43	64%	4	40%	59	56%	26	44%	194	53%	
Indépendant	7	13%	11	27%	1	6%	0	0%	10	15%	1	10%	30	28%	19	32%	79	22%	
Autres	0	0%	1	2%	1	6%	0	0%	4	6%	2	20%	1	1%	3	5%	12	3%	
Total	56	15%	41	11%	17	5%	8	2%	67	18%	10	3%	106	29%	59	16%	364	100%	

À partir des tableaux 3.1 et 3.2, nous avons constitué deux autres tableaux qui vont nous permettre d'établir le nombre de cas que nous allons sélectionner dans chaque secteur d'activité économique.



TABLEAU 3.3

PORTRAIT DU NOMBRE DE CAS SÉLECTIONNÉS POUR LA PÉRIODE DU 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1995

Secteurs d'activité économique	Industrie des aliments et boissons, tabac, caoutchouc et produits plastiques, cuir, textile	Bois et ameublement, bois, meuble	Industrie du papier et activités diverses	Imprimerie, édition et activités connexes	Transformation des métaux, fabrication de produits en métal, machines, équipement transport, produits électriques, produits minéraux non métalliques	Fabrication de produits du pétrole, du charbon, industrie chimique	Commerce	Services socio-culturels, commerciaux et personnels	Total
Affiliation syndicale	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
CSD	1	2	0	0	1	0	0	0	4
CSN	1	1	2	0	3	0	1	0	8
FIQ	2	3	2	0	3	1	4	6	21
Indépendant	1	1	0	0	4	1	5	3	15
Autres	0	1	0	0	1	1	0	0	3
Total	5	8	4	0	12	3	10	9	51

TABLEAU 3.4

PORTRAIT DU NOMBRE DE CAS SÉLECTIONNÉS POUR LA PÉRIODE DU 11 MAI 1995 AU 10 MAI 1996

Secteurs d'activité économique	Aliments et boissons, tabac, cacao et produits laitiers, caoutchouc et produits plastiques, cuir, textile	Bois et matériaux, bois, meuble	Industrie du papier	Imprimerie et presses	Primaire transformation des métaux, fabrication de produits en métal, machines, équipement transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques	Fabrication de produits du pétrole, du charbon, industrie chimique, industries métallurgiques diverses	Commerce	Services socio-culturels, commerciaux et per-sonnels	Total
Affiliation syndicale	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
CSD	3	1	1	0	1	0	2	0	8
CSN	2	1	2	0	2	1	2	2	12
FTQ	7	5	2	2	10	1	15	7	49
Indépendant	2	3	0	0	2	0	8	5	20
Autres	0	0	0	0	1	1	0	1	3
Total	14	10	5	2	16	3	27	15	92

C'est à partir des données que nous avons obtenues par le biais des tableaux précédents que nous choisirons les conventions collectives qui feront partie de notre échantillon. Ainsi, c'est de façon aléatoire que celles-ci seront choisies. Vous trouverez avec les annexes du mémoire la liste de ces conventions collectives que nous avons étudiées dans le cadre de cette recherche.

## **B. Grille d'analyse**

Afin d'analyser notre échantillon composé de cent quarante-trois conventions collectives, nous avons élaboré une grille contenant les sept caractéristiques que nous désirons mesurer. Rappelons que ces caractéristiques sont basées sur les normes qu'avaient utilisées le MICT (1993) pour qualifier les "contrats sociaux". Ce sont donc les sept indicateurs suivants que nous cherchons à identifier dans notre échantillon: transparence économique et de gestion, participation à la gestion, programme de qualité totale, formation, flexibilité dans l'organisation du travail, stabilité d'emploi et mécanisme de gestion de l'entente. Ajoutons, que le MICST ne fournit pas de définitions de chacune des catégories. Nous avons donc utilisé comme point de départ la première entente qualifiée de "contrat social" où le MICST avait été impliqué. Il s'agit de l'entente signée par les parties patronales/syndicales chez Aciers Inoxydables Atlas en 1991.

Afin de vérifier si chacun de ces indices devrait être découpé en sous-catégories, nous avons effectué un pré-test avec dix conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans. Ainsi, nous avons vérifié le contenu de la convention collective en vigueur avec la convention collective antérieure.

Nous avons évalué qu'il était intéressant d'ajouter des sous-catégories à chacune de nos sept catégories puisque même si certaines conventions collectives ne contenaient pas, par exemple, un programme de formation, il était possible que les parties aient décidé d'introduire de nouvelles mesures concernant la formation qui pouvaient apporter un éclairage différents par rapport aux premières ententes de longue durée. Nous avons donc voulu mesurer si des changements étaient intervenus dans les sept catégories que nous mentionnons précédemment en tenant compte de certaines variations à l'intérieur de chacune. Vous retrouverez en annexe la grille que nous avons utilisée pour classer nos données.

## **1. Explication des catégories de la grille d'analyse**

### **1.1 Transparence économique et de gestion**

Dans la première catégorie, transparence économique et de gestion, il s'agit de vérifier si les conventions collectives contiennent des dispositions permettant au syndicat d'obtenir des informations sur l'entreprise, soit au niveau de sa gestion, soit au niveau de sa situation économique ou de sa situation financière. Pour les fins de notre grille d'analyse, nous avons séparé les informations économiques et financières de celles concernant la gestion de l'entreprise car nous avons évalué que les parties à une convention collective de travail pouvaient avoir négocié une seule de ces options ou les deux. Notons, qu'en général le type d'information n'est pas qualifié dans les conventions collectives. On ne mentionne pas par exemple s'il s'agit d'un bilan financier, de prévisions budgétaires ou d'un plan de développement de l'entreprise. En référant à l'article 3.01 de l'entente de renouvellement de la convention collective chez Aciers Atlas, nous le qualifions de clause permettant au syndicat de partager l'information sur la gestion de l'entreprise et de clause sur l'information financière. En effet, dans le cadre d'un comité paritaire de relations industrielles, les parties avaient pour mandat de faciliter les ajustements amenés par les investissements dans l'entreprise, d'informer les parties des changements en cours et à venir et de minimiser les impacts négatifs sur les employés.

Les dispositions suivantes sont prévues à l'article 3.01 de cette entente.

"1. Dans le cadre de la présente entente et de la période de changements qui prévaudra au cours de la réalisation des investissements majeurs prévus, les parties conviennent de mettre sur pied un mécanisme souple et permanent d'ajustement pour faciliter l'adaptation et les ajustements nécessaires à l'implantation efficace des changements.

2. Les parties conviennent donc de former un comité paritaire de relations industrielles composé de six (6) membres dont le mandat est de:

a) Faciliter les ajustements nécessités par la réalisation des investissements prévus et la solution des problèmes de relations de travail pouvant survenir du fait de l'expansion et de la modernisation.

B) Informer les parties de la teneur de ces changements anticipés ou en cours de réalisation.

C) Minimiser les impacts négatifs pour les employés et pouvant résulter des changements à apporter.

(...)

7. L'employeur transmet à la partie syndicale toutes les informations pertinentes au bon fonctionnement des travaux de comité. Toutefois, l'une ou l'autre partie peut requérir de l'autre que l'information diffusée au cours de la réunion soit tenue confidentielle."

Ajoutons qu'au sein de toutes nos catégories, nous avons ajouté une case "autre" afin de nous permettre d'intégrer des éléments que notre pré-test ne nous aurait pas permis d'envisager. Nous avons aussi ajouté à chacune des catégories, une case "aucune disposition" car il était probable qu'un certain nombre de conventions collectives ne contiennent aucune clause sur les thèmes que nous allions évaluer.

## 1.2 Participation à la gestion

Quant à la deuxième catégorie, participation à la gestion, il s'agit de vérifier si les conventions collectives contiennent des dispositions permettant au syndicat de s'impliquer au niveau de l'organisation du travail. L'entente d'Aciers Inoxydables Atlas prévoyait que ce sujet pouvait être discuté par son comité paritaire de relations industrielles mentionné ci-haut. Cette clause est produite à l'article 3 de l'entente.

“4. Le comité peut aborder toute question reliée à son mandat, en particulier, les questions concernant la formation de la main-d'oeuvre et l'organisation du travail.”

En plus de vérifier l'existence de clauses où les parties reconnaissent une certaine participation du syndicat par rapport à l'organisation du travail, nous avons aussi tenu compte des clauses que nous qualifions de déclaration d'intention. Une déclaration d'intention est un type de clause ne contenant pas d'engagement formel. Par exemple, dans une des conventions collectives de notre échantillon, les parties ont ajouté un texte à la clause sur le but de la convention qui prévoyait que la direction s'engage à fournir des conditions favorisant l'implication des employés et à les associer par divers mécanismes à la vision et aux objectifs de l'entreprise.

### 1.3 Programme de qualité totale

Par la troisième catégorie, notre intention est de vérifier si les parties ont prévu de nouvelles dispositions concernant l'instauration d'un programme de qualité totale. Deux sous-catégories sont utilisées pour quantifier ces changements. Il s'agit de vérifier si les parties ont décidé de mettre sur pied un comité dont le mandat est d'améliorer la productivité et l'efficacité de l'entreprise.

L'autre sous-catégorie consiste à vérifier si les parties ont décidé de mettre en place des dispositifs de mise en vigueur d'un programme de qualité totale. Comme exemple de ces deux sous-catégories, nous présentons la clause 3.01 paragraphe 1 de l'entente renouvelant la convention collective de travail chez Aciers Inoxydables Atlas.

"Les parties s'engagent à collaborer activement aux différentes étapes de l'implantation d'un programme de développement visant l'amélioration des différentes fonctions de l'entreprise, cela selon le plan de qualité totale proposé par le Centre de recherche industrielle du Québec et conviennent de s'associer à part entière aux différents comités et activités reliés à ce programme. Il est entendu que la réalisation du plan de qualité totale peut être confiée au Centre de recherche industrielle du Québec ou à tout autre organisme."

## 1.4 Formation

Selon le MICT, les "contrats sociaux" devaient aussi contenir des dispositions particulières concernant la formation de la main-d'oeuvre. Nous avons voulu vérifier si les parties ont inclus dans les conventions collectives de longue durée un plan de développement de ressources humaines. Il s'agit de dispositions particulières où les parties ont prévu comment la main-d'oeuvre augmentera ses compétences soit par la formation dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci par le biais d'institutions. Pour illustrer cette sous-catégorie, nous citons la clause 3.02 de l'entente signée chez Aciers Inoxydables Atlas.

"L'employeur convient d'établir, avec la collaboration de la Commission de formation professionnelle de la Montérégie (CFP/Montérégie), un plan de développement des ressources humaines (PDRH) et d'associer le syndicat à toutes les étapes d'élaboration de ce plan. Le comité paritaire de relations industrielles prévu à l'article 3.01 de la présente entente, constitue l'instrument privilégié de cette collaboration entre les parties."

Puisqu'il était possible que les parties aient prévu de nouvelles dispositions qui pourraient ne pas être aussi exhaustives qu'un plan de développement des ressources humaines, nous avons ajouté la sous-catégorie financement. Il s'agit de vérifier si les parties ont décidé d'inclure de nouvelles dispositions concernant le financement de la formation. Par exemple, il peut s'agir de mesures où l'employeur rémunère un salarié en formation ou de mesures où l'employeur défraie les coûts relatifs à l'inscription à un cours de formation ou le paiement de livres obligatoires dans le cadre d'un cours de formation.

Dans la catégorie formation, nous avons aussi ajouté la sous-catégorie comité paritaire. Il s'agit de vérifier si les parties ont introduit un comité composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux qui s'occupe de la formation au sein de l'entreprise. Il nous semblait intéressant d'ajouter cette sous-catégorie puisque les premiers contrats sociaux impliquaient de nouvelles relations patronales/syndicales misant sur une meilleure participation des acteurs.



### **1.5 Flexibilité dans l'organisation du travail**

La cinquième catégorie est la flexibilité dans l'organisation du travail. Il s'agit de dispositions introduisant une polyvalence au niveau des emplois. L'entente de renouvellement du contrat de travail d'Aciers Inoxydables Atlas ne contient pas de dispositif sur la flexibilité dans l'organisation du travail puisque selon M. Philippe Tremblay, directeur de la Fédération de la Métallurgie (CSN), les parties avaient déjà négocié une entente sur ce sujet.

### **1.6 Stabilité d'emploi**

Sixièmement, la stabilité d'emploi est un autre des éléments que nous désirons mesurer. La première entente de longue durée signée chez Aciers Inoxydables Atlas contenait une garantie d'emploi pour tous les salariés réguliers pour la durée de l'entente. Celle-ci répond donc à la sous-catégorie plancher d'emploi. Voici comment les parties ont libellé cette clause en 1991, dans l'entente de renouvellement de la convention collective:

2.01 "Pendant la durée de la présente entente, l'employeur s'engage à maintenir en tout temps un minimum de quatre cent dix (410) postes couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.

Les salariés réguliers de l'unité de négociation à la date de signature de la présente entente, y compris ceux qui sont en congés autorisés ou qui reçoivent des prestations d'assurance-salaire ou de la CSST, sont réputés occuper des postes visés à l'article 2.01."

Pour tenir compte de variations dans les clauses de plancher d'emploi, nous avons inclus une catégorie stabilité d'emploi conditionnelle. Il s'agit de couvrir les cas où l'employeur s'engage à une garantie d'emploi à la condition que certaines conditions ne soient pas modifiées. Un exemple du type de clause classée dans "stabilité conditionnelle" est celui où l'employeur garantit une sécurité d'emploi aux salariés dont le nom apparaît dans une des annexes de la convention collective sauf s'il survient un congédiement ou une réduction du personnel. De plus, cette sécurité est établie en fonction des besoins de l'entreprise et si ces besoins sont modifiés à la baisse, elle procède à des mises à pied. Ainsi, il ne s'agit pas d'une clause de sécurité d'emploi comme celle d'Aciers Atlas, les impératifs de l'entreprise vont régir son application. Nous donnons en exemple une clause ayant fait l'objet d'une entente en 1993 chez Kruger, division du papier journal et du papier couché, situé à Bromptonville:

"Tous les employés détenant un poste régulier au 1<sup>er</sup> septembre 1993 (selon la liste ci-jointe) demeurent à l'emploi de l'usine sauf dans les situations suivantes:

- a) Conversion industrielle conformément à l'article 20 de la convention collective de travail.
- b) Pénurie de commandes (excluant les employés couverts par l'entente selon le salaire annuel garanti - article 21.5 de la convention collective de travail).
- c) Cas fortuits, force majeure, actes de dieu ou autres circonstances hors du contrôle de la compagnie (e.g. pénurie de matières premières, incendie, panne d'électricité, etc.).
- d) Bris majeurs qui occasionnent une fermeture partielle ou totale de l'usine ou d'un service.
- e) Par attrition.

Cette garantie d'emploi n'est pas une garantie d'un minimum d'heures de travail par semaine."

Nous avons aussi introduit une sous-catégorie “déclaration d'intention”. Il s'agit de cas où les parties déclarent qu'elles visent une stabilité d'emploi sans engagement formel. Par exemple, dans une des conventions collectives les parties indiquent qu'elles adhèrent au principe que les investissements visant à maintenir la compétitivité de l'entreprise assurent la stabilité des emplois. Un autre exemple de ce type de clause est celui où les parties s'engagent à limiter le nombre de mises à pied pendant la durée de l'entente. Nous donnons comme exemple de ce type de clause une lettre d'entente signée avec le syndicat des employé-es de bureau de Lebel-sur-Quévillon de Domtar où l'employeur confirme que:

“Considérant l'engagement du syndicat et de la compagnie à collaborer dans un nouveau type de gestion de relations de travail et d'échange d'information;

Considérant que les parties reconnaissent la priorité qu'elles désirent accorder à la poursuite de la réalisation des objectifs décrits en annexe à la convention collective traitant de la réorganisation du travail;

La compagnie confirme la garantie que la réduction d'effectifs n'est utilisée qu'en tout dernier lieu à chaque étape du processus et qu'elle ne s'effectue que par attrition ou par tout autre moyen que les parties peuvent accepter;

Il est convenu que la disposition citée dans le paragraphe précédent sera incluse dans toute entente distincte de la convention collective pour la réorganisation du travail qui peut être signée entre les parties.”

## 1.7 Mécanismes de gestion de l'entente

La dernière catégorie que nous mesurons est celle des mécanismes de gestion de l'entente. La première sous-catégorie que nous avons prévue est celle de l'arbitrage de l'offre finale. Il s'agit de vérifier si les conventions collectives de notre échantillon contiennent un mécanisme élaboré de recours à l'arbitrage de l'offre finale où l'on retrouve à quel moment une partie soumet son offre à l'autre partie, quand l'assemblée générale du syndicat doit se prononcer sur l'offre et, en cas de refus, le recours à un arbitrage où l'arbitre désigné par les parties doit choisir l'une ou l'autre des propositions sans aucune modification. Habituellement, les parties prévoient quels critères doivent être utilisés par l'arbitre. Dans ce type de clause les parties ne peuvent avoir recours à la grève ou au lock-out. Voici un exemple de quelques critères que nous avons répertoriés: conditions de travail existantes dans des entreprises similaires, les conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise, les prévisions des taux d'inflation, la situation économique de l'entreprise par rapport aux autres entreprises du même secteur.

Dans l'entente d'Aciers Inoxydables Atlas les parties ont encadré le moment où les offres salariales sont échangées ainsi qu'un mécanisme d'arbitrage de l'offre finale s'appliquant à défaut d'entente entre les parties et, les critères devant servir à l'arbitre pour rendre sa décision. Dans l'article 1.02 les parties ont prévu que les aspects normatifs de la convention collective peuvent être modifiées. Nous ne reprenons ici que le texte négocié qui concerne le mécanisme de l'offre finale à l'article 1.11.

“1. Les parties conviennent d'un mécanisme de résolution des différends sur les clauses à incidence monétaire soit l'arbitrage des offres finales, dont la procédure détaillée est prévue ci-après, étant par ailleurs que la conclusion d'un règlement négocié totalement par les parties continuera d'être l'objectif prioritaire. Le mécanisme d'arbitrage prévu au présent article est réputé constitué conformément à la section 1 du chapitre IV du Code du travail du Québec.

