



# La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises: description et analyse<sup>1</sup>

par Bernard BRODY  
et André POIRIER\*

La sous-traitance n'est pas un phénomène nouveau. En France, elle est très répandue et institutionnalisée<sup>2</sup>. Certains auteurs ont même avancé le concept de marché international de la sous-traitance<sup>3</sup>.

Au Québec, bien que cette pratique recueille de plus en plus d'adhérents, on ne peut affirmer qu'une stratégie syndicale, patronale ou gouvernementale de la sous-traitance se soit développée. Toutefois, en même temps que les gestionnaires perçoivent un intérêt économique croissant à sous-traiter, les syndicats négocient des clauses visant à protéger l'emploi de leurs membres.

La sous-traitance ne peut donc plus être considérée comme un droit de gérance absolu puisque ce nouveau type de gestion concerne également les syndicats. Elle devient alors un concept cessible aux tables de négociation que l'on peut inclure dans la convention sous forme de clauses plus ou moins restrictives.

Une revue de littérature nous a permis d'observer qu'il existe des attitudes divergentes face au développement de ce type de gestion. Des syndicats, particulièrement dans le secteur public, ont maintes fois exprimé leur aversion face à son essor<sup>4</sup>. Les employeurs ont pour leur part été assez réservés quant à leurs vœux sur ce sujet. Mentionnons toutefois que la *Société pour le progrès de la Rive-Sud* (de Montréal) a

créé un salon et un service de la sous-traitance visant à réunir les petites et les grandes entreprises et à publiciser de part et d'autre les besoins et les ressources disponibles<sup>5</sup>. De même, le Conseil du patronat du Québec (C.P.Q.) a rendu public dernièrement un document résumant sa position sur la question controversée de la sous-traitance dans l'entretien ménager<sup>6</sup>.

Normande Lewis et André Desjardins, du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ont récemment publié un article intitulé « Clauses-types de sous-traitance et de partage du travail dans les conventions collectives »<sup>7</sup>. Ils définissent en premier lieu la sous-traitance, relèvent ensuite les clauses-types par secteur et mentionnent les principaux griefs en matière de sous-traitance.

Enfin, la revue *Développement Québec* publiait en février 1983, un article sur la sous-traitance intitulé: « Si c'est un succès, on verra la première bourse de sous-traitance en Amérique du Nord »<sup>8</sup>. L'auteur, Raymonde Bergeron, notait par ailleurs que 85 à 90% de la sous-traitance en activité au Québec, surtout dans le domaine du travail des métaux, est de type spécialisé (nous reviendrons plus loin à la signification de sous-traitance de spécialité). Elle soulignait en outre que:

Une entreprise qui alloue de la sous-traitance profite aussi d'un autre avantage, celui de pouvoir faire appel à une main-d'œuvre additionnelle en évitant les problèmes d'ordre syndical et juridique sans porter l'odieux de mises à pied, lorsque la conjoncture se détériore... Même si leur position intermédiaire les rend vulnérables en cas de récession, il reste que la sous-traitance permet souvent au maître d'œuvre (donneur d'or-

dres) d'éviter un accroissement de ses effectifs syndiqués et d'offrir à ses employés des salaires moins élevés, des conditions de travail moins favorables que dans les autres entreprises. Certaines conventions collectives ont heureusement prévu le coup et tolèrent le recours à la sous-traitance... à certaines conditions... Il s'agit simplement, en toute connaissance de cause, de demeurer vigilant sur le plan social, histoire de ne pas permettre que la sous-traitance ne devienne un moyen d'exploitation ouvrière<sup>9</sup>.

Les observations de cette auteure font ressortir l'intérêt du syndicat et de ses travailleurs à se préoccuper de cette question et laissent entrevoir, le cas échéant, le besoin d'inclure la sous-traitance comme sujet à la négociation collective.

Les principaux ouvrages sur la sous-traitance proviennent de la France. Cependant, les auteurs français se limitent à l'étudier comme stratégie de maximisation des profits ou à déterminer la relation entre le donneur d'ordres et le preneur d'ouvrages. Étant donné qu'au Québec, et plus généralement en Amérique du Nord, la sous-traitance peut représenter une menace à l'emploi au sein de l'entreprise donneuse d'ordres, nous croyons important d'étudier le contenu et l'étendue des clauses de sous-traitance dans les conventions collectives.

Dans le cadre de la présente recherche, la variable dépendante sera d'abord définie conceptuellement, et ensuite opérationnellement en présentant les différents types de clauses codifiées par le fichier d'analyse des conventions collectives du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.). La même démarche sera retenue pour chacune des variables explicatives.

\* Bernard Brody est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal; André Poirier est agent de recherche et étudiant de maîtrise à l'École de relations industrielles. Les auteurs remercient Louise Rompré, professionnelle de recherche, pour sa collaboration à cette étude.

Nous présenterons ensuite des statistiques descriptives sur la variable dépendante et quelques variables explicatives au moyen de tableaux de fréquence et de tableaux croisés.

Enfin, le modèle analytique des facteurs explicatifs de la présence de clauses restrictives de sous-traitance dans les conventions sera développé et vérifié.

### Variable dépendante

Pour éclairer le lecteur sur ce que représente la sous-traitance, il serait bon d'élaborer une définition de ce concept. Gérard Dion, dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail*<sup>9</sup>, cerne assez bien le sujet :

Pratique par laquelle une organisation confie l'exécution de certains travaux à un entrepreneur spécialisé autonome. Cet entrepreneur assure l'entière responsabilité de ces travaux qu'il exécute lui-même ou par l'entremise de son propre personnel. Généralement, il fournit les matériaux et l'outillage nécessaire. L'entreprise peut recourir à la sous-traitance pour diverses raisons : coût moindre du travail, manque de matériaux ou de main-d'œuvre, de personnel spécialisé, urgence de la situation, etc.<sup>11</sup>

Le manuel de codification des clauses de conventions du C.R.S.M.T.<sup>12</sup> inclut également une définition de la sous-traitance :

La sous-traitance est une forme de contrat permettant à un tiers d'effectuer une partie des opérations ou certaines tâches habituellement faites par les salariés de l'employeur<sup>13</sup>.