2. Dans les cinq (5) jours du rejet par l'assemblée générale des membres de l'unité de négociation de la position patronale finale, le syndicat soumet à l'employeur sa position finale sur les clauses à incidence monétaire et en fait parvenir trois (3) exemplaires au Directeur de la conciliation du ministère du Travail.
3. Une fois que les positions finales prévues aux articles 2.06 et 1.11.2 ont été soumises et déposées au Directeur de la conciliation du ministère du travail, elles ne peuvent être modifiées, sauf par accord mutuel écrit des parties.
4. Le dépôt de la position finale du syndicat ne met pas fin à la négociation et les parties peuvent continuer à négocier pendant les cinq (5) jours qui suivent ce dépôt et peuvent alors conclure tout règlement des clauses à incidence monétaire qui leur semble approprié.
5. À défaut d'un règlement dans le délai prévu à l'article 1.11.4, la procédure d'arbitrage des offres finales s'applique. Malgré le déclenchement de ladite procédure, les parties peuvent conclure un règlement des clauses à incidence monétaire en tout temps avant la décision de l'arbitre.
6. À l'expiration du délai prévu à l'article 1.11.4, chaque partie désigne un assesseur et en informe l'autre partie. Les deux parties ont cinq (5) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministre du Travail. Les parties feront des représentations auprès du ministre pour que l'arbitre soit nommé dans un délai maximum de dix (10) jours de l'échéance du délai prévu pour que les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

7. Dès sa nomination, l'arbitre convoque les parties à une audition qui doit avoir lieu dans les quinze (15) jours de telle nomination. Lors de l'audition, chaque partie présente son point de vue et explique le contenu et le pourquoi de ses offres finales. Elle peut mettre en preuve tout élément pertinent.

8. Dans les dix (10) jours de l'audition, l'arbitre choisit la plus raisonnable parmi les offres finales soumises conformément aux articles 1.06, 1.11.2 et 1.11.3 et informe les parties de l'offre qui a été retenue comme règlement des clauses à incidence monétaire.

9. Pour rendre sa décision, l'arbitre doit tenir compte, entre autres, de la convention collective échue, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

10. L'arbitre ne peut faire aucune modification à l'offre qu'il sélectionne et ladite offre doit être sélectionnée dans son entier sur la base de son contenu intégral. Malgré le présent article, si les parties en arrivent à un règlement des clauses à incidence monétaire après que la procédure d'arbitrage des offres finales a été amorcée, mais avant que l'arbitre rende une décision en vertu de l'article 1.11.8, l'arbitre homologue ledit règlement, qui est alors réputé accepté et qui constitue les clauses à incidence monétaire de la nouvelle convention collective 1993-1996."

Nous avons également ajouté une sous-catégorie arbitrage. Il s'agit de cas où les parties peuvent recourir à l'arbitrage en cas de mécontentement lors d'une réouverture, mais où les parties n'ont pas prévu un processus détaillé de mécanisme d'arbitrage de l'offre finale.

Pour cette dernière catégorie, nous avons tenu compte de la possibilité d'une réouverture salariale ou normative afin de vérifier quelle tendance pouvait se dégager. Dans la catégorie "mécanisme de gestion de l'entente", nous avons voulu mesurer quel type de réouverture de convention collective les parties ont prévu. Dans le premier cas, il s'agit de réouverture au niveau des salaires. Il est possible que les parties aient négocié les augmentations salariales pour les premières années de la convention collective et que les salaires pour les dernières

années de la convention doivent être renégociés. Il est également possible que les parties aient prévu qu'en plus des salaires, doivent être revus en cours de négociation d'autres éléments monétaires tels que les congés de maladie, les congés fériés, des primes, les assurances collectives, le congé annuel, les congés sociaux ou le régime de retraite. Mentionnons, qu'aucune clause de réouverture ne prévoyait que le droit à la grève ou au lock-out pouvait s'appliquer en cas de mésentente entre les parties.

Nous avons également ajouté la sous-catégorie réouverture normative car il est possible qu'en plus d'une réouverture salariale, les parties aient prévu une réouverture au niveau des objets du normatif de la convention collective. Par le normatif de la convention collective, nous faisons référence aux dispositions qui n'engendrent pas de coûts directs par rapport à la masse salariale. Comme exemple de cette sous-catégorie, nous citons la clause 1.03 de l'entente de renouvellement de la convention collective d'Aciers Inoxydables Atlas.

"Les parties conviennent que les clauses normatives de la convention collective 1990-1993 seront reconduites dans la convention collective 1993-1996. L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps pendant la durée de la présente entente, proposer par le biais du Comité paritaire de relations industrielles des modifications aux clauses normatives."

## CHAPITRE 4

### PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre nous présenterons les résultats de différentes analyses que nous avons complétées tel que nous l'avions annoncé dans le chapitre 2 de ce mémoire. Vous retrouverez les trois étapes de recherche que nous avons annoncées: une revue de littérature portant sur les caractéristiques des contrats sociaux signés avant l'entrée en vigueur de la loi 116, un portrait du nombre et de la répartition des conventions collectives pour les deux années suivant l'adoption de cette loi et, enfin, la vérification des caractéristiques des conventions collectives de longue durée pour les deux ans suivant l'introduction de la loi 116.

#### **A. Les caractéristiques des contrats sociaux avant l'introduction de la législation déplaçant la durée des conventions collectives**

Dans cette section, nous allons passer en revue deux études dans lesquelles les auteurs ont analysé le contenu des ententes de longue durée avant les modifications de l'article 65 du Code du travail. La première étude de Bourque et Vallée (1994) porte sur les onze principales ententes de longue durée intervenues entre avril 1991 et décembre 1993. La deuxième étude réalisée par Bergeron et Bourque (1996) analyse quatorze "contrats sociaux" conclus au Québec entre 1991 et 1995 dans les secteurs de la métallurgie et du papier. Notons que ces deux études ont porté sur les mêmes ententes de longue durée sauf que la recherche de Bergeron et Bourque analyse en plus trois ententes intervenues en 1994 chez Domtar aux usines de Donnacona, Beauharnois et Lebel-sur-Quévillon.

Nous présentons à la page suivante le tableau 4.1 reprenant la liste des ententes que Bourque et Bergeron ont étudiées ainsi que la durée de ces ententes.



TABLEAU 4.1

**LISTE DES QUATORZE ENTENTES DE LONGUE DURÉE ÉTUDIÉES  
PAR BOURQUE ET BERGERON POUR LA PÉRIODE DE 1991 À 1993**

Nom de l'employeur et établissement	Durée de l'entente
Sammi- Atlas (Tracy)	6 ans (avril 1991 à novembre 1996)
MIL- Davie (Lauzon)	4 ans (juin 1991 au 31 mai 1995)
Soreltex (Sorel)	4 1/2 ans (décembre 1991 à mai 1996)
Sidbec-Dosco (Montréal, Contrecoeur, Etobicoke)	4 1/2 ans (novembre 1992 à janvier 1997)
Tapis Peerles (Acton Vale)	5 ans (1 <sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1998)
Goodyear (Valleyfield)	9 ans (février 1993 à juin 2002)
Abitibi-Price (Alma)	6 ans (avril 1993 à mars 1999)
Société des alcools du Québec (SAQ) (Provincial - entrepôts)	5 1/2 ans (juin 1993 à décembre 1998)
Alcan (Usine St-Maurice, Shawinigan)	6 ans Septembre 1993 à septembre 1999)
Domtar (Windsor)	6 ans (avril 1993 à avril 1999)
Expro (Valleyfield)	6 1/2 (décembre 1993 à février 2000)
Domtar (Donnacona)	6 ans (avril 1993 à avril 1999)
Domtar (Beauharnois)	6 ans (avril 1993 à avril 1999)
Domtar (Lebel-sur-Quévillon)	6 ans (avril 1993 à avril 1999)

Source: Tableau construit à partir des données Bergeron et Bourque (1996: 17)

Selon Bourque et Vallée (1994: 17), les onze ententes qu'ils ont étudiées sont à l'origine de presque tous les "contrats sociaux" intervenus au Québec entre 1991 et 1994. Ces auteurs qualifient celles-ci d'ententes de partenariat. Dans la plupart des cas, il s'agit d'ententes distinctes de la convention collective et qui, dans plusieurs des cas, ne sont pas déposées au Ministère du travail. Selon Bourque et Vallée, les sept caractéristiques utilisées par le Ministère de l'Industrie du Commerce et de la Technologie pour qualifier un contrat social se retrouvent dans la majorité des ententes étudiées (Bourque, Vallée 1994: 17).

Selon Bourque et Bergeron, les ententes qualifiées de "contrats sociaux" conclues entre 1991 et 1995 se composent principalement de deux volets: la participation syndicale à l'organisation du travail et une garantie de paix industrielle pour une période variant de quatre à neuf ans selon les contrats (Bourque, Bergeron 1996: 1). Morin (1993b: 472) constate également que la renonciation à la grève ou au lock-out est un des éléments caractérisant les ententes de longue durée avant les modifications au Code du travail. La majorité des ententes étudiées par Bergeron et Bourque ont une durée de six ans.

Voici comment Bergeron et Bourque décrivent en termes généraux le contenu des ententes de longue durée:

«Les contrats sociaux combinent généralement la gestion conjointe de l'organisation du travail, la transparence de la part des employeurs en ce qui concerne les informations financières et économiques, de même que l'assurance d'une paix industrielle au-delà de la limite légale de trois ans des conventions collectives prévue au Code du travail du Québec avant qu'il ne soit amendé en juin.»  
(Bergeron, Bourque 1996: 1-2)

Toutes les ententes examinées par Bourque et Vallée (1994) et par Bergeron et Bourque (1996) contiennent des dispositions prévoyant des structures de participation syndicale à la gestion de l'entreprise. Ces auteurs confirment que la majorité de ces ententes comprennent des dispositions sur la transmission d'informations économiques et financières au syndicat. Également, la plupart de ces ententes contiennent des dispositions sur la mise en oeuvre de programme de qualité et des dispositions sur la formation. Concernant ces deux derniers éléments, notons que les ententes de Sidbec-Dosco, de Goodyear et de la SAQ contiennent plutôt une déclaration de principe. La plupart des ententes prévoient que des comités conjoints patronaux/syndicaux verront à l'évaluation et à la mise en place de mesures visant à améliorer la productivité et l'efficacité dans l'organisation du travail. Les ententes de Goodyear et de la SAQ contiennent une déclaration à cet effet.

Le contenu des ententes examinées se distingue en ce qui a trait aux thèmes suivants: la flexibilité dans l'organisation du travail, la stabilité de l'emploi et les régimes d'intéressement aux résultats de l'entreprise (Bourque et Vallée 1994: 18; Bergeron et Bourque 1996: 6).

Concernant la sécurité d'emploi, la plupart des ententes comprennent un énoncé sur l'objectif de cette sécurité mais peu d'ententes contiennent des dispositions spécifiques (Bourque et Vallée 1994: 18-19). L'entente de Sammi-Atlas serait la seule à garantir un plancher d'emploi de 411 postes et l'entente de l'Alcan à St-Maurice prévoit que pour une période de deux ans, tous les salariés en poste au moment de la signature bénéficieraient d'une sécurité d'emploi. L'entente de Domtar à Windsor contient certaines dispositions de protection en cas de mises à pied en fonction de l'ancienneté.

Nous constatons que Bourque et Vallée (1994) ainsi que Bergeron et Bourque (1996) arrivent au mêmes conclusions quant au contenu des ententes de longue durée survenues avant les changements à l'article 65 du Code du travail. Ajoutons que Bergeron et Bourque (1996: 7) croient que les tendances observées quant au contenu des ententes de longue durée semblent avoir persisté malgré les changements législatifs. Pour justifier leur affirmation, ils invoquent les ententes signées par la CSN chez Domtar à Lebel-sur-Quévillon en août 1994 et le renouvellement de l'entente de la MIL-Davie en mars 1995.

Trudeau (1995: 3) émet une opinion différente sur ce sujet. Cet auteur avance que les amendements apportés au Code du travail en 1994 permettant aux parties de conclure une convention collective de plus de trois ans, auront pour effet de faire de la durée un élément négociable au même titre que les autres conditions de travail. Ainsi, les parties n'auront pas à négocier des dispositions particulières en échange de la renonciation à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. La convention collective de longue durée deviendrait possiblement une convention sans distinction particulière par rapport aux conventions collectives de plus courte durée.

**B. Portrait statistique de la durée des conventions collectives au Québec du 11 mai 1994 au 10 mai 1996**

Dans cette partie de notre recherche, nous analyserons les résultats d'une étude de Shawl (1996). Cette étude porte sur 3 722 conventions collectives signées et déposées au Ministère du travail entre le 10 mai 1994 et le 11 mai 1996. À l'exclusion des conventions collectives du secteur public et parapublic, cette étude couvre l'ensemble des conventions collectives déposées au Ministère du travail durant cette période. Les données couvrant la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996 sont incomplètes dû au délai entre la signature de certaines conventions collectives et leur dépôt au Ministère du Travail. Nous croyons qu'il est pertinent que notre étude couvre cette période de deux ans puisque s'il y a des effets créés par les contrats sociaux, il est probable que ce soit durant les deux années ayant suivi l'adoption de la loi 116 car ce sont les années qui suivent cette nouvelle tendance au niveau des relations du travail. Les variables que Shawl a retenues pour son étude sont les suivantes: nombre de conventions collectives, nombre de salariés, durée des conventions collectives, date de signature, secteur d'activité économique et affiliation syndicale. À partir des tableaux de cette étude, nous avons regroupé certaines des données afin d'établir un meilleur portrait de l'orientation qui semble se dégager en ce qui concerne la durée des conventions collectives.

À partir des données de Shawl (1996), nous avons constitué trois types de tableaux. Le premier vise à saisir la situation globale en ce qui concerne la durée des conventions collectives au Québec pour les périodes pour lesquelles nous détenons de l'information. Dans un deuxième temps, nous avons formé des tableaux en tenant compte de la durée des conventions collectives et de l'affiliation syndicale. Troisièmement, nous avons utilisé les variables "secteur d'activité" et "durée des conventions collectives" pour nos derniers tableaux.

TABLEAU 4.2

**NOMBRE TOTAL DE CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES  
ENTRE LE 11 MAI 1994 ET LE 10 MAI 1996 SELON LA DURÉE**

Durée	Nombre de conventions collectives signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1995		Nombre de conventions collectives signées entre le 11 mai 1995 et le 10 mai 1996	
	c.c	sal.	c.c	sal.
<b>De 0 à 36 mois</b>	1 807 (87%)	112 426	1 281 (77%)	78 728
<b>De 37 à 59 mois</b>	126 (6%)	8 435	231 (14%)	23 114
<b>60 mois</b>	60 (3%)	4 327	61 (4%)	3 496
<b>De 61 mois à 71 mois</b>	32 (2%)	2 310	36 (2%)	3 097
<b>72 mois et plus</b>	41 (2%)	6 214	47 (3%)	4 463
<b>Total plus de 36 mois</b>	259 (13%)		375 (23%)	
<b>Total</b>	2 066 (100%)		1 656 (100%)	

Source: Tableau construit à partir des données de Shawl (1996).

À la lecture de ce tableau nous pouvons observer un certain nombre de situations intéressantes:

- Le nombre de conventions collectives d'une durée de 0 à 36 mois demeure majoritaire (87,4% des conventions collectives signées pour la première période et 77% pendant la deuxième) mais leur nombre diminue dans la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996 (de 1 807 conventions collectives durant la première année de référence à 1 281 lors de la deuxième année).

- Nous notons que le nombre de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois a presque doublé entre la première et la deuxième période de référence (de 126 à 231). En termes de pourcentage leur nombre est passé de 6% à 14% entre les deux périodes. À ce titre, leur représentation aurait plus que doublé. Ajoutons que le nombre de salariés couverts a presque triplé pour les conventions collectives ayant une durée de 37 à 59 mois (de 8 435 salariés à 23 114).

- En ce qui concerne les conventions collectives d'une durée de 60 mois, de 61 à 71 mois et de 72 mois et plus, nous constatons une légère augmentation du nombre de conventions conclues de la première à la deuxième période.

Dans les tableaux suivants, nous avons utilisé les variables "durée des conventions collectives" et "affiliation syndicale" afin de vérifier l'évolution des conventions collectives de 37 à 59 mois et de 60 mois et plus. Nous avons exclu les conventions collectives de moins de 36 mois puisque nous voulons établir un portrait des conventions de longue durée.

TABLEAU 4.3

**RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DE 37 À 59 MOIS SELON  
L'AFFILIATION SYNDICALE ENTRE LE 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1996.**

Affiliation syndicale	Période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995		Période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996	
	c.c	sal.	c.c	sal.
<b>FTQ</b>	63 (50%)	4 973	130 (56%)	11 952
<b>CSN</b>	15 (12%)	1 038	42 (18%)	6 788
<b>CSD</b>	10 (8%)	729	15(7%)	1 435
<b>CEQ</b>	0	0	0	0
<b>Indépendants</b>	32 (25%)	1 557	37 (16%)	1 592
<b>Autres</b>	6 (5%)	138	7 (3%)	1 347
<b>Total</b>	126 (100%)	8 435	231 (100%)	23 114

Source: Tableau construit à partir des données de Shawl (1996).

Nous pouvons tirer du tableau 4.3 quelques constatations:

- Ce sont les syndicats provenant de la FTQ qui signent le plus grand nombre de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois (63 pour la première période et 130 pour la deuxième). Ces syndicats signent donc respectivement 50% et 56% des conventions de cette durée.
- En deuxième lieu, ce sont les syndicats indépendants qui signent le plus grand nombre de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois (32 conventions collectives entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1995 et 37 conventions pour l'année suivante). Les syndicats indépendants sont signataires de 25% des ententes de cette durée pour la première période et de 16% pour la deuxième période.



- Le nombre de conventions collectives signées par les syndicats provenant de la FTQ a presque doublé de la première période à la deuxième alors que dans le cas des syndicats indépendants, ce nombre n'a que légèrement augmenté.
- Ajoutons que le nombre de conventions collectives de 37 à 59 mois signées par les syndicats affiliés à la CSN a presque triplé en termes de nombre, de la première à la deuxième période (de 15 à 42). En termes de pourcentage, la représentation de cette centrale syndicale passe de 11% à 18% de la première à la deuxième année. De plus, le nombre de salariés couverts par ces ententes est six fois plus élevé lorsque nous comparons les deux périodes (de 1 038 à 6 788). Ces données suggèrent que les unités de négociation signant des conventions de 37 à 59 mois sont d'une plus grande taille dans cette centrale syndicale.

**TABLEAU 4.4**  
**RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**  
**DE 60 MOIS ET PLUS SELON**  
**L' AFFILIATION SYNDICALE ENTRE LE 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1996**

Affiliation syndicale	Période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995		Période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996	
	c.c	salariés	c.c	salariés
<b>FTQ</b>	50 (38%)	4 211	50 (35%)	3 660
<b>CSN</b>	18 (13%)	4 775	19 (13%)	3 125
<b>CSD</b>	9 (7%)	635	7 (5%)	647
<b>CEQ</b>	0	0	3 (2%)	150
<b>Indépendants</b>	51 (38%)	2 913	58 (40%)	3 101
<b>Autres</b>	5 (4%)	317	7 (5%)	373
<b>Total</b>	133 (100%)	12 851	144 (100%)	11 056

Source: Tableau construit à partir des données de Shawl (1996).

Plusieurs constats ressortent du tableau 4.4:

- Ces sont les syndicats indépendants et la FTQ qui sont signataires du plus grand nombre de conventions collectives de 60 mois et plus pour la première période avec respectivement 51 (38,35%) et 50 (34,72%) ententes. Pour la deuxième période, les syndicats indépendants signent un peu plus de conventions collectives ayant cette durée que la FTQ (syndicats indépendants: 58 conventions collectives représentant 40% et la FTQ: 50 conventions collectives donc 34,7%).

- Les syndicats affiliés à la CSN arrivent en troisième place en ce qui concerne le nombre de conventions collectives signées de 60 mois et plus. Cependant, nous remarquons que le nombre de salariés couverts par ces ententes dépasse tous les autres groupes pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995. Ceci suggère que les unités de négociation ayant conclu des ententes de cette durée sont de plus grande taille à la CSN.

Les données des tableaux 4.3 et 4.4 attestent que:

- C'est la FTQ qui a signé le plus de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996 (193 conventions collectives au total).
- En ce qui concerne les conventions collectives de 60 mois et plus, ce sont les syndicats indépendants qui sont signataires du plus grand nombre d'ententes entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996 (total de 109), suivis de près par la FTQ qui a signé un total de 100 ententes lors de ces deux périodes.
- Il est intéressant de noter le nombre important de salariés couverts par des ententes de 37 à 59 mois et de 60 mois et plus dans le cas de la CSN.
- Mentionnons que les données concernant la CEQ ne sont guère surprenantes puisque cette centrale syndicale regroupe majoritairement des salariés du secteur public qui ne sont pas visés par les modifications législatives à l'article 65 du Code du travail du Québec.

Les deux prochains tableaux (4.5 et 4.6) que nous allons analyser vont nous permettre de prendre en compte la durée des conventions collectives signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996 et le secteur d'activité économique.

TABLEAU 4.5

**RÉPARTITION DE LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
ENTRE LE 10 MAI 1994 ET LE 10 MAI 1995  
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Durée de 0 à 36 mois</b>	<b>De 37 à 59 mois</b>	<b>De 60 mois et plus</b>
	<b>c.c</b>	<b>c.c</b>	<b>c.c</b>
<b>Primaire</b>	56 (3%)	6 (5%)	5 (4%)
<b>Transport communication, services publics</b>	126 (7%)	6 (5%)	14 (11%)
<b>Secondaire</b>	666 (37%)	63 (50%)	68 (51%)
<b>Commerce</b>	395 (22%)	23 (18%)	18 (14%)
<b>Services</b>	398 (22%)	18 (14%)	19 (14%)
<b>Finances</b>	81 (4%)	3 (2%)	1 (0%)
<b>Administration publique</b>	85 (5%)	7 (6%)	8 (6%)
<b>Total</b>	1 807 (100%)	126 (100%)	133 (100%)

Source: Tableau construit à partir des données de Shawl (1996).

TABLEAU 4.6

**RÉPARTITION DE LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
ENTRE LE 11 MAI 1995 ET LE 10 MAI 1996  
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

Secteur d'activité	Durée de 0 à 36 mois	De 37 à 59 mois	60 mois et plus
<b>Primaire</b>	c.c. 27 (2%)	c.c. 7 (3%)	c.c. 5 (3%)
<b>Transport Communication Services publics</b>	82 (6%)	18 (8%)	10 (7%)
<b>Secondaire</b>	506 (39%)	106 (46%)	67 (47%)
<b>Commerce</b>	226 (18%)	55 (24%)	37 (26%)
<b>Services</b>	293 (23%)	28 (12%)	17 (12%)
<b>Finances</b>	74 (6%)	5 (2%)	3 (2%)
<b>Administration publique</b>	73 (6%)	12 (5%)	5 (3%)
<b>Total</b>	1 281 (100%)	231 (100%)	144 (100%)

Source: Tableau construit à partir des données de Shawl (1996).

En comparant les tableaux 4.5 et 4.6, nous observons que:

- Entre la première année de l'entrée en vigueur des modifications à l'article 65 du Code du Travail et l'année suivante, nous constatons une diminution du nombre de conventions collectives de 0 à 36 mois dans tous les secteurs d'activités. C'est dans le secteur primaire que la diminution est la plus marquée. Elle est de l'ordre de 48%. Cependant le nombre de conventions collectives d'une durée de plus de 36 mois n'a presque pas augmenté d'une année à l'autre dans ce secteur.

- Dans tous les secteurs, nous notons une augmentation du nombre de conventions collectives ayant une durée de 37 à 59 mois durant la deuxième période. Une augmentation importante du nombre de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois est observée dans le secteur du transport (de 6 à 18), dans le secteur secondaire (de 63 à 106), dans le secteur du commerce (de 23 à 55), les services (de 18 à 28) et dans l'administration publique (de 7 à 12). Cependant, lorsque nous comparons l'évolution d'une année à l'autre en tenant compte du nombre total de conventions collectives signées pour une période de 37 à 59 mois, nous constatons une augmentation dans le secteur du transport, communication et services publics (de 5% à 8%) et dans le secteur du commerce (de 18% à 24%). Pour les autres secteurs nous observons une diminution.

- Quant aux conventions collectives de 60 mois et plus, nous constatons une diminution de leur nombre durant la deuxième année dans les secteurs suivants: transport, communication et services publics, services et administration publique. Cependant, lorsque nous établissons une comparaison par rapport au nombre total de conventions collectives de 60 mois et plus, nous constatons une diminution dans tous les secteurs d'activité à l'exception du secteur secondaire et du secteur des finances (secteur primaire 3,8% première année et 1,5% deuxième année; secteur transport, communication et services publics 11% et 7%; secteur commerce 14% et 26%; secteur services 14% et 12%; administration publique 6% et 3%). Notons que dans le secteur financier l'augmentation n'est que de 2% (0% la première année et 2% la deuxième année). Dans le secteur secondaire, l'augmentation notée est importante. Durant la première période, il se signe dans ce secteur 51% des conventions collectives de 60 mois et plus alors que durant la deuxième période, il s'y signe 47% des conventions de cette durée.

- Dans le secteur secondaire, nous ne notons pas d'augmentation du nombre de conventions collectives comportant une durée de 60 mois et plus entre la première et la deuxième période (de 68 à 67). Ajoutons que ces conventions collectives représentent 51% du total des conventions d'une durée de 60 mois et plus pour la première période et, pour la deuxième période, cette représentation s'élève à 47%.

-Notons que dans le secteur du commerce, le nombre de conventions collectives d'une durée supérieure à 60 mois a plus que doublé entre la première et la deuxième période (de 18 à 37). Cependant, par rapport à l'ensemble des conventions de plus de 60 mois, ce secteur passe d'une représentation de 14% lors de la première année à 26% pour la deuxième.

En résumé, nous pouvons constater que les conventions collectives d'une durée de 0 à 36 mois sont encore majoritaires mais que leur nombre diminue par rapport aux conventions d'une durée supérieure à 36 mois. Nous observons également que ce sont les syndicats affiliés à la FTQ et les syndicats indépendants qui signent le plus de conventions collectives d'une durée supérieure à 36 mois. Nous remarquons également, dans le cas des syndicats en provenance de la CSN, que les syndicats signant des conventions d'une durée de plus de 36 mois sont de plus grande taille. De plus, nous avons noté une augmentation du nombre de conventions collectives de 37 mois à 59 mois dans tous les secteurs d'activité. Cependant, dans le cas des conventions collectives d'une durée de 60 mois et plus, le portrait n'est pas aussi homogène au niveau des secteurs.

### **C. Les caractéristiques des conventions collectives de longue durée après l'introduction de la loi 116**

Nous présentons dans cette partie, les données compilées sous forme de tableaux, pour chacune des variables que nous avons étudiées dans le cadre du présent mémoire. À la suite de chaque analyse, nous présentons d'abord un tableau rassemblant les deux années de notre étude, c'est-à-dire du 11 mai 1994 au 10 mai 1996. Ensuite, nous avons ventilé chacune de ces années afin de vérifier si certaines particularités se démarquaient du tableau d'ensemble.

#### **1. Variable durée**

Lorsque nous analysons les données compilées pour les deux années de notre étude, nous observons premièrement, dans une très forte majorité des cas, qu'il n'y a pas de changement dans les clauses qui nous intéressent par rapport à la convention collective précédente. Les changements se situent dans la catégorie des clauses de formation et parmi les clauses prévoyant un mécanisme de gestion de l'entente.

Lorsque nous soumettons qu'il y a des changements, mentionnons que ceux-ci ne sont pas considérables puisque parmi les clauses de formation, c'est dans une proportion de 89% que ces clauses demeurent inchangées. Les changements dans ce type de clauses se situent parmi les conventions collectives d'une durée de 60 mois et ceux de 61 à 71 mois. Dans la catégorie des conventions de 60 mois, c'est dans 17% des conventions collectives de travail qu'il y a introduction d'une nouvelle disposition par rapport à la dernière convention collective. Parmi les cinq cas où il y a eu une nouvelle disposition, trois conventions collectives contenaient un plan de développement des ressources humaines et dans quatre cas, les parties ont prévu de mettre sur pied un comité de formation.



En ce qui concerne les conventions ayant une durée de 61 à 71 mois, c'est dans une proportion de 15% que nous notons des changements par rapport à la convention collective précédente dans les clauses traitant de la formation. Ces changements sont au niveau d'une clause prévoyant un plan de développement des ressources humaines (un cas sur les deux où nous avons observé un changement) ainsi que de nouvelles dispositions concernant le financement de la formation et la mise sur pied d'un comité de formation.

C'est dans la catégorie des mécanismes de gestion de l'entente que l'introduction de nouvelles dispositions est plus importante. Soulignons que dans 76% des conventions collectives que nous avons analysées, il n'y avait aucune nouvelle disposition à ce sujet par rapport à la convention précédente. C'est dans la catégorie des conventions d'une durée de 72 mois et plus, qu'il y a le plus de variations par rapport au mécanisme de gestion de l'entente. En effet, dans 53% des conventions collectives étudiées pour cette période, il y a introduction d'une nouvelle disposition à ce sujet par rapport à la convention précédente. Les dix conventions où nous notons de nouvelles dispositions comprennent une clause de réouverture salariale. Parmi les conventions de 61 à 71 mois, 46% des conventions collectives préoyaient soit une disposition de réouverture salariale (5 cas) ou normative (1 cas), en cours de convention. Notons que dans une des conventions de travail, les parties ont prévu une réouverture à la fois sur le plan salarial ainsi que sur le plan des aspects normatifs de la convention collective. Remarquons que parmi les conventions d'une durée de 60 mois, 31% contiennent des dispositions afin de négocier, pendant sa durée, les salaires.

Ainsi, ce sont parmi les conventions de plus courte durée, de 37 à 59 mois, que nous retrouvons le moins de clauses de réouverture en cours de contrat (12%). Inversement, ce sont parmi les conventions de plus longue durée, soit 72 mois et plus, qu'il y a le plus de clauses de réouverture salariale pendant la durée de l'entente(53%).

Pour la première année de notre étude, du 11 mai 1994 au 10 mai 1995, nous constatons parmi les conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois, que celles-ci ne contiennent aucune nouvelle clause par rapport à la convention précédente sur les sujets suivants: transparence économique et de gestion, participation à la gestion, flexibilité dans l'organisation du travail. Parmi les conventions ayant une durée variant entre 61 à 71 mois, il n'y a aucune nouvelle disposition dans les catégories suivantes: participation à la gestion, programme de qualité totale, flexibilité dans l'organisation du travail et stabilité d'emploi. Ce sont parmi les conventions d'une durée de 72 mois et plus qu'il y a le moins de variations. En effet il n'y a aucune nouvelle clause par rapport à la dernière convention collective de travail dans six des sept catégories que nous évaluons.

Pour l'ensemble des conventions collectives étudiées, dans la première année de notre étude, c'est dans la catégorie mécanisme de gestion de l'entente que nous décelons le plus de nouvelles clauses. Parmi les conventions d'une durée de 61 à 71 mois, c'est dans 67% des conventions qu'il y a une nouvelle disposition. Ce commentaire est également valable pour la deuxième année de l'étude, du 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Cependant, à l'exception des conventions d'une durée de 72 mois et plus, les changements sont de moindre importance que ceux de la première année de notre étude.

Si nous comparons les données pour chacune des deux années de notre étude, nous constatons une légère diminution du nombre de clauses où l'on enregistre un changement par rapport à la convention précédente lors de la deuxième année, du 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Ainsi, il semble que la tendance de changements observés lors de la première année de l'étude se reproduit lors de la deuxième année mais que ces changements sont en général de moindre importance.

Tableau #4.7: Variable durée

Période # 1 et 2: 11 mai 1994 au 10 mai 1996

Durée	37 à 59 mois		60 mois		61 à 71 mois		72 mois et plus		Total	
Catégories	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	77(99%)	1(1%)	26(90%)	3(10%)	11(85%)	2(15%)	19(100%)	0	133(96%)	6(4%)
- information financière		1		3		1		0		5
- information gestion		0		2		0		0		2
- déclaration d'intention		0		0		1		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	76(97%)	2(3%)	28(97%)	1(3%)	13(100%)	0	19(100%)	0	136(98%)	3(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		2		1		0		0		3
- comité		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	75(96%)	3(4%)	26(90%)	3(10%)	12(92%)	1(8%)	19(100%)	0	132(95%)	7(5%)
- comité conjoint		2		1		0		0		3
- disposition de mise en vigueur		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		1		1		1		0		3
<b>Formation</b>	72(92%)	6(8%)	24(83%)	5(17%)	11(85%)	2(15%)	17(89%)	2(11%)	124(89%)	15(11%)
- plan de développement des ressources		2		3		1		0		6
- financement		2		2		1		0		5
- comité		3		4		1		1		9
- déclaration d'intention		1		1		0		1		3
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	75(96%)	3(4%)	28(97%)	1(3%)	13(100%)	0	18(95%)	1(5%)	134(96%)	5(4%)
- mobilité du personnel		3		1		0		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	76(97%)	2(3%)	27(93%)	2(7%)	12(92%)	1(8%)	18(95%)	1(5%)	133(96%)	6(4%)
- stabilité conditionnelle		1		1		1		0		3
- déclaration d'intention		1		1		0		1		3
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	69(88%)	9(12%)	20(69%)	9(31%)	7(54%)	6(46%)	9(47%)	10(53%)	105(76%)	34(24%)
- réouverture salariale		9		9		5		10		33
- réouverture normative		2		0		2		1		5
- mécanisme offre finale		1		3		3		2		9
- recours à l'arbitrage sans l'offre finale		1		0		2		2		5
<b>Total</b>	78(56%)		29(21%)		13(9%)		19(14%)		139(100%)	

a.c.= aucune modification

n.d.= nouvelle disposition

**Tableau # 4.8: Variable Durée Période #1: 11 mai 1994 au 10 mai 1995**

Durée	37 à 59 mois		60 mois		61 à 71 mois		72 mois et plus		Total	
Catégories	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	24(100%)	0	11(85%)	2(15%)	5(83%)	1(17%)	6(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- information financière		0		2		1		0		3
- information gestion		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		0		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	24(100%)	0	12(92%)	1(8%)	6(100%)	0	6(100%)	0	48(98%)	1(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		1		0		0		1
- formation d'un comité		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	22(92%)	2(8%)	12(92%)	1(8%)	6(100%)	0	6(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- comité conjoint		1		0		0		0		1
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		1		1		0		0		2
<b>Formation</b>	21(87%)	3(13%)	11(85%)	2(15%)	5(83%)	1(17%)	6(100%)	0	43(88%)	6(12%)
- plan de développement des ressources		0		1		1		0		2
- financement		2		0		1		0		3
- formation d'un comité		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		1		1		0		0		2
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	24(100%)	0	13(100%)	0	6(100%)	0	6(100%)	0	49(100%)	0
- mobilité du personnel		0		0		0		0		0
<b>Stabilité d'emploi</b>	23(96%)	1(4%)	11(85%)	2(15%)	6(100%)	0	6(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- stabilité conditionnelle		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		1		1		0		0		2
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	20(83%)	4(17%)	8(62%)	5(38%)	2(33%)	4(67%)	4(67%)	2(33%)	34(69%)	15(31%)
- réouverture salariale		4		5		4		2		15
- réouverture normative		1		0		2		0		3
- mécanisme offre finale		0		2		2		0		4
- recours à l'arbitrage sans offre finale		0		0		1		0		1
<b>Total</b>	24(49%)		13(26%)		6(12%)		6(12%)		49(100%)	

a.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

**Tableau # 4.9: Variable durée Période #2: 11 mai 1995 au 10 mai 1996**

Durée	37 à 59 mois		60 mois		61 à 71 mois		72 mois et plus		Total	
	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	53(98%)	1(2%)	15(94%)	1(6%)	6(86%)	1(14%)	13(100%)	0	87(97%)	3(3%)
- information financière		1		1		0		0		2
- information gestion		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		1		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	52(96%)	2(4%)	16(100%)	0	7(100%)	0	13(100%)	0	88(98%)	2(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		2		0		0		0		2
- comité		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	53(98%)	1(2%)	14(88%)	2(12%)	6(86%)	1(14%)	13(100%)	0	86(96%)	4(4%)
- comité conjoint		1		1		0		0		2
- disposition de mise en vigueur		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		1		0		1
<b>Formation</b>	51(94%)	3(6%)	13(81%)	3(14%)	6(86%)	1(14%)	11(85%)	2(15%)	81(90%)	9(10%)
- plan de développement des ressources		2		2		0		0		4
- financement		0		2		0		0		2
- comité		3		3		1		1		8
- déclaration d'intention		0		0		0		1		1
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	51(94%)	3(6%)	15(94%)	1(6%)	7(100%)	0	12(92%)	1(8%)	85(94%)	5(6%)
- mobilité du personnel		3		1		0		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	53(91%)	1(2%)	16(100%)	0	6(86%)	1(14%)	12(92%)	1(8%)	87(97%)	3(3%)
- stabilité conditionnelle		1		0		1		0		2
- déclaration d'intention		0		0		0		1		1
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	49(91%)	5(9%)	12(75%)	4(25%)	5(71%)	2(29%)	5(38%)	8(62%)	71(79%)	19(21%)
- réouverture salariale		5		4		1		8		18
- réouverture normative		1		0		0		1		2
- mécanisme offre finale		1		1		1		2		5
- recours à l'arbitrage sans l'offre finale		1		0		1		2		4
<b>Total</b>	54 (60%)		16(18%)		7(8%)		13(14%)		90(100%)	

a.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

## **2. Variable secteur d'activité économique**

Pour faciliter l'identification des secteurs d'activité économique, nous avons reproduit, à la suite de nos trois tableaux, une liste identifiant à quel secteur se réfèrent les numéros indiqués dans nos tableaux.