Il y a lieu également de distinguer la *sous-traitance de capacité* (ou conjoncturelle) destinée à relayer une entreprise pour une fabrication qu'elle ne peut assurer momentanément, et la *sous-traitance de spécialité* (ou structurelle) qui procure à l'entreprise principale les éléments de production que celle-ci ne réalise pas elle-même. Cette distinction est primordiale de par son influence indirecte sur le type de clauses que l'on rencontrera dans les conventions collectives.

Dans la partie statistique de la présente recherche, nous ne faisons pas

l'étude de la pratique de la sous-traitance, mais bien de sa couverture dans les conventions collectives. Le manuel de codification des clauses de conventions collectives du C.R.S.M.T. retient le modèle de classification suivant :

- aucune disposition;
- sous-traitance prohibée en tout temps;
- sous-traitance possible à la condition d'appliquer toute la convention;
- sous-traitance possible à la condition d'appliquer les taux de salaire; négociés et à la condition de ne pas entraîner de mises à pied;
- sous-traitance possible à la condition d'appliquer les taux de salaire négociés;
- sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied;
- sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied et à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe;
- sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail;
- sous-traitance possible à la condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe;
- sous-traitance possible à la condition de ne pas réduire les heures de travail;
- sous-traitance possible sans restriction;
- autres dispositions<sup>14</sup>.

Les types de clauses cités ci-dessus nous permettent de faire une analogie avec les deux sortes de sous-traitance abordées précédemment : sous-traitance de capacité et sous-traitance de spécialité. En effet, lorsque la clause spécifie que la *sous-traitance est permise à condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe*, elle accordera à l'employeur le droit de sous-traiter seulement si ses salariés ou son équipement ne sont pas aptes à assurer la production : ceci correspond à de la sous-traitance de spécialité.

Pareillement, lorsque la clause spécifie que la *sous-traitance est possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*, elle empêche l'employeur de recourir à des sous-contractants si son entreprise ne fonctionne pas déjà à capacité (sous-traitance de capacité).

La philosophie inhérente à ces deux clauses indique que la spécification du droit à faire de la sous-traitance de spécialité restreint l'employeur à ne sous-traiter que pour cette raison (il ne pourrait donc faire de la sous-traitance de capacité), tandis que la spécification du droit à faire de la sous-traitance de capacité permet à l'employeur de sous-traiter pour des raisons de capacité principalement, mais également pour des intérêts de spécialité. En ce sens, l'énoncé *sous-traitance possible si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe* semble plus limitatif par rapport à celui qui spécifie que la *sous-traitance est possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied* car le premier encadre l'employeur quant à ses droits tandis que le second ne fait qu'assurer au syndicat l'intégrité de l'unité d'accréditation.

### Variables explicatives

À ce stade-ci, il serait bon de présenter les différentes variables explicatives de notre modèle empirique. Nous retenons : la taille, le secteur d'activité économique, l'origine du secteur, la syndicalisation par secteur, la catégorie d'emploi, la région, l'affiliation syndicale et le type d'atelier syndical.

#### La taille

Dans un livre intitulé *Management Rights and Union Interests*<sup>15</sup>, Margaret Chandler affirme que les petites et grandes firmes sous-traitent dans une faible proportion tandis que les firmes de taille moyenne ont une plus grande incidence à sous-traiter. Il faudra voir si ce comportement relevé par Margaret Chandler a ses répercussions sur la négociation d'une restriction de la sous-traitance.

Pour des raisons de disponibilité des données, la variable de taille retenue empiriquement correspond au *nombre de salariés visés par la convention collective* et non à la taille de

la firme. Elle revêt donc cette forme :

- 1 à 19 employés
- 20 à 199 employés
- 200 à 499 employés
- 500 à 999 employés
- 1 000 employés et plus

## Le secteur

### Le secteur d'activité économique

L'inclusion de cette variable dans notre modèle permet de vérifier si le secteur d'activité économique a un lien avec la présence et le contenu de clauses de sous-traitance. Dans certains secteurs, les entreprises ont une plus grande incidence à sous-traiter; de fait, selon André Coupet<sup>16</sup>, 80% de toutes les opérations de sous-traitance sont réalisées dans l'industrie des métaux. Est-ce que cela se reflète sur le type de clauses négociées?

Opérationnellement, onze secteurs sont retenus :

- agriculture et sylviculture;
- mines;
- aliments et boissons;
- industrie légère<sup>17</sup>: tabac; caoutchouc et matière plastique; cuir; textile; bonneterie; vêtement; habillement; bois; meuble;
- papier et imprimerie;
- industrie lourde: première transformation des métaux; fabrication de produits en métal; fabrication de machines; fabrication d'équipements de transport; fabrication de produits électriques; fabrication de produits minéraux non métalliques; fabrication de produits du pétrole et du charbon; industrie chimique;
- transports, communications et services publics;
- commerce;
- finances, assurances et affaires immobilières;
- services;
- administration publique.

### L'origine du secteur

Il sera indiqué de vérifier si l'origine du secteur (c'est-à-dire les secteurs

public et parapublic, péripublic ou privé) s'avère un facteur déterminant de la restriction de la sous-traitance. La majorité des doléances syndicales provenant des secteurs public ou parapublic, il sera intéressant de voir comment les syndicats de ces secteurs sont protégés dans leurs conventions.

Les secteurs retenus sont :

- les secteurs public et parapublic;
- le secteur péripublic;
- le secteur privé<sup>18</sup>.

### La syndicalisation par secteur

Nous avons créé une variable *pourcentage de syndicalisation par secteur* à partir de chiffres puisés dans la revue *Le marché du travail* de juin 1982<sup>19</sup>. L'article d'Anne Parent donne les pourcentages de syndicalisation pour les 20 sous-secteurs manufacturiers ainsi que les pourcentages pour les grandes divisions du secteur primaire (agriculture; sylviculture; mines) et du secteur tertiaire (transports, communications, électricité, gaz et eau; commerce; finances, assurances et immeubles; services; administration publique).

Chaque convention est pairée avec le secteur ou sous-secteur correspondant. Nous obtenons alors l'effet d'une variation en pourcentage de la syndicalisation sur la probabilité d'une restriction de la sous-traitance.