L'analyse des données des deux années cumulées met en évidence les observations suivantes. Les secteurs économiques où l'on retrouve le plus de changements sont le secteur 1 (secteur secondaire: bonneterie, habillement, bois, meuble), le secteur 1.1 (secteur secondaire: industrie du papier) ainsi que le secteur 3 (secteur secondaire: fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses). Ce sont dans les catégories mécanisme de gestion de l'entente, formation et programme de qualité totale que nous identifions le plus grand nombre de changements par rapport à la convention précédente.

Malgré le commentaire précédent il est important de souligner qu'en très grande partie, les conventions collectives de travail que nous avons analysées ne reprennent pas les caractéristiques des contrats sociaux tel que les avait identifiées le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science, et de la Technologie.

Il faut noter que le secteur d'activité où nous avons noté le plus grand nombre de modifications est celui de l'industrie du papier. À l'exception de la catégorie mesurant l'introduction de nouvelles dispositions par rapport à la flexibilité de la main-d'oeuvre où il n'y a aucune nouvelle disposition par rapport à la convention collective de travail précédente, il y a des modifications variant entre 12% et 62% dans les autres catégories.

Parmi les conventions collectives analysées dans l'industrie du papier, les parties ont prévu des mécanismes concernant la réouverture en cours de convention dans 62% des cas. Dans quatre de ces conventions (échantillon de 8), nous retrouvons une disposition de réouverture salariale et dans seulement 2 de ces 8 conventions, les parties ont négocié un mécanisme de recours à l'arbitrage de l'offre finale. En ce qui concerne les clauses de formation, nous identifions de nouvelles clauses dans 25% des conventions de l'industrie du papier. Il s'agit, dans un cas, d'une clause prévoyant la création d'un comité de formation et, dans l'autre, d'une clause où les parties font une déclaration d'intention par rapport à la formation dans l'entreprise.

De plus, dans 25% des conventions collectives de ce secteur d'activité, les parties ont négocié des clauses où l'entreprise s'engage à garantir une stabilité au niveau de l'emploi sous réserve de certaines conditions. Par exemple, dans une de ces conventions, l'employeur s'engage à maintenir à l'emploi tous les salariés détenant un poste permanent en date de septembre 1994 sauf si un certain nombre d'événements surviennent: changements technologiques, fermeture totale ou partielle de l'usine, manque de commandes, cas fortuit ou hors du contrôle de l'entreprise, congédiement disciplinaire ou administratif ou par attrition. Également, l'entente mentionne que cette sécurité d'emploi n'est pas une garantie d'heures de travail.

Au niveau du secteur 3 (secteur secondaire: fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses), c'est dans une faible proportion (17% des conventions collectives) que les parties ont négocié une clause de mécanisme de gestion de l'entente. Ainsi, dans 83% des conventions de travail, il n'y a aucun mécanisme de réouverture prévu en cours de convention. Au niveau de la stabilité d'emploi, dans 17% des cas les parties ont ajouté une déclaration d'intention. En ce qui concerne les clauses de formation, il y a introduction de nouvelles clauses par rapport à la convention précédente dans 33% des cas. Signalons que dans une convention, les parties ont prévu un plan de développement des ressources humaines.

Dans le secteur 1 (secteur bonneterie, habillement, bois, meuble), comme dans le secteur 3 (fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses), la proportion des conventions de travail où les parties ont négocié une disposition concernant les mécanismes de gestion de l'entente est faible; elle n'est que de 6%. Les changements les plus marquants se situent au niveau de l'introduction de nouvelles dispositions par rapport à un programme de qualité totale (11% de l'échantillon) et par rapport à la formation (11%).

Dans l'ensemble, nous pouvons tirer les grandes lignes suivantes en ce qui concerne le portrait comparatif des deux années de notre étude. À l'exception des clauses sur la formation et la gestion de l'entente, nous ne retrouvons pas les caractéristiques qui étaient présentes dans les premiers contrats de longue durée. Lorsque nous évaluons dans quelle proportion il y a introduction de nouvelles clauses par rapport à la convention précédente pour les mécanismes de gestion de l'entente, à l'exception des secteurs 1.1 (secteur secondaire: industrie du papier) et 4 (secteur commerce), c'est dans une proportion inférieure à 40% que les parties ont introduit des changements.

Si nous poursuivons notre comparaison des deux années de notre étude, en ce qui concerne les clauses de formation, il y a une légère augmentation du nombre de clauses portant sur ce sujet lors de la deuxième année de notre étude. De plus, il y a introduction de quelques nouvelles clauses portant sur un plan de développement des ressources humaines ainsi que la mise sur pied d'un comité de formation. Mentionnons que cette augmentation demeure faible. Par exemple, dans le secteur 5 (services socio-culturels, commerciaux et personnels) il n'y a pas de changement lors de la première année et le pourcentage n'est que de 11% la première année de notre étude.



**TABLEAU #4.10 : VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**

**PÉRIODE 1 ET 2: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1996**

Secteurs	Secteur 0		Secteur 1		Secteur 1.1		Secteur 1.2		Secteur 2	
	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	ac	nd.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	18(100%)	0	17(94%)	1(6%)	7(88%)	1(12%)	2(100%)	0	25(96%)	1(4%)
- information financière		0		1		0		0		1
- information gestion		0		1		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	17(94%)	1(6%)	18(100%)	0	7(88%)	1(12%)	2(100%)	0	26(100%)	0
- organisation du travail		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0
- formation d'un comité		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	18(100%)	0	16(89%)	2(11%)	7(88%)	1(12%)	2(100%)	0	25(96%)	1(4%)
- comité conjoint		0		1		0		0		1
- disposition de mise en vigueur		0		1		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0
<b>Formation</b>	15(83%)	3(17%)	16(89%)	2(11%)	6(75%)	2(25%)	2(100%)	0	24(92%)	2(8%)
- plan de développement des ressources		1		2		0		0		2
- financement		0		2		0		0		1
- formation d'un comité		2		2		1		0		1
- déclaration d'intention		1		0		1		0		0
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	18(100%)	0	17(94%)	1(6%)	8(100%)	0	1(50%)	1(50%)	24(92%)	2(8%)
- mobilité du personnel		0		1		0		1		2
<b>Stabilité d'emploi</b>	17(94%)	1(6%)	18(100%)	0	6(75%)	2(25%)	2(100%)	0	25(96%)	1(4%)
- stabilité conditionnelle		0		0		2		0		0
- déclaration d'intention		1		0		0		0		1
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	13(72%)	5(28%)	17(94%)	1(6%)	3(38%)	5(62%)	2(100%)	0	19(73%)	7(27%)
- réouverture salariale		5		1		4		0		7
- réouverture normative		1		0		1		0		2
- mécanisme offre finale		0		0		2		0		3
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		3		0		0		0		0
<b>Total</b>	18(13%)		18(13%)		8(6%)		2(1%)		26(19%)	

a.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

## SUITE TABLEAU #4.10: VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PÉRIODE 1 ET 2: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1996

Secteurs	Secteur 3		Secteur 4		Secteur 5		Total	
	ac	nd	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	4(67%)	2(33%)	36(97%)	1(3%)	24(100%)	0	133(96%)	6(4%)
- information financière		2		1		0		5
- information gestion		1		0		0		2
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	6(100%)	0	36(97%)	1(3%)	24(100%)	0	136(98%)	3(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		1		0		3
- formation d'un comité		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	4(67%)	2(33%)	36(97%)	1(3%)	24(100%)	0	132(95%)	7(5%)
- comité conjoint		1		0		0		3
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		1
- déclaration d'intention		1		1		0		3
<b>Formation</b>	4(67%)	2(33%)	34(92%)	3(8%)	23(96%)	1(4%)	124(89%)	15(11%)
- plan de développement des ressources		1		0		0		6
- financement		1		0		1		5
- formation d'un comité		0		2		0		9
- déclaration d'intention		1		1		1		3
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	6(100%)	0	37(100%)	0	23(96%)	1(4%)	134(96%)	5(4%)
- mobilité du personnel		0		0		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	5(83%)	1(17%)	37(100%)	0	23(96%)	1(4%)	133(96%)	6(4%)
- stabilité conditionnelle		0		0		1		3
- déclaration d'intention		1		0		0		3
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	5(83%)	1(17%)	27(73%)	10(27%)	19(79%)	5(21%)	105(76%)	34(24%)
- réouverture salariale		1		10		5		33
- réouverture normative		0		0		1		5
- mécanisme offre finale		0		4		0		9
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		2		0		5
<b>Total</b>		6(4%)		37(27%)		24(17%)		139(100%)

TABLEAU #4.11: VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PÉRIODE 1: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1995

Secteurs	Secteur 0		Secteur 1		Secteur 1.1		Secteur 2	
	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	3(100%)	0	10(91%)	1(9%)
- information financière		0		0		0		1
- information gestion		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	2(67%)	1(33%)	11(100%)	0
- organisation du travail		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0
- formation d'un comité		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	3(100%)	0	11(100%)	0
- comité conjoint		0		0		0		0
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		0		0
<b>Formation</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	2(67%)	1(33%)	10(91%)	1(9%)
- plan de développement des ressources		0		0		0		1
- financement		0		0		0		1
- formation d'un comité		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	3(100%)	0	11(100%)	0
- mobilité du personnel		0		0		0		0
<b>Stabilité d'emploi</b>	5(100%)	0	8(100%)	0	2(67%)	1(33%)	10(91%)	1(9%)
- stabilité conditionnelle		0		0		1		0
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	3(60%)	2(40%)	8(100%)	0	2(67%)	1(33%)	7(67%)	4(33%)
- réouverture salariale		2		0		1		4
- réouverture normative		1		0		0		2
- mécanisme offre finale		0		0		0		2
- recours à l'arbitrage		0		0		0		2
sans mécanisme de l'offre finale		0		0		0		0
<b>Total</b>	5(10%)		8(16%)		3(6%)		11(22%)	

a.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

# SUITE TABLEAU #4.11: VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PÉRIODE 1: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1995

Secteurs	Secteur 3		Secteur 4		Secteur 5		Total	
	ac	nd	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	2(67%)	1(33%)	9(90%)	1(10%)	9(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- information financière		1		1		0		3
- information gestion		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	3(100%)	0	10(100%)	0	9(100%)	0	48(98%)	1(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		0		1
- formation d'un comité		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	1(33%)	2(67%)	9(90%)	1(10%)	9(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- comité conjoint		1		0		0		1
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		0
- déclaration d'intention		1		1		0		2
<b>Formation</b>	1(33%)	2(67%)	9(90%)	1(10%)	8(89%)	1(11%)	43(88%)	6(12%)
- plan de développement des ressources		1		0		0		2
- financement		1		0		1		3
- formation d'un comité		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		1		0		2
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	3(100%)	0	10(100%)	0	9(100%)	0	49(100%)	0
- mobilité du personnel		0		0		0		0
<b>Stabilité d'emploi</b>	2(67%)	1(33%)	10(100%)	0	9(100%)	0	46(94%)	3(6%)
- stabilité conditionnelle		0		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		0		2
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	2(67%)	1(33%)	5(50%)	5(50%)	7(78%)	2(22%)	34(69%)	15(31%)
- réouverture salariale		1		5		2		15
- réouverture normative		0		0		0		3
- mécanisme offre finale		0		2		0		4
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		1		0		1
<b>Total</b>	3(6%)		10(20%)		9(18%)		49(100%)	

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

## TABLEAU #4.12: VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

PÉRIODE 2: 11 MAI 1995 AU 10 MAI 1996

Secteurs	Secteur 0		Secteur 1		Secteur 1.1		Secteur 1.2		Secteur 2	
	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	ac	nd.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	13(100%)	0	9(90%)	1(10%)	4(80%)	1(20%)	2(100%)	0	15(100%)	0
- information financière		0		1		0		0		0
- information gestion		0		1		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	12(92%)	1(8%)	10(100%)	0	5(100%)	0	2(100%)	0	15(100%)	0
- organisation du travail		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		1		0		0		0		0
- formation d'un comité		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	13(100%)	0	8(80%)	2(20%)	4(80%)	1(20%)	2(100%)	0	14(93%)	1(7%)
- comité conjoint		0		1		0		0		1
- disposition de mise en vigueur		0		1		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0
<b>Formation</b>	10(77%)	3(33%)	8(80%)	2(20%)	4(80%)	1(20%)	2(100%)	0	14(93%)	1(7%)
- plan de développement des ressources		1		2		0		0		1
- financement		0		2		0		0		0
- formation d'un comité		2		2		1		0		1
- déclaration d'intention		1		0		0		0		0
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	13(100%)	0	9(90%)	1(10%)	5(100%)	0	1(50%)	1(50%)	13(87%)	2(13%)
- mobilité du personnel		0		1		0		1		2
<b>Stabilité d'emploi</b>	12(92%)	1(8%)	10(100%)	0	4(80%)	1(20%)	2(100%)	0	15(100%)	0
- stabilité conditionnelle		0		0		1		0		0
- déclaration d'intention		1		0		0		0		0
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	10(77%)	3(23%)	9(90%)	1(10%)	1(20%)	4(80%)	2(100%)	0	12(80%)	3(20%)
- réouverture salariale		3		1		3		0		3
- réouverture normative		0		0		1		0		0
- mécanisme offre finale		0		0		2		0		1
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		3		0		0		0		0
<b>Total</b>	13(14%)		10(11%)		5(6%)		2(2%)		15(17%)	

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

**SUITE TABLEAU #4.12: VARIABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**  
**PÉRIODE 2: 11 MAI 1995 AU 10 MAI 1996**

Secteurs	Secteur 3		Secteur 4		Secteur 5		Total	
	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	2(67%)	1(33%)	27(100%)	0	15(100%)	0	87(97%)	3(3%)
- information financière		1		0		0		2
- information gestion		0		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	3(100%)	0	26(96%)	1(4%)	15(100%)	0	88(98%)	2(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		1		0		2
- formation d'un comité		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	3(100%)	0	27(100%)	0	15(100%)	0	86(96%)	4(4%)
- comité conjoint		0		0		0		2
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Formation</b>	3(100%)	0	25(93%)	2(7%)	15(100%)	0	81(90%)	9(10%)
- plan de développement des ressources		0		0		0		4
- financement		0		0		0		2
- formation d'un comité		0		2		0		8
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	3(100%)	0	27(100%)	0	14(93%)	1(7%)	85(94%)	5(6%)
- mobilité du personnel		0		0		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	3(100%)	0	27(100%)	0	14(93%)	1(7%)	87(97%)	3(3%)
- stabilité conditionnelle		0		0		1		2
- déclaration d'intention		0		0		0		1
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	3(100%)	0	22(81%)	5(19%)	12(80%)	3(20%)	71(80%)	19(20%)
- réouverture salariale		0		5		3		18
- réouverture normative		0		0		1		2
- mécanisme offre finale		0		2		0		5
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		1		0		4
<b>Total</b>		3(3%)		27(30%)		15(17%)		90(100%)

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

## **LISTE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**

Secteur 0- Secteur secondaire: aliments et boissons, tabac, caoutchouc et produits en matière plastique;

Secteur 1- Secteur secondaire: bonneterie, habillement, bois, meuble;

Secteur 1.1: Secteur secondaire: industrie du papier;

Secteur 1.2: Secteur secondaire: imprimerie, édition et activités annexe;

Secteur 2: Secteur secondaire: première transformation des métaux, fabrication de produits en métal, de machine, d'équipement de transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques;

Secteur 3: Secteur secondaire: fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses;

Secteur 4: Secteur commerce

Secteur 5: Secteur services socio-culturels, commerciaux et personnels;

### 3. Variable affiliation syndicale

Débutons par l'analyse du tableau récapitulant les deux années de notre étude. D'abord, nous voyons que les syndicats affiliés à la CSD ainsi que les syndicats indépendants sont ceux qui ont négocié le moins de clauses se rapportant aux caractéristiques des contrats de longue durée. Les plus grands changements introduits sont au niveau des clauses portant sur les mécanismes de gestion de l'entente. C'est avec ce type de clauses que se distinguent le plus les syndicats indépendants. En effet, 35% de ces conventions contenaient une disposition de réouverture salariale alors que dans le cas des ententes réalisées par la FTQ, c'est seulement dans une proportion de 25% que nous retrouvons cette caractéristique.

Dans le cas des centrales syndicales ayant été les précurseurs des contrats de longue durée, la CSN et la FTQ, les ententes étudiées provenant de ces centrales ne se démarquent pas de façon importante en ce qui concerne les caractéristiques négociées. En ce qui concerne la CSN, les changements par rapport à la convention de travail précédente se situent parmi les clauses de transparence économique et de gestion, les clauses sur la formation et les mécanismes de gestion de l'entente. Dans ces trois cas, ce sont 19% des contrats qui contiennent une nouvelle disposition. C'est parmi les clauses de formation et de mécanismes de gestion de l'entente que nous notons des changements pour la FTQ. Dans le cas de la formation, il y a de nouvelles clauses dans 13% des conventions et dans le cas des mécanismes de gestion cette proportion est de 25%.



Lorsque nous comparons les deux années de notre étude, nous percevons les éléments suivants. Premièrement, dans les cas de la CSN et de la FTQ, les conventions étudiées lors de la première année de notre étude ne contiennent presque aucune nouvelle clause par rapport à la convention précédente. C'est lors de la deuxième année qu'il y a quelques changements. Ceux-ci ne sont cependant pas majeurs. Dans le cas de la CSD et des syndicats indépendants, les deux années démontrent des résultats similaires. En effet, notre échantillon ne révèle à peu près pas de nouvelles clauses par rapport à la convention précédente. La seule exception par rapport aux syndicats indépendants s'adresse aux clauses sur les mécanismes de gestion de l'entente où les parties ont prévu des dispositions. En effet, nous notons une diminution significative du nombre de ces clauses de la première à la deuxième année de notre étude (de 47% à 26%).

À partir de statistiques sur le nombre de conventions collectives signées dans le secteur privé au Québec en 1995, nous pouvons vérifier dans quelle mesure les centrales syndicales signent des contrats de longue durée en fonction de leur poids relatif. Nous allons comparer le portrait du nombre de conventions collectives signées au Québec dans le secteur privé en 1995 (Courchesne 1996: 102) avec le nombre de conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus signées au Québec entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996 (Shaw 1996:88).

**Figure 4**

**Représentativité syndicale dans le secteur privé et contrats de longue durée**

<b>Représentativité syndicale au Québec en 1995</b>		<b>Pourcentage de contrats de longue durée signés par les centrales syndicales 1994-1996</b>	
FTQ-CTC	51%	FTQ	46%
CEQ	1%	CEQ	0,4%
CSD	7%	CSD	6%
CSN	20%	CSN	15%
Autres	3%	Autres	4%
Indépendants	18%	Indépendants	28%

Il ressort que les syndicats de la FTQ, de la CEQ, de la CSD et les syndicats regroupés sous la rubrique “autres” signent à peu près le même nombre de contrats de longue durée que le nombre total de conventions collectives qu’ils représentent dans le secteur privé. Signalons que les syndicats indépendants signent plus de conventions collectives de longue durée que leur poids relatif. Alors que les syndicats affiliés à la CSN signent moins de conventions collectives de longue durée par rapport à la représentativité de cette centrale.

TABLEAU #4.13: VARIABLE AFFILIATION SYNDICALE

PÉRIODE 1 ET 2: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1996

Affiliation syndicale	CSD		CSN		FTQ		Indépendants		Autres		Total	
Catégories	ac	nd	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	a.c.	n.d.	ac	nd
<b>Transparence économique et de gestion</b>	12(100%)	0	13(81%)	3(19%)	70(99%)	1(1%)	33(97%)	1(3%)	5(83%)	1(17%)	133(96%)	6(4%)
- information financière		0		2		1		1		1		5
- information gestion		0		0		1		0		1		2
- déclaration d'intention		0		1		0		0		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	12(100%)	0	16(100%)	0	68(96%)	3(4%)	34(100%)	0	6(100%)	0	136(98%)	3(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		3		0		0		3
- formation d'un comité		0		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	11(92%)	1(8%)	15(94%)	1(6%)	67(94%)	4(6%)	34(100%)	0	5(83%)	1(17%)	132(95%)	7(5%)
- comité conjoint		1		0		2		0		0		3
- disposition de mise en vigueur		0		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		1		1		0		1		3
<b>Formation</b>	11(92%)	1(8%)	13(81%)	3(19%)	62(87%)	9(13%)	33(97%)	1(3%)	5(83%)	1(17%)	124(89%)	15(11%)
- plan de développement des ressources		1		0		4		0		1		6
- financement		0		0		4		1		0		5
- formation d'un comité		1		3		4		0		1		9
- déclaration d'intention		0		0		3		0		0		3
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	12(100%)	0	16(100%)	0	68(96%)	3(4%)	33(97%)	1(3%)	5(83%)	1(17%)	134(96%)	5(4%)
- mobilité du personnel		0		0		3		1		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	12(100%)	0	15(94%)	1(6%)	67(94%)	4(6%)	34(100%)	0	5(83%)	1(17%)	133(96%)	6(4%)
- stabilité conditionnelle		0		1		2		0		0		3
- déclaration d'intention		0		0		2		0		1		3
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	11(92%)	1(8%)	13(81%)	3(19%)	53(75%)	18(25%)	22(56%)	12(35%)	6(100%)	0	105(76%)	34(24%)
- réouverture salariale		1		2		18		12		0		33
- réouverture normative		1		1		2		1		0		5
- mécanisme offre finale		1		2		4		2		0		9
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		0		3		2		0		5
<b>Total</b>	12(9%)		16(12%)		71(51%)		34(24%)		6(4%)		139(100%)	

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

TABLEAU #4.14 : VARIABLE AFFILIATION SYNDICALE

PÉRIODE 1: 11 MAI 1994 AU 10 MAI 1995

Affiliation syndicale	CSD		CSN		FTQ		Indépendants		Autres		Total	
Catégories	ac	nd	a.c.	n.d	a.c.	n.d	a.c.	n.d	a.c.	n.d	ac	nd.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	4(100%)	0	5(83%)	1(17%)	21(100%)	0	14(93%)	1(7%)	2(67%)	1(33%)	46(94%)	3(6%)
- information financière		0		1		0		1		1		3
- information gestion		0		0		0		0		1		1
- déclaration d'intention		0		0		0		0		0		0
<b>Participation à la gestion</b>	4(100%)	0	6(100%)	0	20(95%)	1(5%)	15(100%)	0	3(100%)	0	48(98%)	1(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0		1
- formation d'un comité		0		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	4(100%)	0	6(100%)	0	19(90%)	2(10%)	15(100%)	0	2(67%)	1(33%)	46(94%)	3(6%)
- comité conjoint		0		0		1		0		0		1
- disposition de mise en vigueur		0		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		1		0		1		2
<b>Formation</b>	4(100%)	0	6(100%)	0	17(81%)	4(19%)	14(93%)	1(7%)	2(67%)	1(33%)	43(88%)	6(12%)
- plan de développement des ressources		0		0		1		0		1		2
- financement		0		0		2		1		0		3
- formation d'un comité		0		0		0		0		1		1
- déclaration d'intention		0		0		2		0		0		2
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	4(100%)	0	6(100%)	0	21(100%)	0	15(100%)	0	3(100%)	0	49(100%)	0
- mobilité du personnel		0		0		0		0		0		0
<b>Stabilité d'emploi</b>	4(100%)	0	6(100%)	0	19(90%)	2(10%)	15(100%)	0	2(67%)	1(33%)	46(94%)	3(6%)
- stabilité conditionnelle		0		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		0		1		0		1		2
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	4(100%)	0	5(83%)	1(17%)	14(67%)	7(33%)	8(53%)	7(47%)	3(100%)	0	34(69%)	15(31%)
- réouverture salariale		0		1		7		7		0		15
- réouverture normative		0		1		2		0		0		3
- mécanisme offre finale		0		1		1		2		0		4
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		0		0		1		0		1
<b>Total</b>	4(8%)		6(12%)		21(43%)		15(31%)		3(6%)		49(100%)	

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

TABLEAU #4.15: VARIABLE AFFILIATION SYNDICALE

PÉRIODE 2: 11 MAI 1995 AU 10 MAI 1996

Affiliation syndicale	CSD		CSN		FTQ		Indépendants		Autres		Total	
	ac	nd	a.c	n.d	a.c.	n.d	a.c	n.d	a.c	n.d	ac	nd.
<b>Transparence économique et de gestion</b>	8(100%)	0	8(80%)	2(20%)	49(98%)	1(2%)	19(100%)	0	3(100%)	0	87(97%)	3(3%)
- information financière		0		1		1		0		0		2
- information gestion		0		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		1		0		0		0		1
<b>Participation à la gestion</b>	8(100%)	0	10(100%)	0	48(96%)	2(4%)	19(100%)	0	3(100%)	0	88(98%)	2(2%)
- organisation du travail		0		0		0		0		0		0
- déclaration d'intention		0		0		2		0		0		2
- formation d'un comité		0		0		0		0		0		0
<b>Programme de qualité totale</b>	7(88%)	1(12%)	9(90%)	1(10%)	48(96%)	2(4%)	19(100%)	0	3(100%)	0	86(96%)	4(4%)
- comité conjoint		1		0		1		0		0		2
- disposition de mise en vigueur		0		0		1		0		0		1
- déclaration d'intention		0		1		0		0		0		1
<b>Formation</b>	7(88%)	1(12%)	7(70%)	3(30%)	45(92%)	5(8%)	19(100%)	0	3(100%)	0	81(90%)	9(10%)
- plan de développement des ressources		1		0		3		0		0		4
- financement		0		0		2		0		0		2
- formation d'un comité		1		3		4		0		0		8
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0		1
<b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b>	8(100%)	0	10(100%)	0	47(94%)	3(6%)	18(95%)	1(5%)	2(67%)	1(33%)	85(94%)	5(5%)
- mobilité du personnel		0		0		3		1		1		5
<b>Stabilité d'emploi</b>	8(100%)	0	9(90%)	1(10%)	48(96%)	2(4%)	19(100%)	0	3(100%)	0	87(97%)	3(3%)
- stabilité conditionnelle		0		1		1		0		0		2
- déclaration d'intention		0		0		1		0		0		1
<b>Mécanisme de gestion de l'entente</b>	7(88%)	1(12%)	8(80%)	2(10%)	39(78%)	11(22%)	14(74%)	5(26%)	3(100%)	0	71(79%)	19(21%)
- réouverture salariale		1		1		11		5		0		18
- réouverture normative		1		0		0		1		0		2
- mécanisme offre finale		1		1		3		0		0		5
- recours à l'arbitrage sans mécanisme de l'offre finale		0		0		3		1		0		4
<b>Total</b>	8(9%)		10(11%)		50(56%)		19(21%)		3(3%)		90(100%)	

A.c. = aucun changement

n.d. = nouvelle disposition

**Liste des affiliations syndicales**

CSD: Centrale des syndicats démocratiques;

CSN: Confédération des syndicats nationaux;

FTQ: Fédération des travailleurs du Québec;

Indépendants: Syndicats n'ayant aucune affiliation à une centrale syndicale;

Autres: CTC (Congrès du travail du Canada), CSC (Conseil des syndicats catholiques), UPA (Union des producteurs agricoles), FCT (Fédération Canadienne du travail), CCTT (Conseil Canadien du travail).

### **En guise de conclusion**

L'analyse des différents tableaux démontre que la tendance observée parmi les ententes de longue durée signées avant l'entrée en vigueur de la loi déplaçant la durée des conventions collectives de travail ne s'est pas perpétuée dans les deux premières années qui ont suivi son adoption. En effet, ce n'est que dans une très faible proportion que nous retraçons les caractéristiques qui démarquaient les premières ententes de longue durée.

Les plus grands changements observés se situent au niveau des clauses de mécanismes de gestion de l'entente. Mais encore faut-il rappeler que parmi notre échantillon, 76% des conventions ne contenaient aucune clause à cet effet. Soulignons que plus la durée des conventions s'allonge, plus nous retrouvons des clauses de mécanisme de gestion de l'entente. Nous avons aussi dénoté que ce sont les syndicats indépendants qui signent le plus de clauses prévoyant une négociation sur les salaires en cours de convention.

Le deuxième changement se situe parmi les clauses de formation. Encore une fois, nous soulignons que ce n'est que dans une faible minorité de cas que nous répertorions des plans de développement de la main-d'oeuvre. Ce que nous avons plutôt dénoté, ce sont des clauses prévoyant la mise sur pied de comités patronal-syndical de formation et quelques mesures relatives au financement de la formation. Nous pensons qu'il est probable que l'entrée en vigueur de dispositions légales obligeant les entreprises à investir 1% de leur masse salariale en formation ont eu un impact sur la motivation des parties patronales et syndicales à négocier de nouvelles dispositions par rapport à la formation de la main-d'oeuvre.

## **CHAPITRE 5**

### **ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS DE RECHERCHE**

Notre recherche a porté sur les conventions collectives de longue durée avant et après la loi 116 déplaçant la durée des conventions collectives de travail au Québec. Ce chapitre sera constitué de deux parties, un retour sur notre contribution empirique et un retour sur notre approche théorique. Nous intégrons à cette partie quelques commentaires sur les limites de notre recherche.

#### **A. Contribution empirique**

Notre revue de littérature portant sur les contrats sociaux signés avant que la loi ne légalise les ententes d'une durée supérieure à trois ans a démontré que la plupart des caractéristiques utilisées par le MICST pour qualifier un contrat social se retrouvent dans la majorité des ententes de longue durée conclues entre 1991 et 1993. Cependant, nous constatons que suite à la signature du premier contrat social chez Aciers Atlas, à laquelle a participé le MICST, deux des sept caractéristiques des contrats sociaux ne se retrouvent pas dans tous les contrats analysés.

Les caractéristiques où les ententes se démarquent des contrats sociaux sont les suivantes:

- flexibilité dans l'organisation du travail
- stabilité d'emploi.



Concernant la flexibilité dans l'organisation du travail, une étude de Bourque et Rioux (1994) démontre que dans l'industrie du papier au Québec, la flexibilité était un des enjeux des négociations précédentes. Également, une des entrevues exploratoires réalisée auprès de M. Philippe Tremblay directeur de la Fédération de la Métallurgie à la CSN, a révélé que dans ce secteur d'activités il y avait eu des ententes préalables sur ce sujet. Ainsi, ces éléments peuvent expliquer pourquoi nous ne retrouvons pas de clauses sur la flexibilité dans l'organisation du travail dans toutes les ententes puisque ce sont surtout dans les secteurs de la métallurgie et du papier que se sont négociés les premiers contrats sociaux. Quant à la deuxième caractéristique, la stabilité d'emploi, les facteurs explicatifs seraient d'un autre ordre.

Bourque et Bergeron (1996) ont démontré que sur 14 ententes étudiées, seulement deux contrats prévoyaient une garantie d'un plancher d'emploi: Aciers Atlas et Alcan à St-Maurice où la garantie s'appliquait sur une période de deux ans. Nous constatons donc qu'une des caractéristiques importantes des contrats sociaux, la sécurité d'emploi, ne fait pas partie des contrats sociaux ayant été répertoriés avant le changement de la loi 116. Comment expliquer cette situation?

D'abord, une étude effectuée par Développement des ressources humaines Canada auprès de syndicats canadiens en 1997 confirme l'importance pour les syndicats et leurs membres de la sécurité d'emploi. Voici comment les auteurs d'un article sur cette recherche interprètent les résultats portant sur les priorités de la négociation.

“La priorité la plus importante a été la protection des salaires et des avantages sociaux actuels. Cet aspect a été suivi des protections concernant les licenciements et les mises à pied. Aucun autre aspect n'a été indiqué par la majorité des répondants comme une priorité élevée. L'importance accordée à ces deux aspects reflète sans nul doute le climat relativement défavorable de l'environnement organisationnel général auquel font face les syndicats.” (Kumar, Murray, Schetagne 1999: 18)

La sécurité d'emploi est classée comme la deuxième priorité par les syndicats. Pourtant les contrats sociaux signés avant le 10 mai 1994 ne contiennent presque pas de clauses à cet effet. Soulignons que les syndicats avaient en leur faveur, à cette époque, deux éléments pouvant favoriser leur rapport de force quant à la négociation d'un contrat social. D'abord, mentionnons le caractère illégal de ce type d'entente. L'abondance de la littérature sur ce sujet démontre les questionnements soulevés par les premiers contrats sociaux. (voir chapitre 2). Le deuxième élément découle du caractère des contrats sociaux. Il s'agit de la garantie d'une paix industrielle de plus longue durée pour l'entreprise. Nous pouvons penser qu'en échange d'une période de paix industrielle prolongée l'employeur aurait été prêt à concéder des avantages supérieurs. Sur la question de la sécurité d'emploi, qui est une des priorités syndicales, cela ne semble pas avoir été le cas.

Dans un contexte qui semble favorable à l'acteur syndical, les contrats sociaux signés avant le changement législatif démontrent que toutes les caractéristiques de ces contrats ne s'y retrouvent pas. Le pouvoir de négociation ne serait peut-être pas en faveur des syndicats. Une étude semble confirmer le déclin du pouvoir syndical.

“La tendance dominante observée est que le pouvoir de négociation de l'employeur s'est intensifié au détriment, semble-t-il, du pouvoir de négociation du syndicat. Il y a plus de chances que le pouvoir des syndicats ait diminué et il est moins probable qu'il ait augmenté dans le secteur public que dans le secteur privé.” (Kumar, Murray, Schetagne 1999: 16)

Nous pouvons aussi invoquer comme facteur explicatif, l'évolution du contexte environnemental auquel font face les syndicats. En effet, une étude de Kumar, Murray et Schetagne (1999: 14) confirme que cet environnement est devenu plus hostile. Neuf syndicats sur dix ayant participé à cette étude confirment être confronté à un environnement caractérisé par l'incertitude économique, les attitudes et le comportement des employeurs ainsi qu'aux attentes grandissantes des membres des syndicats. Il semble donc que le contexte auquel fait face l'acteur syndical est défavorable à ce dernier.

Voyons comment nous pouvons faire le lien avec l'étude des caractéristiques des conventions collectives de longue durée intervenues après l'entrée en vigueur de la loi permettant la signature d'une convention collective d'une durée supérieure à trois ans. Dans un premier temps, nous reviendrons sur certains des éléments qui ressortent de notre analyse de données.

Nous retenons surtout que, parmi les caractéristiques des contrats sociaux identifiés par le MICST, seulement deux de celles-ci se retrouvent parmi les conventions d'une durée supérieure à 37 mois. Il s'agit des clauses de formation et des clauses de mécanismes de gestion de l'entente. Concernant les clauses de formation nous avons considéré non seulement l'introduction d'un plan de formation ou d'une déclaration d'intention par rapport à la formation mais également si les parties avaient prévu des mesures de financement ou la mise sur pied d'un comité de formation. Nous avons assoupli le concept du plan de développement des ressources humaines afin de vérifier si les parties avaient reproduit de nouvelles dispositions pouvant être considérées comme une ouverture face à la formation. Malgré cet élargissement du concept du plan de développement des ressources humaines nous observons dans 89% des conventions collectives de notre échantillon qu'il n'y a pas de nouvelles clauses concernant la formation. Nous avons noté l'introduction soit d'un plan de développement des ressources humaines ou d'une déclaration d'intention par rapport à un plan dans 9 cas, représentant 6% de l'ensemble des conventions collectives étudiées. Ce n'est pas un changement significatif. Nous remarquons que les parties ont prévu l'introduction de comités sur la formation dans 9 cas, ce qui représente aussi 6%. L'introduction d'une nouvelle législation au Québec concernant la formation a pu avoir un effet sur ce type de clauses. En 1995, le gouvernement a adopté des mesures visant à obliger les entreprises à investir 1% de leur masse salariale en formation. Nous pensons que les discussions entourant cette loi et son adoption peuvent avoir eu pour effet de stimuler les parties à négocier de nouvelles dispositions concernant la formation. Malgré ce commentaire nous soulignons que les changements observés sont plutôt mineurs.

C'est dans la catégorie des clauses de mécanismes de gestion des ententes de longue durée que nous avons observé le plus de nouvelles dispositions. Dans 24% des conventions se trouvaient une nouvelle disposition prévoyant des mécanismes de réouverture en cours de convention collective. La majorité des modifications observées concernaient des mécanismes de réouverture salariale (33 clauses représentant 24% de l'échantillon). Il s'agissait de clauses où les parties prévoient renégocier les salaires puisqu'elles ont indiqué à la convention collective les augmentations salariales pour seulement les premières années de l'entente. Ce n'est que dans 9 conventions (6%) que nous retrouvons des clauses de mécanisme de l'offre finale tel que le définissait le premier contrat social signé au Québec chez Aciers Atlas. Nous observons donc que la catégorie de mécanisme de l'offre finale qui faisait partie des caractéristiques des contrats sociaux est peu présente.