### La catégorie d'emploi

Une variable importante est le type d'emploi couvert par la convention collective. Ainsi, il y aura lieu d'examiner la protection de divers groupes d'emplois dans les conventions face à la sous-traitance. Margaret Chandler (1964), dans son analyse des causes du pourcentage de travaux sous-traités, a trouvé une corrélation positive entre l'influence d'un syndicat sur la restriction de la sous-traitance et le pourcentage de main-d'œuvre travaillant dans l'entretien et la construction: où ces groupes dépassaient 10% du nombre total de membres du syndicat local, l'influence de ce dernier se révélait grande en négociation. Malheureusement, nous ne pouvons vérifier empiriquement l'effet de ces groupes sur une probabilité de restriction de la sous-traitance car les catégories d'emploi retenues ne peuvent capter l'importance de tels

groupes par rapport au nombre total de membres du syndicat.

D'autre part, l'entretien ménager est au centre d'un débat concernant la sous-traitance<sup>20</sup>. Il s'agira de voir comment ce groupe est protégé à l'intérieur des conventions collectives.

La variable de catégorie d'emploi comprendra tant des groupes particuliers couverts par la convention (par exemple, des enseignants ou des pompiers) que des groupes diversifiés réunis sous une étiquette plus large (production, services, commerce, etc.). Voici les différentes catégories retenues :

- employés du transport: chauffeurs de véhicules, mécaniciens et employés de garage, hommes d'entrepôt, chauffeurs de véhicules et mécaniciens, chauffeurs de véhicules et hommes d'entrepôt;
- enseignants;
- gardiens de sécurité;
- policiers municipaux et pompiers municipaux;
- entretien ménager;
- personnel professionnel, technique, soutien administratif;
- services;
- production;
- ouvriers;
- production et soutien administratif ou ouvriers et soutien administratif;
- commerce.

### La région

Les régions où les conventions inter-régionales, provinciales et interprovinciales ont-elles une incidence sur la restriction de la sous-traitance dans les conventions? Est-ce que les conventions négociées à un niveau plus centralisé (conventions provinciales et interprovinciales) limitent davantage le droit à sous-traiter?

Les régions retenues sont les suivantes :

- Bas-Saint-Laurent;
- Saguenay — Lac-Saint-Jean;
- Québec;
- Mauricie — Bois-Francs;
- Estrie;

- Montréal-Nord (comtés Argenteuil, Assomption, Berthier, Deux-Montagnes, Joliette, Labelle, Maskinongé, Montcalm, Papineau, Terrebonne);
- Montréal-Sud (comtés Bagot, Beauharnois, Brôme, Chambly, Château-guay, Huntingdon, Iberville, La Prairie, Missisquoi, Napierville, Richelieu, Rouville, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean, Shefford, Soulanges, Vaudreuil, Verchères, Yamaska);
- Montréal-Métropolitain (Île Jésus et île de Montréal);
- Outaouais-Hull;
- Nord-Ouest;
- Côte-Nord;
- conventions interrégionales;
- conventions provinciales et inter-provinciales.

### L'affiliation syndicale

Une variable d'affiliation syndicale doit être insérée dans le modèle, car il est plausible de croire que l'issue d'une négociation variera selon certaines particularités et idéologies véhiculées par les différentes centrales.

Voici les principales affiliations syndicales retenues pour fins d'étude:

- C.T.C.;
- C.S.D.;
- C.S.N.;
- F.T.Q.;
- syndicats indépendants internationaux;
- syndicats indépendants provinciaux;
- syndicats indépendants locaux.

Il est à noter que les affiliations C.E.Q., C.S.C., U.P.A. et indépendants nationaux ont été omises à cause de leur faible représentativité en termes de conventions collectives.

### Le type d'atelier syndical

L'expression *atelier syndical* désigne le degré d'obligation pour un travailleur d'adhérer au syndicat local. Chaque convention collective prévoit des modalités différentes d'obligations, lesquelles indiquent le pouvoir relatif du syndicat à s'assurer une sécurité et une continuité. Le type d'atelier syndical s'avère une variable intéressante puisqu'elle révèle, en partie, le pouvoir syndical à contrôler l'offre de travail. En ce sens, il sera utile de vérifier s'il existe une

relation entre le type de clause d'atelier syndical et la capacité de restriction de la sous-traitance dans les conventions.

Les types d'ateliers syndicaux<sup>21</sup> retenus sont:

- **Atelier fermé:**  
Forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle l'appartenance à un syndicat constitue une condition préalable à l'engagement d'un travailleur et au maintien de son emploi. Le syndicat fait ici office de bureau de placement.
- **Atelier syndical parfait:**  
Forme de sécurité syndicale, en vertu de laquelle tous les travailleurs de l'unité de négociation doivent devenir membres du syndicat et maintenir leur adhésion pour conserver leur emploi. Quant aux employés futurs, ils sont tenus de le devenir dans un délai déterminé.
- **Atelier syndical imparfait:**  
Forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle l'adhésion syndicale est une condition d'emploi; cependant, les travailleurs déjà engagés et non-membres du syndicat avant la signature de la convention ne sont pas tenus de le devenir.
- **Maintien de l'affiliation:**  
Signifie que tous les travailleurs membres du syndicat, de même que ceux qui le deviennent librement par la suite, doivent le demeurer pour la durée de la convention, comme condition de maintien de leur emploi.
- Aucune clause.

### Outils d'analyse

Les données statistiques présentées dans cette étude sont tirées du fichier d'analyse des conventions collectives du C.R.S.M.T. 3 736 conven-

tions collectives sont codifiées et couvrent 618 138 salariés. En moyenne, les conventions regroupent 165 travailleurs<sup>22</sup>. De façon plus désagrégée, le tableau 1 nous permet de voir la distribution des conventions et du nombre de salariés correspondants en fonction de la taille. Le lecteur notera une relation inverse entre le nombre de conventions et le nombre de salariés. Mentionnons que seules les conventions en vigueur au 31 décembre 1982 ont été retenues.

Les différents outils statistiques utilisés dans cette étude sont la fréquence, les tableaux croisés et la régression. Tandis que les deux premiers sont davantage descriptifs, la régression permet d'estimer l'action simultanée de plusieurs facteurs à la fois, de départager leur influence respective et de reconstituer l'effet total résultant de la somme de la combinaison des effets individuels. Autrement dit, on peut, par exemple, déceler l'effet de la taille sur la probabilité qu'il y ait restriction de la sous-traitance en étant assuré que les autres variables indépendantes telles que le secteur d'activité économique, l'affiliation syndicale, la région, l'origine du secteur, la catégorie d'emploi et le type d'atelier syndical soient identiques.

La variable dépendante, la restriction de la sous-traitance, prendra la forme d'une variable dichotomique, c'est-à-dire qu'elle aura la valeur 0 lorsqu'il n'y a pas de restriction de la sous-traitance (aucune clause ou clause qui permet à l'employeur de sous-traiter sans restriction) et la valeur 1 lorsqu'il y a restriction de la sous-traitance (toutes les clauses qui restreignent l'employeur à sous-traiter). Les coefficients estimés pour chaque variable explicative corres-

**Tableau 1**  
**Répartition des conventions et des salariés en fonction de la taille**

Table	conventions	%	salariés	%
1 à 19 salariés	1 416	37,9	13 717	2,2
20 à 49 salariés	1 040	27,8	32 614	5,3
50 à 99 salariés	573	15,3	38 928	6,3
100 à 199 salariés	353	9,4	48 444	7,8
200 à 499 salariés	231	6,2	67 974	11,0
500 à 999 salariés	61	1,6	40 818	6,6
1 000 à 4 999	45	1,2	91 668	14,8
5 000 à 9 999 salariés	11	0,3	81 380	13,2
10 000 salariés et plus	6	0,2	202 595	32,8
<b>Total</b>	<b>3 736</b>	<b>100</b>	<b>618 138</b>	<b>100</b>

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982)

pondront à la probabilité que l'événualité 1 se produise, en d'autres termes, à la probabilité qu'il y ait restriction. Cette méthode statistique s'appelle le *probit*.

D'autre part, la plupart des variables explicatives comportent plusieurs catégories. Pour chaque variable, nous omettons une catégorie qui correspond à une sorte de référence à partir de laquelle les autres catégories sont jugées et interprétées. On exclut, par exemple, l'administration publique comme secteur pour fins de comparaison; le coefficient obtenu pour le secteur aliments et boissons correspondra à l'accroissement ou à la diminution de la probabilité que la variable dépendante prenne la valeur 1 par rapport au secteur omis. Donc, si le coefficient obtenu pour les aliments et boissons est de -0,2980, cela voudra dire qu'il y a une probabilité inférieure de 29,8% d'observer une restriction de la sous-traitance par rapport aux conventions dans le secteur administration publique.

#### Présentation descriptive des différentes variables

#### Répartition des dispositions sur la sous-traitance

Le tableau 2 recense les clauses de sous-traitance par rapport au nom-

bre et au pourcentage de conventions collectives et de salariés. Il ressort que la majorité des conventions n'ont pas de clause de sous-traitance, c'est-à-dire qu'elles laissent à l'employeur la possibilité de sous-contracter sans restriction (1 911 conventions, soit 54,8% des conventions). Cependant, ces conventions ne couvrent que 38,3% de salariés et on peut alors affirmer que ce sont en majorité de petites conventions qui n'ont pas de clause (la moyenne est de 119 salariés pour les conventions n'ayant pas de clause comparativement à 165 salariés pour la moyenne globale). Dans la même veine, 1,4% des conventions (49 conventions) spécifient clairement que la *sous-traitance est possible sans restriction*; les conventions retenant cette clause sont de taille moyenne (161 travailleurs).

La clause restrictive la plus fréquente est celle qui admet que la *sous-traitance est possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*: elle couvre 10,6% des conventions (369 conventions) et 22,6% des salariés (moyenne de 364 salariés par convention). La seconde en importance, *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied et que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe*, couvre 4,8% des conventions (166 conven-

tions), mais seulement 2,5% des salariés (moyenne de 89 salariés par convention). La troisième clause en importance est celle qui oblige l'employeur à n'utiliser de sous-traitance que s'il n'a pas la main-d'oeuvre ou l'équipement interne: elle couvre 3% des conventions (103 conventions), mais seulement 2% des salariés (moyenne de 114 salariés par convention). La clause qui interdit la sous-traitance à l'employeur ne se rencontre que dans 2% des cas (71 conventions) et n'englobe que 0,6% des salariés (moyenne de 49 salariés par convention) — l'interdiction absolue est donc assez rare et semble concentrée parmi les très petites unités. Enfin, la spécification *autres clauses* regroupe près de 20% des conventions (688 conventions) et 31,3% des salariés (moyenne de 270 salariés par convention) ce qui signifie que ce sont en majorité de grandes conventions qui prévoient d'autres stipulations (généralement plus complexes) face à la sous-traitance.

#### Tableaux croisés

Les tableaux croisés 3, 4, 5, 6 mettent en relation les dispositions relatives à la sous-traitance et la taille, l'affiliation syndicale, le secteur d'activité économique et l'origine du secteur.

Tableau 2  
Répartition des conventions et des salariés selon les dispositions sur la sous-traitance

Dispositions sur la sous-traitance	Nombre de conventions		Nombre de salariés		Moyenne de salariés par convention
		%		%	
Aucune clause	1 911	54,8	227 833	38,3	119,2
S-T prohibée en tout temps	71	2,0	3 489	0,6	49,1
S-T possible à condition d'appliquer toute la convention	20	0,6	1 752	0,3	87,6
S-T possible à condition d'appliquer les taux de salaire négociés et de ne pas entraîner de mises à pied	27	0,8	2 900	0,5	107,4
S-T possible à condition d'appliquer les taux de salaire négociés	4	0,1	547	0,1	136,8
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied	369	10,6	134 339	22,6	364,1
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et que la nature des travaux nécessite équipement ou main-d'oeuvre externe	166	4,8	14 741	2,5	88,8
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail	69	2,0	3 223	0,5	46,7
S-T possible à condition que la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'oeuvre externe	103	3,0	11 717	2,0	113,8
S-T possible à condition de ne pas réduire les heures de travail	10	0,3	329	0,1	32,9
S-T possible sans restriction	49	1,4	7 904	1,3	161,3
Autres dispositions	688	19,7	186 090	31,3	270,5
<b>Total</b>	<b>3 487<sup>1</sup></b>	<b>100</b>	<b>594 864</b>	<b>100</b>	<b>165,5</b>

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982)

<sup>1</sup> Le nombre de conventions totales (3 487) n'est pas égal à la population globale (3 736 conventions). La différence (249 conventions) correspond à des données manquantes. Ainsi, dans les prochains tableaux, le nombre de conventions totales n'équivaudra pas à l'ensemble des cas disponibles à cause des valeurs manquantes pour la sous-traitance et pour les variables indépendantes.