Les constatations effectuées précédemment nous amènent à confirmer une des hypothèses que nous avons formulée au chapitre 2 de notre recherche. *Nous postulions que les éléments caractérisant les ententes de longue durée avant le 11 mai 1994 auraient tendance à s'éliminer après l'entrée en vigueur de la loi 116 déplaçant la durée maximale des conventions collectives.* Nos observations confirment que parmi les sept caractéristiques des contrats sociaux, seulement deux de celles-ci se retrouvent parmi les contrats de 37 mois et plus entre mai 1994 et mai 1996. Nous répétons que c'est dans une faible proportion que les clauses de formation et de mécanisme de gestion sont contenues dans les ententes de longue durée. Lorsque nous repérons ces clauses, elles ne reprennent pas entièrement les concepts des caractéristiques des contrats sociaux tel que nous le retrouvons dans le modèle type du contrat social. Ce n'est que dans une faible mesure que nous retrouvons des clauses de formation traitant d'un plan de développement des ressources humaines ou de mécanismes de l'offre finale. Rappelons, dans ces deux cas, que seulement 6% des conventions collectives de notre échantillon contenaient une nouvelle clause à cet effet.

L'observation des données reproduites au tableau 4.7 nous amène vers l'hypothèse que nous formulions au chapitre 2: *plus la durée de la convention collective sera longue, plus nous retrouverons dans les conventions de longue durée les caractéristiques des contrats sociaux*. Cette hypothèse ne peut être confirmée qu'en partie. La seule relation que nous avons observée est entre la durée des conventions collectives de travail et le nombre de clauses de gestion de l'entente. Nous avons remarqué que l'allongement de la durée de la convention est associé à une probabilité plus élevée d'y retrouver une clause prévoyant soit une réouverture salariale en cours de convention ou une clause explicite sur une procédure de gestion de l'offre finale entre les parties. En effet, lorsque nous prenons les données pour les deux années cumulées de notre étude (mai 1994 à mai 1996) le rapport entre la durée et l'introduction de ces clauses de gestion de l'entente se situe comme suit:

**Figure 5**

**Rapport entre durée et clauses de mécanismes de gestion de l'entente**

<b>Durée</b>	<b>Introduction de nouvelles clauses</b>
37 à 59 mois	12%
60 mois	31%
61 à 71 mois	46%
72 mois et plus	53%

Aucune autre des caractéristiques des contrats sociaux ne présente des liens aussi étroits avec l'allongement de la durée des conventions au cours de la période allant de mai 1994 à mai 1996. Ceci n'est probablement que le reflet de ce que nous avons discuté précédemment concernant la disparition des caractéristiques des contrats sociaux suite à l'introduction de la loi déplaçant la durée des conventions collectives de travail. Ainsi nous ne pouvons établir de relation entre la durée de la convention et le nombre de caractéristiques que celle-ci contient. Pour expliquer ces résultats, nous pouvons évoquer le déséquilibre entre le rapport de force syndical et patronal.

Ainsi, il ne semble pas y avoir eu d'effets de réverbération suite à la conclusion des premiers contrats sociaux intervenus avant le changement de la loi permettant l'allongement de la durée des conventions. Les conventions excédant une durée de trois ans ne représentent pas de caractéristiques particulières autre que la tendance à l'allongement de la durée des conventions collectives. Nous pouvons émettre l'idée que ces conventions contiennent d'autres dispositions qui auraient eu un effet incitatif sur leur adoption par les membres des syndicats que nous n'avons pas mesurer par cette étude. Par exemple, nous pouvons penser que de meilleures augmentations salariales pourraient être un incitatif à accepter une convention collective de longue durée. Nous n'avons pas mesuré cet élément car notre recherche ne visait pas à vérifier ce qui peut influencer les parties à s'engager dans une convention collective de longue durée. Ce sujet de recherche pourrait amener un éclairage nouveau afin d'expliquer l'envergure du nombre de conventions de longue durée signées au Québec suite aux changements législatifs de mai 1994. Même si ce raisonnement semble plausible, nous demeurons perplexe face à cette problématique puisque l'article de Kumar, Murray et Schetagne (1999) démontrait qu'un des enjeux majeurs des syndicats était la sécurité d'emploi et que notre étude démontre qu'aucune des conventions collectives de travail ne contenait une clause de garantie d'emploi. Il s'agissait plutôt de clauses qualifiées de déclaration d'intention ou de garantie conditionnelle. Ces clauses étaient présentes dans seulement 4% de notre échantillon.

Nous avons aussi formulé un certain nombre d'hypothèses tenant compte de deux autres variables de notre modèle d'analyse: secteur d'activité économique et affiliation syndicale. Par rapport aux secteurs d'activités économiques, nous postulions que *ce sont dans les conventions collectives où se sont négociés les premiers contrats sociaux, l'industrie du papier et la métallurgie, que nous retrouverions le plus grand nombre de caractéristiques des contrats sociaux*. Notre analyse de données nous permet de confirmer en partie cette hypothèse. En effet, ce sont dans l'industrie du papier (secteur 1.1) ainsi que dans deux autres secteurs soit celui de la bonneterie, habillement, bois et meuble (secteur 1) et dans l'industrie pétro-chimique (secteur 3) que nous retrouvons le plus de clauses caractérisant les contrats sociaux. Ce sont parmi les clauses de mécanismes de gestion de l'entente, de formation et de programme de qualité totale qu'il y a le plus de changements.

Parmi les trois secteurs, c'est dans l'industrie du papier que nous avons noté le plus grand nombre de nouvelles dispositions. Sauf pour la catégorie flexibilité de la main-d'oeuvre, les six autres catégories correspondaient à de nouvelles clauses dans une proportion variant entre 12% et 62%. C'est dans la catégorie mécanisme de gestion de l'entente que la proportion de nouvelles clauses est de l'ordre de 62%. Ajoutons que dans ce secteur, nous avons retrouvé des clauses de garantie d'emploi conditionnelle dans une proportion de 25%. Concernant la catégorie flexibilité de la main-d'oeuvre, une étude menée en 1994-1995 par Lévesque, Murray, Le Queux et Roby (1996: 36) portant sur la réorganisation du travail dans les syndicats CSN indique que, dans cette centrale syndicale, ce sont les syndicats provenant de l'industrie du papier qui ont été le plus touchés par la réorganisation des tâches. Ceci pourrait expliquer pourquoi nous ne retrouvons à peu près aucune disposition sur la flexibilité de la main-d'oeuvre puisque ce sujet aurait déjà fait l'objet de discussions entre les parties.

Quant au secteur d'activité économique que nous identifions à la métallurgie soit la première transformation des métaux, fabrication de produits en métal, de machine, d'équipement de transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques (secteur 2) nous constatons, qu'à l'exception des clauses de mécanismes de gestion de l'entente où se retrouvent de nouvelles dispositions dans une proportion de 27% pour les deux années cumulées de notre étude, l'ensemble des autres catégories ne sont à peu près pas représentées (de 0 à 8%). Comment pouvons-nous expliquer que dans un des secteurs précurseurs des contrats sociaux nous retrouvons une proportion assez élevée de caractéristiques alors que dans un autre secteur, celui de la métallurgie, il n'y a pas ou peu de caractéristiques des contrats sociaux qui ont été repris?

Pour justifier l'hypothèse concernant les secteurs d'activité économique nous avons évoqué deux motifs: les secteurs d'activité économique où se sont négociés les premiers contrats sociaux et l'effet de la négociation par accord type dans ces secteurs. Ces explications ne semblent pas suffisantes. La négociation caractérisée par l'accord-type peut expliquer pourquoi c'est dans le secteur de l'industrie du papier que nous retrouvons le plus de caractéristiques des contrats sociaux. Quant au secteur de la métallurgie, nous pensons qu'un autre facteur peut expliquer que nos résultats ne reflètent pas l'hypothèse formulée. Le secteur de la métallurgie n'a pas le caractère homogène

du secteur du papier. L'industrie du papier produit du papier et des produits dérivés alors que dans l'industrie de la métallurgie nous retrouvons des entreprises fabricant des types différents de métaux ainsi que l'ensemble des produits pouvant être fabriqués par les métaux allant de la feuille de métal à la machinerie. Le secteur de la métallurgie a un caractère hétérogène. Une étude de cas, effectuée par Bourque et Rioux (1998: 54), sur les secteurs de la métallurgie et du papier à la CSN, confirme la différence entre ces deux secteurs d'activité. Nous avançons que ceci pourrait expliquer pourquoi deux des secteurs précurseurs des contrats sociaux ne présentent pas les mêmes innovations conventionnelles au cours de la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1996. Un dernier facteur explicatif mérite d'être regardé.

Concernant la variable affiliation syndicale, nous avons formulé une hypothèse allant dans le même sens que celle formulée pour les secteurs d'activité économique. Nous postulons que l'effet de la négociation par accord type pouvait aussi avoir un effet sur cette variable, car nous pensions qu'il était plus probable de retrouver davantage de caractéristiques des contrats sociaux parmi les syndicats affiliés aux centrales syndicales ayant été les premières à négocier les contrats sociaux, la CSN et la FTQ. Encore une fois notre hypothèse ne s'est pas confirmée sauf sur certains aspects. Nous pouvons affirmer que les ententes provenant de syndicats affiliés à la CSN et la FTQ se distinguent de celles de la CSD puisque dans le cas de cette dernière centrale syndicale, nous ne retrouvons à peu près aucune des caractéristiques des contrats sociaux. Est-ce que ceci pourrait s'expliquer par l'effet d'imitation, c'est-à-dire que n'ayant pas été parmi les précurseurs des contrats sociaux, il est probable que les conventions collectives signées par les syndicats de cette centrale ne reproduisent pas les caractéristiques des contrats sociaux? Lorsque nous regardons les résultats de notre étude nous trouvons cette explication faible. En effet, nos données indiquent que les syndicats indépendants, sans affiliation à une centrale syndicale, ainsi que les syndicats de différentes allégeances syndicales, classés dans la section autres, négocient dans certaines catégories une proportion supérieure à la FTQ ou à la CSN les caractéristiques des contrats sociaux. Par exemple, nous avons constaté que ce sont les syndicats indépendants qui ont négocié le plus de clauses de mécanismes de gestion



d'ententes (35% alors que la FTQ en signait 25% et la CSN 19%). Une explication pourrait résider dans le fait que la signature des premiers contrats sociaux ayant été l'objet d'une couverture médiatique large, plusieurs syndicats informés du contenu de ces ententes ont tenté de négocier certaines de ces caractéristiques. Même cette piste d'explication ne nous permet pas d'expliquer les résultats observés parmi les ententes signées par des syndicats affiliés à la CSD qui eux aussi ont accès à l'information médiatique.

Mentionnons, dans le cas de la CSN, que cette centrale se distingue dans trois catégories de clauses que nous avons étudiées. C'est dans une proportion de 19% des conventions que nous retrouvons soit une clause de transparence économique, de formation ou de mécanismes de gestion de l'entente. Signalons, dans le cas des clauses de formation, qu'il s'agit de la mise sur pied d'un comité de formation et non de plans de développement des ressources humaines. Par rapport aux autres centrales syndicales, la CSN se démarque dans la catégorie des clauses de transparence économique et de gestion. C'est un aspect intéressant puisque ce type de clauses s'insère dans un rapport différent des relations du travail traditionnelles où la norme se situe plutôt dans la non-divulgence de l'information. La rétention de l'information par une des parties, habituellement l'employeur, caractérise les rapports traditionnels de négociation et s'inscrit dans l'établissement d'un rapport de force face à l'autre partie (Bourque 1994). L'introduction de ce type de clauses pourrait être révélateur de l'instauration de nouveaux rapports entre les parties patronales et syndicales. Ceci pourrait devenir une piste intéressante dans des recherches futures consacrées aux innovations conventionnelles témoignant de nouvelles approches des relations du travail. Pour terminer sur les autres clauses se rattachant à la définition d'un contrat social, nous observons qu'elles sont à peu près inexistantes. Le nombre de clauses relatives à la participation à la gestion est de 0%, de programme de qualité totale est de 6%, de flexibilité dans l'organisation du travail est de 0% ou de clauses de stabilité d'emploi est de 6%.

Dans le cas de la FTQ, il est surprenant de noter à quel point les unités syndicales provenant de cette centrale ne négocient pas ou très peu de clauses se rapportant aux caractéristiques des contrats sociaux. Nous avons retracé des clauses se rattachant à la transparence économique dans 1% des conventions collectives de notre échantillon, des clauses de participation à la gestion dans 4% des cas, des clauses de formation dans 13% des cas. Dans le cas des clauses de mécanismes de gestion de l'entente, nous retrouvons plus de clauses se rapprochant des caractéristiques des contrats sociaux et ce, dans une proportion de 25%.

Nos observations sur les affiliations syndicales nous amènent vers deux réflexions. Premièrement, le fait que les syndicats provenant de la CSN ont négocié plus de caractéristiques des contrats sociaux que ceux de la FTQ pourrait s'expliquer par un facteur institutionnel. La CSN et la FTQ sont structurées de façon différente. La CSN regroupe ses syndicats par secteur d'activité alors que dans le cas de la FTQ, les syndicats se retrouvant dans différents locaux, il est possible de retrouver dans un même local des syndicats d'origine très variée. Mais cette explication n'est qu'une piste de réflexion qu'il reste à vérifier alors que ce qui ressort de nos données c'est le nombre peu élevé de caractéristiques de contrats sociaux que nous avons observées parmi notre échantillon.

Cette réflexion nous amène à faire un retour sur la situation globale du portrait des conventions collectives de longue durée signées depuis 1994. Les données de Shawl (1996) nous avaient permis d'observer l'ampleur de ce type d'entente au Québec. Dès la première année qui a suivi l'entrée en vigueur de la loi déplaçant la durée des conventions, le nombre d'ententes de plus de 37 mois était de 13%. Ce pourcentage augmentait à 23% lors de la deuxième année.

Les données de Bourque (1999) confirment cette progression pour les deux années suivantes. Pour la période du 11 mai 1996 au 10 mai 1997, le nombre de conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus est passé à 34% et pour la période du 11 mai 1997 au 10 mai 1998 ce nombre passe à 36%. Il y a donc une progression importante du nombre de conventions collectives de longue durée. Il serait intéressant de vérifier quels facteurs incitent les parties patronales et syndicales à signer de telles ententes qui consacrent les conditions de travail dans une convention collective pour plusieurs années. Ceci n'était pas l'objet de notre étude mais nous pourrions certainement émettre certaines hypothèses autour du climat économique, des charges de travail du personnel négociant les conventions collectives ou du rapport de force entre les parties. À cette étape-ci nous effectuerons un retour sur notre cadre conceptuel afin de vérifier son articulation par rapport à notre objet d'étude.

## **B. Approche théorique**

Notre cadre théorique était inspiré de l'approche de Dunlop (1993). Selon cet auteur, les éléments du contexte ont un effet sur les règles que produit le système de relations industrielles. Dans le cas qui nous intéresse, nous voulions mesurer comment un élément du contexte, un changement législatif permettant de négocier des conventions collectives de travail d'une durée supérieure à trois ans, a un effet sur les règles que produit le système de relations industrielles. Les résultats du système de relations industrielles auxquels nous nous intéressions étaient la durée des conventions collectives ainsi que les caractéristiques des contrats sociaux. Nous avons démontré que le changement législatif a eu un effet sur la durée des conventions collectives. Nous avons constaté que le nombre de convention de longue durée est en progression depuis 1994. Quant aux caractéristiques des contrats sociaux, nous avons démontré que celles-ci ne sont à peu près pas reproduites par les parties négociatrices. La seule mesure qui semble avoir été retenue par les parties est liée aux mécanismes de gestion de l'entente. Plus la convention collective est de longue durée, plus nous risquons de trouver des clauses relatives à ce sujet.

Pour Dunlop, un changement survient au niveau des règles lorsqu'il y a d'abord un changement au niveau de l'environnement du système de relations industrielles. Dans le cas qui nous intéresse, c'est la signature des premiers contrats sociaux au Québec qui a amené le législateur à modifier le Code du travail afin de légaliser de telles ententes. Ce changement législatif a eu un effet important sur l'allongement de la durée des conventions collectives au Québec mais non sur leur contenu. Nous référons au contenu que nous avons mesuré, c'est-à-dire les caractéristiques des conventions collectives de longue durée. Une étude ultérieure pourrait vérifier si ce changement législatif a eu un effet sur d'autres éléments du contenu des conventions collectives qui ne faisaient pas partie de notre étude, tels que les salaires ou les avantages sociaux.

Nous suggérons que le changement législatif fait en sorte de légitimer une question qui semblait nécessiter l'établissement de règles particulières entre les parties et ainsi de rendre ces règles désuètes. La durée des conventions collectives de travail semble être devenue un élément de négociation parmi les autres enjeux auxquels sont confrontées les parties lors d'une négociation.

Le cadre théorique de Dunlop permet de situer différents éléments de notre problématique mais ne fournit pas de facteurs explicatifs sur les motifs qui amènent les parties à modifier les règles du système de relations industrielles. C'est une des limites pouvant être adressées à l'approche de Dunlop. Une approche stratégique (Kochan, Katz 1988) basée sur les acteurs pourrait orienter la recherche vers une autre direction. Au niveau théorique en relations industrielles, nous ne retrouvons pas d'approche théorique qui intègre les différentes réalités du système de relations industrielles. Différentes théories permettent d'accéder à une meilleure connaissance de certains éléments du système de relations industrielles comme la négociation collective ou la stratégie des acteurs mais nous ne retrouvons pas de modèle théorique intégrant ces différents axes. Nous croyons peu probable qu'une théorie réussisse à expliquer l'ensemble des réalités des relations industrielles. C'est un champ d'étude composé de multiple facettes dont un seul cadre théorique ne peut rendre compte de toute sa diversité. Le cadre de notre recherche portait sur les résultats de la négociation, ceci explique pourquoi l'utilisation du modèle théorique de Dunlop est pertinent à notre sujet plutôt qu'une approche qui s'intéresse davantage aux acteurs du système de relations industrielles.

Notre recherche démontre que le modèle de Dunlop, malgré ses limitations, a encore une force explicative cinquante ans après son élaboration. Notre mémoire en est une démonstration et en même temps qu'une illustration des limites de l'approche systémique de Dunlop. Toutes les approches théoriques ont des limites et l'utilisation d'une approche stratégique aurait aussi révélé d'autres limites dans sa capacité d'expliquer l'influence des facteurs environnementaux sur les changements dans les relations industrielles. Ceci démontre l'utilité de développer un modèle théorique en relations industrielles qui tienne compte des changements au niveau des contextes, du système de relations industrielles et des stratégies des acteurs.