Il est à retenir du tableau 3 que les conventions de 1 à 199 salariés n'ont pas de clause dans une proportion de 56,6% à 57,8%. Ce pourcentage décroît à mesure que les regroupements d'effectifs augmentent: de 50,7% pour le regroupement 200 à 499 salariés à 27,6% pour le regroupement 1 000 salariés et plus. On constate donc une relation inverse entre le fait de ne rencontrer aucune clause de sous-traitance et la taille. En ce qui concerne la restriction totale de la sous-traitance, la taille ne semble pas un facteur prépondérant à la rencontre de ce type de spécification: à part le fait que l'on ne relève aucun cas pour les 1 000 salariés et plus, les pourcentages varient entre 1% pour la catégorie 200 à 499 salariés à 2,4% pour celle de 1 à 19 salariés.

La clause la plus fréquente, *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*, nous indique une relative stabilité pour les tailles allant de 1 à 999 salariés avec des pourcentages variant de 7,9% (pour les 1 à 19 salariés) à 12,4% (pour les 20 à 199 salariés). Cependant, on rencontre beaucoup plus fréquemment cette clause dans les entreprises de 1 000 salariés et plus (27,6%).

La deuxième clause en importance, *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*

*et si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe*, ne semble pas prédominer pour une taille plutôt qu'une autre puisqu'elle est présente pour tous les groupes dans une proportion de 3,4 à 4,9%, à l'exception de la catégorie 200 à 499 salariés où nous retrouvons cette disposition dans 7,2% des cas.

La clause *sous-traitance possible si la nature des travaux nécessite de l'équipement ou de la main-d'œuvre externe* se retrouve entre 2,6 et 3,9% pour toutes les tailles, à l'exception de la classe de 500 à 999 salariés qui retient cette clause dans 7,1% des cas.

La clause qui spécifie que l'employeur peut sous-traiter sans restriction se rencontre entre 1,2% et 1,7% pour toutes les tailles, sauf celle de 500 à 999 salariés où la sous-traitance est permise dans 8,9% des cas.

Enfin, on retrouve *autres dispositions* beaucoup plus fréquemment dans les grandes entreprises (entre 25,6% pour les 200 à 499 salariés et 36,2% pour les 1 000 salariés et plus). Pour les tailles de 1 à 199 salariés, seulement 19,1 à 19,2% des conventions prévoient des dispositions autres que celles énumérées précédemment. Cet écart est probablement dû à la diversité et à la complexité des clauses dans les plus grandes entreprises.

Selon le tableau 4, la C.S.N. est la seule centrale où les conventions comportent en majorité une clause de sous-traitance: seulement 37% des conventions négociées par la C.S.N. n'ont pas de clause comparativement à 54,3% pour la F.T.Q., 52% pour la C.S.D., 63,3% pour le C.T.C. et 54,1% pour les syndicats indépendants internationaux. Enfin, les syndicats indépendants provinciaux et locaux ne possèdent pas de clause dans un pourcentage respectif de 77,9% et 80,1%.

Une clause intéressante, la *sous-traitance prohibée en tout temps*, laisse voir que les syndicats affiliés à la C.S.N. et les indépendants internationaux sont ceux qui interdisent le plus à l'employeur le droit à la sous-traitance avec un pourcentage commun de 3%. Pour toutes les autres affiliations, la proportion varie entre 1% (C.S.D. et indépendants locaux) et 2,2% (indépendants provinciaux).

Quant à la clause *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*, la F.T.Q. et la C.S.N. la retiennent dans des proportions respectives de 12,3% et 13,5%, la C.S.D. dans 10,2% des cas, le C.T.C. dans 8,8% des cas et les indépendants dans une proportion variant de 6% (indépendants locaux) à 7,9% (indépendants internationaux).

**Tableau 3**  
**Pourcentage<sup>1</sup> de conventions comportant différents types de dispositions sur la sous-traitance selon la taille**

Dispositions sur la sous-traitance	salariés	salariés	salariés	salariés	et plus
Aucune disposition	57,8	56,6	50,7	30,4	27,6
Restriction totale	2,4	2,0	1,0	1,8	0
Sous-traitance possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied	7,9	12,4	9,7	10,7	27,6
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas avoir équipement ou main-d'œuvre interne	4,9	4,6	7,2	3,6	3,4
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail	3,1	1,5	0,5	1,8	0
S-T possible à condition de ne pas avoir équipement ou main-d'œuvre interne	3,3	2,6	3,9	7,1	3,4
S-T possible sans restriction	1,5	1,2	1,4	8,9	1,7
Autres dispositions	19,1	19,2	25,6	35,7	36,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nombre total de conventions par taille	1 285	1 820	207	56	58 ( $\Sigma = 3 426$ )
Pourcentage de conventions par taille	37,5	53,1	6,0	1,6	1,7 ( $\Sigma = 100\%$ )

Source: Bande de données du C.R.S.M.T (1982)

<sup>1</sup> Les % indiqués correspondent aux % de conventions dans une taille ayant le type de clause correspondant; par exemple, le % 57,8 (première colonne à gauche) veut dire que 57,8% des conventions de 1 à 19 salariés n'ont pas de clause de sous-traitance. D'autre part, il est à noter que plusieurs clauses faiblement retenues ont été omises.

En conclusion de ce tableau croisé, on peut remarquer un avantage et un avancement marqué de la C.S.N. quant à la quantité et à la qualité des clauses de sous-traitance. Les indépendants provinciaux et locaux semblent les plus désavantagés au point de vue du nombre et du contenu des clauses de sous-traitance.

Le tableau 5 établit la relation entre les principales clauses de sous-traitance (y compris l'absence de clause) et les secteurs d'activité économique. Nous observons par ailleurs des écarts considérables selon les secteurs et ce, pour toutes les clauses. Par exemple, on constate l'absence de clause dans 73,2% des conventions des secteurs agriculture et sylviculture, dans 66,6% des conventions des aliments et boissons, dans 64,6% des conventions des services et dans 61,4% des conventions de l'industrie légère. De façon opposée, seulement 30,9% des conventions du secteur des mines, 39,1% des conventions des finances, assurances et affaires immobilières et 39,8 des conventions de l'industrie du papier et de l'imprimerie n'incluent pas de clause.

On retrouve également la restriction totale de façon très inégale: aucun cas pour tout le secteur primaire, 0,6% pour les finances, assurances et affaires immobilières, 1,1% pour

l'industrie du papier et de l'imprimerie. Par contre, les transports, communications et services publics et les aliments et boissons interdisent à l'employeur de sous-traiter une proportion de 4,1%.

La clause la plus fréquente, *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied*, est adoptée le plus souvent par les conventions de l'administration publique (17,5%) et par les conventions du commerce (14,5%). Les conventions dans les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture ne la retiennent que dans 5,4% des cas, les conventions du secteur aliments et boissons dans 6,8% des cas, les conventions des finances, assurances et affaires immobilières dans 7,5% des cas et les conventions du transport, des communications et des services publics dans 7,8% des cas.

Pour toutes les autres clauses, on observe également de très grands écarts: on remarque en effet, que les clauses 4, 5 et 6 (*sous-traitance possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas avoir d'équipement ou de main-d'oeuvre interne; sous-traitance possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail; sous-traitance possible à condition de ne pas avoir d'équipement ou de main-d'oeuvre interne*) regroupent des

secteurs très spécifiques à chacune d'elles. Enfin, les différences sont aussi notables pour les *autres dispositions*: dans les mines, 50,9% des conventions retiennent d'autres clauses que celle énumérées; dans les finances, assurances et affaires immobilières, 36% choisissent d'autres spécifications.

Le tableau 6, indiquant la relation entre les dispositions sur la sous-traitance et l'origine du secteur (secteurs public et parapublic; péripublic; et privé) nous relate que l'absence de clause de sous-traitance est peu fréquente dans les conventions des secteurs public et parapublic (19%) comparativement au secteur péripublic (52,2%) et privé (56,5%). D'autre part, les secteurs public, parapublic et péripublic adoptent la clause *sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mises à pied* en double proportion par rapport au secteur privé: 22,2% pour les secteurs public et parapublic et 21,7% pour le secteur péripublic comparativement à 10,5% pour le secteur privé. Par contre, la restriction totale ne s'observe que dans le secteur privé (2,1%). De même, la clause qui spécifie que l'employeur peut sous-traiter sans restriction ne se rencontre que dans le secteur privé (1,5%). Enfin, 58,7% des conventions des secteurs public et parapublic retiennent d'autres types de clauses (autres dispositions).

**Tableau 4**  
**Pourcentage de conventions comportant différents types de dispositions sur la sous-traitance selon l'affiliation syndicale**

Dispositions sur la sous-traitance	C.T.C.	C.S.D.	C.S.N.	F.T.Q.	Indép. Internat.	Indép. provinciaux	Indép. locaux
Aucune disposition	63,3	52,0	37,0	54,3	54,1	77,9	80,1
Restriction totale	1,4	1,0	3,0	2,1	3,0	2,2	1,0
Sous-traitance possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied	8,8	10,2	13,5	12,3	7,9	7,5	6,0
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas avoir d'équipement ou main-d'oeuvre interne	2,7	4,9	5,8	5,5	8,3	0,4	1,8
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail	0	3,6	5,0	1,3	1,0	1,3	0,5
S-T possible à condition de ne pas avoir d'équipement ou main-d'oeuvre interne	4,1	2,3	5,0	3,2	3,6	0	0,5
S-T possible sans restriction	0,7	3,3	1,3	1,3	2,6	0,4	0,5
Autres dispositions	19,0	22,7	29,5	20,1	19,5	10,2	9,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nombre total de conventions par affiliation	147	304	606	1 419	303	226	382 ( $\Sigma = 3 387$ )
Pourcentage de conventions par rapport au total	4,3	9,0	17,9	41,9	8,9	6,7	11,3 ( $\Sigma = 100\%$ )

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982)



En résumé, les deux tableaux de fréquence et les quatre tableaux croisés nous font voir que ce sont les conventions de grandes tailles qui protègent le plus les salariés face à la sous-traitance; par ailleurs, les travailleurs affiliés à la C.S.N. ont davantage de chances de retrouver dans leurs conventions des clauses restrictives de sous-traitance. Les syndicats indépendants locaux et provinciaux restreignent moins l'employeur dans son droit de sous-traiter. Les secteurs des mines, du papier et de l'imprimerie, et des finances, assurances et affaires immobilières sont ceux où l'on rencontre le plus de clauses restrictives tandis que l'agriculture et la sylviculture, les aliments et boissons, les services et l'industrie légère représentent les secteurs où l'on dénote la moins grande incidence à inclure de telles clauses. Enfin, les conventions des secteurs public et parapublic ont une forte probabilité d'avoir en leur sein une clause qui restreint l'employeur à « faire faire » le travail à l'extérieur.

### Modèle analytique des facteurs explicatifs de la présence de clauses restrictives de sous-traitance dans les conventions

#### Équations de régression

Les deux régressions qui suivent visent à identifier les facteurs explicatifs de la restriction de la sous-traitance dans les conventions. La première régression comprend les secteurs, les affiliations syndicales, les tailles, les types d'ateliers syndi-

caux et les régions. La seconde omet les secteurs et les régions et ajoute les catégories d'emplois, les variables d'origine des secteurs et la syndicalisation par secteur. D'autre part, il a fallu faire deux régressions distinctes à cause de la corrélation existant entre certaines variables (les secteurs d'activité économique et les catégories d'emploi, les secteurs d'activité économique et les variables d'origine des secteurs, les secteurs d'activité économique et le pourcentage de syndicalisation par secteur).