## CONCLUSION

Notre recherche est un premier pas vers l'analyse du contenu des conventions collectives de longue durée intervenues suite au changement législatif de 1994. Il s'agit de la première recherche au Québec qui s'intéresse au contenu de ces conventions depuis l'entrée en vigueur de la loi 116. La majorité des auteurs intéressés à cette question l'ont abordée sous l'angle juridique (Vallée 1989 a et b; Laframboise 1993; Morin 1993; Gagnon 1993; Bourque et Vallée 1994; Trudeau 1995; Morin et Brière 1994). Quelques auteurs (Bourque et Vallée 1994; Bergeron et Bourque 1996) ont effectué une analyse du contenu des contrats sociaux avant les changements législatifs mais aucune recherche n'avait vérifié l'évolution du contenu des conventions collectives de longue durée suite aux modifications de la loi.

Notre démarche était de type descriptif. Pour poursuivre les travaux que nous avons effectués, un certain nombre de pistes de recherche pourrait être investies. Des sujets de recherche comme les motivations des acteurs patronaux et syndicaux et la négociation continue posent des interrogations qui demeurent actuellement dans le champ de la perception.

Notre recherche ne permet pas de comprendre l'engouement des parties patronales et syndicales pour des conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans. Nous pouvons nous interroger sur l'effet d'une telle pratique au niveau des relations industrielles au Québec. Le renouvellement d'une convention collective permet aux parties d'ajuster une convention dont certaines clauses peuvent être devenues désuètes, de tenir compte de nouveaux problèmes survenus en cours de convention qui n'étaient pas prévus dans l'entente initiale et, de tenir compte de règlements intervenus dans d'autres entreprises pendant la durée de la convention. À moins qu'il existe un processus de négociation continue par lequel les parties ajustent leur convention collective durant son application, il semble que les acteurs patronaux et syndicaux gèlent les conditions contenues dans leur convention collective pour plusieurs années sans pouvoir s'ajuster.

Certains auteurs tels Rondeau (1993b) et Morin (1993b) ont invoqué qu'une convention collective est un instrument d'adaptation et qu'une convention de longue durée ne peut exister sans un processus de négociation continue. Il serait intéressant de vérifier si de telles conventions engagent les parties dans un processus de négociation continue en cours de convention.

Une autre piste de recherche pourrait être axée sur les motifs qui amènent les acteurs à signer des conventions collectives de longue durée. Nous pouvons penser que l'acteur patronal détient plus d'intérêt que l'acteur syndical face à une convention de longue durée. Ceci pourrait être vérifié en partie par une enquête utilisant les demandes patronales et syndicales lors de leurs négociations. Les motivations des acteurs patronaux et syndicaux face à la négociation d'une convention de longue durée serait un sujet de recherche intéressant.

La longueur de certaines conventions collectives pose aussi des questionnements sur les relations entre les parties, l'évolution de la convention collective et sur la possibilité que de telles ententes diminue l'évolution des conditions de travail. Morin et Brière (1994) tiennent des propos qui vont dans le sens de nos interrogations.

«La convention collective demeure fondamentalement un compromis arrêté en tenant compte à la fois du pouvoir relatif des parties selon la conjoncture politique, économique et sociale et aussi, de leurs besoins et contraintes respectifs tout en sachant, de part et d'autre, qu'elle pourra être adaptée ou corrigée à la prochaine négociation. Plus la durée de ce compromis sera longue, plus son adaptation retardera et plus le rattrapage pourrait être difficile à réaliser sauf, bien évidemment, si cette même convention collective comprend des mécanismes d'adaptation continue ou, à tout le moins, un dispositif de déverrouillage à l'initiative de l'une ou de l'autre partie pour permettre des adaptations ponctuelles.» (Morin, Brière 1994: 33)

Ainsi, nous pouvons nous interroger dans le sens suivant: comment les acteurs syndicaux et patronaux réussissent-ils à faire évoluer les conventions collectives de travail dans le cadre d'ententes de très longue durée comme les conventions de six ans et plus? Une convention collective reflète une certaine réalité au niveau des conditions de travail et des relations entre les parties. Nous pensons qu'une convention de travail a besoin d'être ajustée afin de tenir compte de différents changements pouvant survenir tels que l'introduction de nouvelles machineries, de changements organisationnels

ou de changements législatifs pouvant rendre certaines clauses de la convention désuètes. Est-ce que les rapports entre les parties s'organisent de façon différente lorsqu'une convention a une durée très longue par rapport à une convention de trois ans ou moins? Ceci pourrait constituer une autre piste de recherche.

Une des caractéristiques des contrats sociaux, le recours à l'arbitrage de l'offre finale, pose aussi des défis intéressants en termes de recherche future. Il serait pertinent de vérifier dans quelle mesure les parties ont eu recours à un arbitre pour trancher les litiges relatifs aux salaires ainsi que les critères utilisés par l'arbitre pour rendre sa décision. Également, il serait intéressant de réaliser une comparaison entre les résultats de la négociation collective dans une convention de longue durée versus une convention d'une durée de trois ans et moins.

Notre recherche a démontré que la majorité des caractéristiques des contrats sociaux ne se retrouvent pas dans les conventions collectives de longue durée et quand elles s'y retrouvent, leur fréquence demeure peu élevée. Nous pouvons nous demander si d'autres facteurs pourraient expliquer la croissance du nombre d'ententes de longue durée. Est-ce que de meilleurs salaires ou des clauses de garantie du revenu pourraient être des facteurs explicatifs?

Notre recherche a démontré que les conventions de longue durée n'ont pas conduit à l'avènement d'un nouveau type de convention collective au Québec. Contrairement aux attentes du MICST, les contrats sociaux n'ont pas amené les relations du travail au Québec vers un autre niveau. En faisant la promotion des contrats sociaux, le MICST avait comme objectif d'instaurer des relations patronales/syndicales de partenariat. S'il y a eu des avancées sur ce terrain, elles ne se traduisent pas dans les conventions collectives que nous avons étudiées. Une recherche pourrait s'attarder aux cas où nous avons décelé la présence des caractéristiques des contrats sociaux pour vérifier s'il y a, entre les parties, l'instauration de nouveaux rapports.



Quant aux limites de notre recherche, certains pourraient critiquer le fait que notre échantillon ne représente que 25% des conventions collectives de longue durée. Il serait possible d'invoquer que nos résultats ne reflètent pas véritablement la situation dans ces conventions. À cette critique potentielle, nous répondons qu'un échantillon qui reprend une convention sur quatre risque d'être très représentatif du portrait de la population. De plus, la composition de notre échantillon, même si elle a été réalisée de façon aléatoire, a été effectuée en tenant compte de la constitution de la population en termes de secteur d'activité économique, d'affiliation syndicale et de durée. C'est un échantillon structuré qui représente fidèlement la composition de la population globale.

L'on pourrait aussi nous reprocher la courte durée de la période couverte par notre étude. Il est possible de penser qu'une recherche ne portant que sur deux ans n'est pas suffisante pour conclure sur les effets de la loi sur les caractéristiques des conventions de longue durée. Nos données ont porté sur la période 1994-1996. Nous pensons que cette période est suffisamment longue pour analyser les changements, s'il y en avait, et que si des changements s'étaient manifestés, ils risquaient davantage de se produire dans les premières années ayant suivi les changements législatifs adoptés en mai 1994.

Ce que nous retenons de notre recherche, c'est la tendance à l'allongement des conventions collectives au Québec. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, une étude de Bourque (1999) confirme que la tendance à l'allongement ne fait que s'accroître entre 1994 et 1998. À partir de notre étude, nous concluons que la durée ne devient qu'un élément de négociation parmi les autres et en conséquence a perdu son point d'intérêt comme élément de l'instauration d'un nouveau type de convention collective au Québec: le contrat social. Nous constatons que les modifications apportées au Code du travail qui devait, selon l'acteur gouvernemental, s'adapter aux rapports entre les parties, n'ont servi qu'à assouplir les règles et n'ont aucunement stimulé les parties à tendre vers des nouveaux rapports. Ainsi, le changement législatif, déplaçant la durée des conventions collectives de travail, a anéanti l'ébauche du contrat social qui avait été observé avant l'adoption de cette loi.

**BIBLIOGRAPHIE**

ADAMS Roy. 1983. "Competing Paradigms in Industrial Relations", *Relations Industrielles*, Vol. 38, no. 3, 508-531.

AUDET Michel, Viateur LAROUCHE. 1988. "Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles", *Relations Industrielles*, Vol. 43. no.1, 3-31.

BÉRARD Claude. 1994a. "La durée des conventions collectives: la portée légale des "contrats sociaux", *Info Ressources Humaines*, Volume 17, numéro 6 (février, mars), 21-22.

BÉRARD Claude. 1994b. "Les relations de travail et les "contrats sociaux, entrevue avec monsieur Clément Godbout, Président de la Fédération des travailleurs du Québec", *Info Ressources Humaines*, Volume 17, numéro 6 (février, mars), 25-26.

BÉRARD Claude. 1994c. "Les relations de travail et les "contrats sociaux", entrevue avec monsieur Ghislain Dufour, Président du Conseil du patronat du Québec", *Info Ressources Humaines*, Volume 17, numéro 6 (février, mars), 27-28.

BERGERON Jean-guy, Reynald BOURQUE. 1996. *Les changements en milieu de travail au Québec: politiques gouvernementales et réponses syndicales*, Current Issues Series, Industrial Relations Center, Queen's University, Kinston: IRC Press.

BLOOM Gordon F., Herbert R. NORTHRUP. 1981. *Economics of Labor Relations*, Ninth edition, Illinois: Richard D. Irwin.

BOURQUE Reynald. 1994. "Pour une approche réaliste de la négociation raisonnée dans les relations patronales-syndicales" *L'écrêteau*". Vol. 3, no. 2, 1-4.

BOURQUE Reynald. 1995. "Inventaire et bilan des contrats sociaux", *L'écriveau*, Supplément du Bulletin des conseillers en relations industrielles du Québec, Vol. 2, no. 8, 3-6.

BOURQUE Reynald. 1993. "L'objet de la négociation collective. Adaptation ou innovation.", dans *La négociation collective du travail. Adaptation ou disparition?* BERNIER Colette, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY, Claude RONDEAU (directeurs), Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval, 93-118.

BOURQUE Reynald. 1999. "Les conventions collectives de longue durée au Québec: Bilan de la période 1994-1998". À paraître dans la revue *Effectif*.

BOURQUE Reynald, Claude RIOUX. 1998. "Participation syndicale à la réorganisation du travail et négociation collective: études de cas dans les secteurs de la métallurgie et du papier à la CSN". *Actes du Colloque Gérard Picard: Des voies nouvelles pour la négociation collective*. Confédération des syndicats nationaux, 39-65.

BOURQUE Reynald, Claude RIOUX. 1994. "Tendances récentes de la négociation collective dans l'industrie du papier au Québec". *Relations industrielles*, Vol. 49, no. 4, 730-749.

BOURQUE Reynald, Guylaine VALLÉE. 1994. "Contrats sociaux: ententes de partenariat ou ententes de longue durée? Inventaire et analyse juridique", *Info Ressources Humaines*, Volume 17, numéro 6 (février, mars), 16-20.

BRIÈRE Jean-Yves. 1996. "Les conventions collectives de longue durée: les tendances", *Bulletin d'information travail actualité*, Bulletin numéro 149, 7.

*Bureau de la statistique du Québec*. 1974. Classification des activités économiques du Québec.

CHERRY Normand. 1993. *Mémoire au Conseil des Ministres du Gouvernement du Québec*,  
Sujet: Modifications au Code du travail (29 septembre).

CHRISTOFIDES L. N. 1985. *Les déterminants de la durée des conventions*, Ottawa: Travail  
Canada.

CSN. 1993. "Les ententes de longue durée: une mesure d'exception pour la relance d'une entreprise",  
Conseil Confédéral, (2 novembre).

CSN. 1993a. "Analyse de la CSN sur l'éventuel projet gouvernemental d'amendements au Code  
du travail du Québec relatifs à la durée des conventions collectives", Conseil Confédéral (2 novembre).

CSN. 1993b. "Analyse du projet de loi 116 modifiant le Code du travail", Conseil Confédéral (21  
novembre).

*CONSEIL DU PATRONAT DU Québec*. 1994a. "Projet de loi 116: Le C.P.Q. réclame le déplafonnement  
de la durée des conventions collectives", Vol. 25, no. 261, mars.

*CONSEIL DU PATRONAT DU Québec*. 1994b. "Une première demande du C.P.Q. au nouveau  
gouvernement: Qu'il continue de permettre la conclusion de conventions collectives de plus de  
trois ans", Vol. 25, no. 267, octobre.

*CORPORATION PROFESSIONNELLE DES CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES  
DU Québec*. 1992. Relations du travail: nouvelles pratiques, Rapport du comité de travail de la  
corporation des conseillers en relations industrielles du Québec sur le renouvellement des relation  
du travail au Québec.

COURCHESNE Réjean. 1996. "La présence syndicale au Québec en 1995", *Le marché du travail*, Vol. 17, no. 1 et 2, p. 6 à 8 et 102 à 104.

CRAIG Alton. 1983. A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems, dans *The System of Industrial Relations in Canada*, Ontario: Prentice-Hall, 1-16.

CRAIG Alton W.J., Normand SOLOMON. 1996. *The System of Industrial Relations in Canada*, 5th edition, Ontario: Prentice Hall Canada Inc.

CROZIER Michel, Erhard FRIEDBERG. 1977. *L'acteur et le système*, Paris: Éditions du Seuil, Collection Points.

DANZIGER Leif. 1988. "Real Shocks, Efficient Risk Sharing and the Duration of Labor Contracts", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 103, 435-440.

DUGAS Nathalie. 1994. "Une analyse stratégique des rapports sociaux à l'occasion de changements dans les relations du travail. Le cas du contrat social d'Aciers Atlas", *Mémoire de maîtrise*, École de relations industrielles, Université de Montréal.

DUGAS Nathalie, Reynald BOURQUE, Guylaine VALLÉE. 1996. "L'élaboration et la mise en oeuvre du contrat social chez Sammi-Atlas au Québec: une analyse stratégique", *La mondialisation de l'économie et le travailleur*, GILES A., A.E. SMITH, G. TRUDEAU (éditeurs) Sélection de textes du XXXIIe Congrès de l'ACRI, 173-185.

DUNLOP John T. 1993. *Industrial Relations Systems*, Second edition, Boston: Harvard Business School Press.

GAGNON Robert P. 1993. *Le droit du travail du Québec, pratiques et théories*, 2e édition, Cowansville: Les éditions Yvon Blais Inc.

GARBARINO Joseph W. 1962. *Wage policy and Long-term Contracts*, Washington: The Brookings Institution.

GOUVERNEMENT DU Québec. 1993. Mesures pour le soutien de l'économie et la création d'emplois. Ensemble pour la réussite, (novembre)

GUÉNARD Michel. 1991. "Contrat social: Une façon Québécoise de réussir", *Avenir*, Vol.5, no. 4, 3-14.

HÉBERT Gérard. 1992. *Traité de négociation collective*, Boucherville: Gaëtan Morin éditeur.

HENDRICKS Wallace E., Lawrence M. KHAN. 1987. "Contract Length, Wage Indexation, and Ex Ante Variability of Real Wages", *Journal of Labor Research*, Vol. 8, 221-236.

JALLETTE Patrice, Éric MÉTHOT. 1994. "Quand durée ne rime pas avec durable...", *Avenir*, Vol. 8, no. 4, septembre, 16-18.

KOCHAN Thomas, Harry C. KATZ. 1988. *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Second edition, Illinois: Irwin.

LAFRAMBOISE Jean. 1993. "Avis juridique sur la légalité de la conclusion de deux conventions collectives", Service juridique CSN, 4 p.

LAROUCHE Viateur. 1990. "Les orientations en relations industrielles", *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*. Rodrigue Blouin, dir. Cowansville: Les éditions Yvon Blais inc., 13-30.

LE CORRE. 1994. "Projet de loi 116: l'intervention inappropriée de la Commission des droits de la personne du Québec." *Info Ressources Humaines*, Volume 17, numéro 6 (février, mars), 23-24.

LECOURT Roger. 1995. "La négociation et la conciliation des ententes de partenariat", *L'écrêteau*, Supplément du Bulletin des conseillers en relations industrielles du Québec, Vol. 2, no. 8, 7-8.

LÉVESQUE Christian, Gregor MURRAY, Stéphane LE QUEUX, Nicolas ROBY. 1996. "Syndicalisme, démocratie et réorganisation du travail", *Actes du Colloque Gérard Picard V: Le travail en mutation: de nouveaux enjeux pour la démocratie*, Confédération des syndicats nationaux, 29-71.

LOOS Jocelyne. 1983. "Accord de contenu ou accord de méthode?", *Sociologie du travail*, no. 1, 15-31.

*Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie*. 1993. Un modèle d'entente de partenariat: le contrat social en entreprise, # 1184, 17 p.

MORIN Fernand. 1993a. "La négociation collective selon le modèle de 1944 est-elle périmée?", dans *La négociation collective du travail. Adaptation ou disparition?* BERNIER Colette, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY, Claude RONDEAU (directeurs), Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval, 13-43.

MORIN Fernand. 1993b. "Liberté des parties à la négociation collective", *Relations Industrielles*, Vol. 48. No. 3, 461-479.

MORIN Fernand. 1993c. Lettre adressée à M. Normand Cherry, Ministre du travail, portant sur le projet de loi 116, modifications au Code du travail, 3p.

MORIN Fernand, Jean-Yves BRIÈRE. 1994. *Analyse critique de la loi modifiant le Code du travail*, Farnham: Les publications CCH/FM LTÉE, 32-33.

MURRAY Gregor, Pierre VERGE. 1999. *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*, Québec: Les Presses de l'Université Laval.

QUIVY Raymond, Luc Van CAMPENHOUDT. 1988. *Manuel de recherches en sciences sociales*, Paris: Bordas.

REYNAUD Jean-Daniel. 1989. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris: Armand Colin Éditeur.

RONDEAU Claude. 1993a. "Comment négocier l'adaptation au changement?", dans *La négociation collective du travail. Adaptation ou disparition?* BERNIER Colette, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY, Claude RONDEAU (directeurs), Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval, 129-149.

RONDEAU Claude. 1993b. "La négociation continue: étude théorique et pratiques québécoise", dans *Actes du XXXe Congrès ACRI*, édité par DÉOM ESTHER, Anthony Smith, 225-237.