#### Équation 1

$$\text{DISPS-T} = a_0 + \sum_1^1 a_1 \text{SECT}_i + \sum_2^7 a_2 \text{AFC}_i +$$

$$\sum_3^5 a_3 \text{TAL}_i + \sum_4^6 a_4 \text{ADH}_i + \sum_5^8 a_5 \text{REG}_i + e$$

#### Équation 2

$$\text{DISPS-T} = a_0 + \sum_1^7 a_1 \text{AFC}_i + \sum_2^1 a_2 \text{CAT}_i +$$

$$\sum_3^5 a_3 \text{TAL}_i + \sum_4^6 a_4 \text{ADH}_i + \sum_5^3 a_5 \text{SECAGRE}_i + a_6 \text{SYNSEC} + e$$

Tableau 5  
Pourcentage de conventions comportant différents types de dispositions sur la sous-traitance selon le secteur d'activité économique

Dispositions sur la sous-traitance	Secteur Agriculture et Sylviculture	Mines	Aliments et boissons	Industrie légère	Papier et imprimerie	Industrie lourde	Transport, Commerce et services publics	Commerce	Finances, assurances et affaires immobilières	Services	Statut public
Aucune disposition	73,2	30,9	66,5	61,4	39,8	58,1	48,6	53,3	39,1	64,6	49,6
Restriction totale	0	0	4,1	2,5	1,1	1,9	4,1	1,4	0,6	1,7	2,3
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied	5,4	9,1	6,8	9,0	10,8	8,8	7,8	14,5	7,5	10,6	17,5
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et ne pas avoir équipement ou main-d'œuvre interne	1,8	3,6	7,2	5,4	11,9	6,0	6,4	7,1	0	0,9	1,5
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail	0	1,8	0,5	0,7	0	1,0	0,5	3,4	16,1	0,6	2,6
S-T possible à condition de ne pas avoir équipement ou main-d'œuvre interne	10,7	3,6	1,4	3,1	5,1	4,0	6,4	3,4	0,6	1,5	1,3
S-T possible sans restriction	0	0	1,8	2,2	2,8	2,2	3,2	0,6	0	0,6	1,0
Autres dispositions	8,9	50,9	11,8	15,7	28,4	17,9	22,9	16,4	36,0	19,6	24,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nombre total de conventions par secteur	56	55	221	446	176	580	218	505	161	537	389 ( $\Sigma = 3\ 344$ )
Pourcentage de conventions par rapport au total	1,7	1,6	6,6	13,3	5,3	17,3	6,5	15,1	4,8	16,1	11,6 ( $\Sigma = 100\%$ )

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982)

où

- DISP-S-T = La probabilité qu'il y ait restriction de la sous-traitance, c'est-à-dire, toutes les clauses qui restreignent l'employeur à sous-traiter: on rejette donc *aucune clause et sous-traitance permise sans restriction*.
- SECT = Les 11 secteurs désagrégés
- AFC = Les 7 affiliations syndicales
- TAI = Les 5 tailles des conventions
- ADH = Les 5 types d'ateliers syndicaux
- REG = Les 13 régions administratives
- CAT = Les 11 catégories d'emploi
- SECAGRE = Les 3 origines des secteurs
- SYNSEC = Pourcentage de syndicalisation par secteur
- e = L'erreur résiduelle

### Résultats des régressions

Les tableaux 7 et 8 présentent les résultats des régressions. Lorsque le Student (« T ») est supérieur à 1,96, le coefficient est significatif à un seuil de confiance de 95% (test bilatéral). Lorsque le Student (« T ») se situe entre 1,65 et 1,96, le coefficient est significatif à un seuil de confiance de 90%. Les valeurs de Student inférieures à 1,65 pour une variable signifient qu'elle n'a pas une probabilité suffisamment significative de comporter plus ou moins de restriction de la sous-traitance par rapport à la variable omise.

### Résultats de la première équation

La première régression (tableau 7) est le résultat de l'équation 1 pré-

sentée précédemment. Les secteurs d'activité économique, les affiliations syndicales, les tailles, les ateliers syndicaux et les régions correspondent aux variables indépendantes retenues qui seraient susceptibles d'expliquer la présence de clauses restrictives de sous-traitance dans les conventions collectives.

### Les variables de secteur d'activité économique

Par rapport à l'administration publique, tous les secteurs, à l'exception de celui des mines, ont une probabilité inférieure d'avoir une restriction de la sous-traitance dans leurs conventions collectives. Les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture, des aliments et boissons, de l'industrie légère et des services obtiennent

des probabilités très inférieures variant entre -27,51% et -29,8%. Les secteurs du papier et de l'imprimerie, de l'industrie lourde et des transports ont aussi des probabilités plus petites d'obtenir des clauses restrictives dans leurs conventions variant entre -16,62% (transports, communications et services publics) et -21,01% (industrie lourde). Enfin, les finances, assurances et affaires immobilières ont 9,25% moins de chance de voir de la restriction de la sous-traitance dans leurs conventions. Le secteur des mines, d'autre part, n'a pas une probabilité significativement différente de stipuler davantage de restriction dans ses conventions (« T » < 1,65), toujours par rapport à l'administration publique.

### Les variables d'affiliation syndicale

Toutes les affiliations syndicales, à l'exception des conventions signées avec des indépendants provinciaux, ont une probabilité supérieure et significative de voir une clause restrictive de sous-traitance incluse dans les conventions de leurs syndicats affiliés et ce, par rapport aux syndicats indépendants locaux. Les pourcentages varient cependant beaucoup. L'affiliation à la C.S.N. est celle qui procure à ses membres la plus grande protection face à la sous-traitance, avec une probabilité supé-

Tableau 6  
Pourcentage de conventions comportant différents types de dispositions sur la sous-traitance selon l'origine du secteur

Dispositions sur la sous-traitance	Origine du secteur	Secteurs public et parapublic	Secteur péripublic	Secteur privé
Aucune disposition		19,0	52,2	56,5
Restriction totale		0	0	2,1
Sous-traitance possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied		22,2	21,7	10,5
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et ne pas avoir équipement et main-d'œuvre interne		0	0	5,0
S-T possible à condition de ne pas entraîner de mises à pied et de ne pas réduire les heures de travail		0	0	2,1
S-T possible à condition de ne pas avoir l'équipement ou main-d'œuvre interne		0	4,3	3,1
S-T possible sans restriction		0	0	1,5
Autres dispositions		58,7	21,7	19,3
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nombre total de conventions selon l'origine des secteurs <sup>1</sup>		63	23	3 340 (Σ = 3 426)
Pourcentage de conventions par rapport au total		1,8	0,7	97,5 (Σ = 100%)

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982)

<sup>1</sup> Il faut noter que l'on ne retrouve que 63 conventions dans les secteurs public et parapublic et que 23 conventions dans le secteur péripublic, ce qui explique la majorité des « 0 » rencontrés pour ces 2 origines de secteur.

rieure de 33,96% par rapport aux syndicats indépendants locaux. Suivent la C.S.D., les syndicats indépendants internationaux, la F.T.Q. et le C.T.C. avec des coefficients respectifs de +20,54%, 19,32%, 18,51% et 11,7%. Enfin, les syndicats indépendants provinciaux sont ceux qui confèrent à leurs membres la moins grande protection avec un coefficient de -12,69%.

#### Les variables de taille

Les conventions de petites tailles (1 à 19 salariés) sont celles où l'on retrouve le moins de restriction de la sous-traitance. Et la probabilité de restriction augmente graduellement avec la croissance du nombre de salariés couverts par les conventions. En effet, par rapport aux conventions de 1 à 19 salariés, celles de 20 à 199 salariés ont une probabilité supérieure de 4,86% d'inclure une clause restrictive de sous-traitance; celles de 200 à 499 salariés, 12,7%, celles de 500 à 999 salariés, 29,3% et celles de 1 000 salariés et plus, 31,67%.

#### Les variables de type d'atelier syndical

On observe une relation croissante et positive entre le contrôle du syndicat sur l'offre de travail et la restriction de la sous-traitance. Ainsi, par rapport au maintien de l'affiliation, les conventions comportant une clause d'atelier syndical imparfait accuseront une probabilité plus grande de 13,44% d'avoir de la restriction de la sous-traitance; la probabilité augmente à 16,58% pour les conventions ayant une clause d'atelier syndical parfait et à 39,01% pour celles ayant une clause d'atelier fermé. Enfin, les conventions où l'on ne retrouve aucune clause d'atelier syndical ont de faibles chances (-14,75%) de voir inclure une restriction de la sous-traitance. Il faut donc conclure que les syndicats se donnant des clauses d'atelier syndical qui leur assurent une plus grande sécurité sont également les plus aptes à se prémunir face à la sous-traitance.

#### Les variables de région

On remarque pour les régions une caractéristique frappante: par rapport à la variable omise, c'est-à-dire les conventions signées à un niveau provincial ou interprovincial, toutes les autres régions ont une probabilité inférieure et semblable d'avoir

une restriction de la sous-traitance dans leurs conventions. En effet, les pourcentages varient de -26,54% (pour Montréal-Nord) à -35,36% (pour Montréal-Métropolitain). Donc les conventions signées à un niveau provincial ou interprovincial sont les seules qui se détachent de façon supérieure et significative des conventions signées dans les autres régions. On peut alors conclure que les négociations davantage centralisées apporteront une plus grande probabilité de restriction de la sous-traitance<sup>23</sup>. Mises à part ces conventions négociées à un niveau centralisé, les régions ne semblent donc pas un facteur déterminant à la restriction de la sous-traitance.

#### Résultats de la seconde équation

La seconde équation (tableau 8) regroupe trois variables déjà incluses dans la première équation (les ateliers syndicaux, les tailles et les affiliations syndicales). Toutefois, les régions et les secteurs d'activité économique sont omis et les catégories d'emploi, les origines des secteurs et la syndicalisation par secteur sont ajoutées. L'analyse qui suit traitera uniquement des trois nouvelles variables.

#### Les variables de catégorie d'emploi

Par rapport au groupe omis (les conventions signées par des ouvriers et du personnel de soutien administratif ou par des travailleurs de la production et du personnel de soutien administratif), trois groupes ont une probabilité supérieure et significative d'avoir une restriction de la sous-traitance dans leurs conventions: il s'agit des ouvriers (+23,13%)<sup>24</sup>, des employés du transport (+9,78%) et du personnel professionnel, technique et de soutien administratif (+8,12%). D'autre part, les travailleurs de l'entretien ménager sont ceux qui sont les moins protégés dans les conventions avec une probabilité inférieure de 27,81%. Pourtant, on sait qu'ils représentent un groupe-cible quand on parle de pratique de la sous-traitance (voir notes 6 et 20). Les catégories d'emploi suivantes ont également des probabilités inférieures de voir leurs conventions collectives restreintes, toujours par rapport au groupe omis: les gardiens de sécurité et les policiers et pompiers dans des proportions respectives de 21,69% et 21,86%; les enseignants dans une proportion de

18,55% et les travailleurs des services dans une proportion de 12,19%. Enfin, les employés de la production ont 5,81% moins de chance (à un seuil de confiance de 0,90) de retrouver dans leurs conventions une restriction tandis que ceux du commerce ne sont pas significativement plus ou moins enclins à inclure une clause restrictive par rapport au groupe omis.

#### Les variables d'origine des secteurs

On remarque des écarts très prononcés entre les secteurs public et parapublic et les secteurs péripublic et privé. En effet, par rapport aux conventions des secteurs public et parapublic, les conventions des secteurs péripublic et privé ont des probabilités respectivement inférieures de 33,25% et de 41,29% d'inclure dans leurs conventions une restriction de la sous-traitance.

#### La variable de syndicalisation par secteur

Pour cette variable, nous avons divisé en deux le pourcentage de syndicalisation: nous obtenons alors un coefficient correspondant à la probabilité de trouver une clause restrictive de sous-traitance pour les conventions à l'intérieur de secteurs où la syndicalisation est plus faible par rapport à la moyenne de l'ensemble (moyenne de 36,68%); un autre coefficient nous est également donné pour les conventions à l'intérieur de secteurs plus syndiqués que la moyenne. Ainsi, pour les conventions conclues dans des secteurs faiblement syndiqués, une variation de 1% de la syndicalisation créera une probabilité supérieure de 0,0505% d'avoir une restriction de la sous-traitance. Dans les secteurs où la syndicalisation est supérieure à la moyenne, l'