SAVATIER Jean. 1985. "Accords d'entreprise atypiques", *Droit social*, numéro 3, 188-193.

SHAWL Roger. 1996. "La durée des conventions collectives", *Le Marché du Travail*, Volume 17, numéros 7 et 8, page 10.

STIEBER Jack. 1959. "Evaluation of Long-term Contracts", dans *New Dimensions in Collective Bargaining*, sous la direction de DAVEY H. W., H. S. Kalternborn et S.H. Rutenberg, New York: Harper, 137-153.



ST-MICHEL Pierre. 1993. "L'expérience des Aciers inoxydables Atlas", dans *La négociation collective du travail. Adaptation ou disparition?* BERNIER Colette, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY, Claude RONDEAU (directeurs), Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval, 159-170.

TRUDEAU Gilles. 1995. "Les récents amendements au Code du travail et les contrats sociaux", *L'écriteau*, Supplément du Bulletin des conseillers en relations industrielles du Québec, Vol. 2, no. 8, 1-3.

VALLÉE Guylaine. 1989 a. "La convention collective et les arrangements négociés au Québec", *Travail et Emploi*, Volume 3, numéro 41, 50-56.

VALLÉE Guylaine. 1989 b. "Les accords atypiques et le droit des rapports collectifs du travail", *Relations Industrielles*, Volume 44, numéro 3, 680-690.

WALTON Richard E., Robert B. McKERSIE. 1991. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, Second edition, New York: ILR Press.

**ANNEXE A****LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ÉTUDIÉES DANS LE CADRE DU MÉMOIRE****Pour la période du 11 mai 1994 au 10 mai 1995****Secteur secondaire: aliments et boissons, tabac, caoutchouc et produits en matière plastique**

- Fromages Princesse Inc., CSD, # 108035, 38 mois 50 salariés;
- Lasonde A & Fils Inc., CSN, # 127498, 48 mois, 70 salariés;
- C.S. Brocks Canada Inc., FTQ, # 35345, 42 mois, 4 salariés;
- REMATECH, FTQ, secteur 1629, #116251, 46 mois, 9 salariés;
- SAGESSER PLASTIQUE CORP. ET/OU RIGIDPAC CANADA INC., indépendant local, # 104786, 61 mois, 45 salariés;

**Secteur secondaire: bonetterie, habillement, bois, meuble**

- Meuble Villageois, CSD, # 44297, 60 mois, 100 salariés;
- Planchers Leclerc Inc, CSD, # 125666, 46 mois, 70 salariés;
- Produits forestiers TEMBEC (1990), CSN, #103028, 41 mois, 140 salariés;
- Matériaux Blanchet Inc, FTQ, #29330, 40 mois, 150 salariés;
- Scierie Landrienne Inc, FTQ, # 67264, 67 mois, 59 salariés;
- Spécialité D'Bois Liniere Inc., FTQ, # 126813, 39 mois, 70 salariés;
- Modes Florentine, indépendant local, # 94128, 48 mois, 4 salariés;
- Scierie Parent Inc., CTC (autres), # 11969-3, 72 mois, 28 salariés;

**Secteur secondaire: industrie du papier**

- Domtar Inc. (Lebel-sur-Quévillon), CSN, # 69930, 72 mois, 43 salariés;
- Papiers NSC Inc. CSN, # 10207, 60 mois, 15 salariés;
- Corp. Stone Consolidated, FTQ, # 140111, 72 mois, 4 salariés;
- Produits Forestiers Alliance Inc. FTQ, # 57232, 60 mois, 20 salariés;

**Secteur secondaire: imprimerie, édition et activités connexes**

- Aucun dossier

**Secteur secondaire: Première transformation des métaux, fabrication de produits en métal, de machine, d'équipement de transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques**

- Leclerc NIIUS Inc, CSD, # 02828-2, 37 mois, 162 salariés;
- MIL Davie Inc, CSN, # 01741-8, 72 mois, 2 000 salariés;
- Cie de Profiles Reynolds (Ste-Thérèse), CSN, # 06123-4, 72 mois, 135 salariés;
- GEC Alsthom électromécanique, CSN, # 02754-0, 65 mois, 300 salariés;
- ALTEX Extrusion Inc, FTQ, # 01698-0, 59 mois, 80 salariés;
- Frigidaire Canada, FTQ, # 02366-3, 48 mois, 640 salariés;
- Narco Canada inc., FTQ, #04813-2, 68 mois, 160 salariés;
- Béton Orleans Inc. indépendant , # 47506, 60 mois, 16 salariés;
- Quali-t-tube Inc. indépendant, # 64279, 60 mois, 43 salariés;
- Poudrier Frères Ltée, indépendant, # 10430-7, 60 mois, 39 salariés;
- 2947-8302 Québec Inc. (S.E.M.S), indépendant, # 14074-9, 84 mois, 25 salariés;
- Carbone d'Amérique (ICL) LTÉE, CTC (autres), #11676, 60 mois, 20 salariés;

**Secteur secondaire: Fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses**

- Buddy L. Canada inc. FTQ, # 01716-0, 59 mois, 200 salariés;
- Ingénierie électro-optique expo inc. indépendant, # 141515, 41 mois, 66 salariés;
- Produits chimiques & plastiques, CSC (autres), # 25205, 60 mois, 139 salariés;

**Secteur commerce**

- Super C, div. Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc., CSN, # 08039-0, 46 mois, 55 salariés;
- Distal Inc., FTQ, # 73478, 56 mois, 36 salariés;
- Laurent Gauthier Saguenay (1993) Ltée, FTQ, # 04456-0, 58 mois, 6 salariés;
- Supermarché Serge Fleurent Inc, FTQ, # 12913-0, 60 mois, 46 salariés;
- Provigo Distribution Inc. FTQ, # 13412-2, 48 mois, 85 salariés;
- Centre Rénovaplus (Touchatou) inc., indépendant, # 01960-4, 68 mois, 13 salariés;
- Matériaux Renomat inc. indépendant, # 10341-6, 75 mois, 12 salariés;
- Épicerie Mailloux inx., indépendant, # 12763-9, 56 mois, 20 salariés;
- Riendeau Gaetan Inc. indépendant, # 09353-4, 60 mois, 60 salariés;
- Supermarché J.P.V. Plouffe Inc., indépendant, # 118067, 60 mois, 96 salariés;

**Secteur services socio-culturels, commerciaux et personnels**

- Cafétéria Mon Repos Inc, FTQ, # 32573, 60 mois, 10 salariés;
- Thursday's Restaurant & Bar Inc. FTQ, # 09099-3, 72 mois, 250 salariés;
- Institut national de recherche scientifique, FTQ, # 45096, 38 mois, 80 salariés;
- Filles de Jésus, FTQ, # 03867-9, 39 mois, 50 salariés;
- Hôtel Holiday Inn Longueuil, FTQ, # 11038-7, 42 mois, 74 salariés;
- Restaurant Chemin des Patriotes Inc., FTQ, # 13152-4, 72 mois, 41 salariés;
- Services entretien CDR Inc., indépendant, # 140731, 61 mois, 7 salariés;
- Réparations & Services C.G. Inc. indépendant, # 07571-3, 72 mois, 13 salariés;
- Syndicat enseignants et enseignantes Cégep Bois-de-Boulogne, # 08631-4, 55 mois, 1 salarié;

**Pour la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996:**

**Secteur secondaire: aliments et boissons, coutchouc et produits en plastique, tabac, cuir, textile**

- Flocage Fortissimo inc., CSD, 01374-8, 60 mois, 65 salariés;
- Hamel inc., CSD, 03329-0, 60 mois, 17 salariés;
- Aliments Krispy Kernels inc., CSD, # 118018, 44 mois, 8 salariés;
- Boulangerie Doyon, CSN, # 85423, 41 mois, 121 salariés;
- Olymel Soc. en commandite, CSN. # 67306, 51 mois, 250 salariés;
- Bilopage inc., FTQ, # 01008-2, 72 mois, 87 salariés;
- Distilleurs Unis Canada inc., FTQ, # 02634-4, 48 mois, 12 salariés;
- Brasserie Molson O'Keefe, FTQ, # 134205, 51 mois, 66 salariés;
- Aliments Carrière inc., FTQ, # 10589-0, 69 mois, 85 salariés;
- Nutribec Ltée, div. Meunerie Camirand, FTQ, # 06856-9, 57 mois, 15 salariés;
- Aliments Vermont Foods inc., FTQ, # 115618, 48 mois, 300 salariés;
- Légumes préparés M. Lapointe inc., FTQ, # 111195, 39 mois, 22 salariés;
- Feutre national inc., indépendant, 04084-0, 70 mois, 32 salariés;
- Petite Bretonne inc., indépendant, # 11767-1, 72 mois, 27 salariés;

**Secteur secondaire: bonneterie, habillement, bois, meuble**

- Plancher Beauceville Flooring Inc. CSD, # 33159, 48 mois, 60 salariés;
- Pliages Maskinonge Inc., CSN, # 114322, 54 mois, 30 salariés;
- A.L.B. Langelier Ltee, FTQ, # 98749, 45 mois, 21 salariés;
- Lingerie Lov'Lee Made Inc. , FTQ, # 16048, 48 mois, 35 salariés;
- Forbo Industries Inc., FTQ, # 02377-0, 60 mois, 130 salariés;
- Centre de préparation GDS inc., FTQ, 10091-7, 56 mois, 50 salariés;
- 2750-4067 Québec Inc., FTQ, 10857-1, 60 mois, 50 salariés;
- Entreprises St-Ferdinand Ltée, indépendant, # 144741, 48 mois, 67 salariés;
- Lincora Canada Inc., indépendant, 06289-3, 59 mois, 56 salariés;
- Compagnie Commonwealth Plywood Ltée, indépendant, # 05079-9, 69 mois, 160 salariés;

**Secteur secondaire: industrie du papier**

- CIE J. Ford Ltée, CSD, # 03089-0, 84 mois, 225 salariés;
- Produits Desbiens Inc., CSN, # 114090, 54 mois, 40 salariés;
- Donohue Inc., CSN, 02575-9, 70 mois, 14 salariés;
- Dorfin Distribution Inc., FTQ, # 34249, 48 mois, 25 salariés;
- Industries James MacLaren, FTQ, # 64154, 60 mois, 60 salariés;

**Secteur secondaire: imprimerie, édition et activités annexe**

- Crain-Drummond Inc, FTQ, # 01285-6, 72 mois, 154 sal;
- Premcor Ltée, FTQ, # 29967, 48 mois, 5 sal.;

**Secteur secondaire: Première transformation des métaux, fabrication de produits en métal, de machine, d'équipement de transport, de produits électriques, de produits minéraux non métalliques**

- Cie Ideal Body (1995) Inc., CSD, # 17335, 37 mois, 21 salariés;
- Aciers Inoxydables Atlas, CSN, # 40790, 50 mois, 400 salariés;
- GRS International Inc., CSN, # 01186-6, 60 mois, 33 salariés;
- C.B.B. Canadian Blank Bock Co. Inc., FTQ, # 47696, 39 mois, 10 salariés;
- Rodrigue Métal Ltée, FTQ, # 53611, 44 mois, 30 salariés;
- ITT FLYGT, FTQ, # 70615, 48 mois, 20 salariés;
- Duchesne & Fils Ltée, FTQ, # 01194-0, 88 mois, 130 salariés;
- Fonderie C.S.F., div. Hawker Siddeley Canada Inc., FTQ, # 01693-1, 58 mois, 120 salariés;
- Maxivox Inc., FTQ, # 05034-4, 72 mois, 4 salariés;
- GEC Alsthom Electromécanique Inc., FTQ, # 07206-6, 53 mois, 55 salariés;
- Venmar Ventilation inc., FTQ, # 08722-1, 72 mois, 45 salariés;
- Capsules Zapata Auscan inc., FTQ, # 10105-5, 50 mois, 53 salariés;
- A. & D. Prévost inc., FTQ, # 14239-8, 56 mois, 88 salariés;

- Corp. Acier Ungava USC Ltée, indépendant, # 04003-0, 48 mois, 12 salariés;
- Usines Giant Inc., indépendant, # 01145-2, 60 mois, 90 salariés;
- Produits Aero Inc., CCT (autres), # 143206, 43 mois, 120 salariés;

**Secteur secondaire: Fabrication de produits du pétrole et du charbon, industrie chimique et industries diverses**

- Industries Thermalite inc., CSN, # 13825-5, 51 mois, 42 salariés;
- MacMillan Bathurst inc., FTQ, # 06019-4, 66 mois, 98 salariés;
- Peintures Celcolux inc., FCT (autres), # 13331-4, 60 mois, 10 salariés;

**Secteur commerce**

- Auto F. Rousseau inc., CSD, # 143719, 37 mois, 3 salariés;
- Isidore Garon Ltée (Ste-Foy), CSD, # 10225-1, 52 mois, 35 salariés;
- Alimentation Venne inc., CSN, # 01924-0, 60 mois, 50 salariés;
- Provigo Distribution inc., CSN, # 90498, 38 mois, 75 salariés;
- Provigo Distribution inc., FTQ, # 10167-5, 48 mois, 69 salariés;
- Brasserie Molson O'Keefe, FTQ, #82438, 51 mois, 20 salariés;
- Entreprises Michel Lapierre, FTQ, # 78477, 51 mois, 28 salariés;
- Épiciers Unis Métro-Richelieu inc., FTQ, # 01925-7, 51 mois, 96 salariés;
- Hudon & Deaudelin Ltée, FTQ, # 03133-6, 59 mois, 50 salariés;
- Maison Papier, FTQ, # 31922, 60 mois, 20 salariés;
- Marché Alimentation Denis Deschênes inc., FTQ, # 13377-7, 60 mois, 27 salariés;
- Provigo Distribution inc., FTQ, # 118265, 44 mois, 36 salariés;
- Provigo Distribution inc, div. Maxi, FTQ, # 110262, 37 mois, 55 salariés;
- Supermarché Bourbonnais inc., FTQ, # 12614-4, 60 mois, 56 salariés;
- Supermarché Claude Bertrand inc., FTQ, # 119909, 49 mois, 152 salariés;
- Soc. Coop agricole des Appalaches, FTQ, # 02649-2, 58 mois, 10 salariés;
- Marché d'animaux Talbot inc., FTQ, # 10274-9, 60 mois, 23 salariés;
- 2424-9237 Qué. inc., # 11769-7, FTQ, 55 mois, 42 salariés;

- 9026-4979 Québec inc., FTQ, # 11567-5, 56 mois, 78 salariés;
- Marché Perrot inc., indépendant, # 99044, 54 mois, 54 salariés;
- Marché Central C.J.C., indépendant, # 05823-0, 75 mois, 95 salariés;
- Joly Ernest & fils (1977) inc., indépendant, # 131185, 48 mois, 40 salariés;
- Supermarché J.P. Bélanger inc., indépendant, # 131441, 46 mois, 58 salariés;
- Supermarché Roy inc., indépendant, # 01928-1, 72 mois, 60 salariés;
- Super C, div. Épiciers Unis Métro-Richelieu (St-Léonard), FTQ, # 10019-8, 82 mois, 164 salariés;
- Achille De La Chevrotière Ltée, indépendant, # 03978-4, 72 mois, 142 salariés;
- Alimentation R. Denis inc., indépendant, # 08875-7, 84 mois, 75 salariés;

#### **Secteur services socio-culturels, commerciaux et personnels**

- Garderie Joujou inc., CSN, # 10627-8, 60 mois, 32 salariés;
- Loto-Québec ou Soc. Loterie du Qué., CSN, # 05452-8, 52 mois, 450 salariés;
- Association Montréalaise Action récréative et culturelle (Parc des Iles), FTQ, # 32037, 60 mois, 30 salariés;
- Cie de Nettoyage général à vapeur ltée, FTQ, # 07930-1, 60 mois, 15 salariés;
- Forum Montréal inc., FTQ, # 48454, 44 mois, 17 salariés;
- Collins Clarke MacGillivray White inc., FTQ, # 143008, 48 mois, 19 salariés;
- Entreprises de la Coterie de Beauport inc., FTQ, # 09608-1, 58 mois, 35 salariés;
- Service d'entretien Montcalm Ltée, FTQ, # 01407-6, 50 mois, 6 salariés;
- 139670 Canada Ltée (Rôtisserie St-Hubert de Aylmer), FTQ, # 10328-3, 72 mois, 40 salariés;
- Académie Ste-Thérèse inc., indépendant, # 145367, 41 mois, 19 salariés;
- Syndicat travailleurs Chantier naval Lauzon inc., indépendant, # 07733-9, 56 mois, 2 salariés;
- Syndicat de l'enseignement Richelieu Yamaska, indépendant, # 08151-3, 61 mois, 3 salariés;
- Fédération Autonome du Collégial, indépendant, # 12730-8, 58 mois, 5 salariés;
- Collège Jean-Eudes, indépendant, # 03410-8, 50 mois, 63 salariés;
- Collège Charles-Lemoyne inc., CEQ (autres), # 09906-9, 61 mois, 97 salariés;



**ANNEXE B.  
GRILLE D'ANALYSE**

Nom d'entreprise:

# de convention collective:

Période:

Secteur:

Convention en vigueur:

Convention précédente:

<p><b>Transparence économique et de gestion</b></p> <p><input type="checkbox"/> info financières et économiques</p> <p><input type="checkbox"/> gestion de l'entreprise</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	
<p><b>Participation à la gestion</b></p> <p><input type="checkbox"/> organisation du travail</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	
<p><b>Programme de qualité totale</b></p> <p><input type="checkbox"/> comité conjoint pour améliorer productivité et efficacité de l'org du tr</p> <p><input type="checkbox"/> dispo de mise en vigueur</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	

<p><b>Formation</b></p> <p><input type="checkbox"/> plan de devp des ress hum</p> <p><input type="checkbox"/> financement</p> <p><input type="checkbox"/> comité paritaire</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	
<p><b>Flexibilité dans l'organisation du travail</b></p> <p><input type="checkbox"/> mobilité du personnel</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	
<p><b>Stabilité d'emploi</b></p> <p><input type="checkbox"/> déclaration d'intention</p> <p><input type="checkbox"/> dispositions spécifiques</p> <p><input type="checkbox"/> plancher d'emploi</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	
<p><b>Mécanisme de gestion de l'entente</b></p> <p><input type="checkbox"/> arbitrage de l'offre finale</p> <p><input type="checkbox"/> réouverture salariale</p> <p><input type="checkbox"/> réouverture normative</p> <p><input type="checkbox"/> aucune disposition</p> <p><input type="checkbox"/> autre</p>	

Commentaires: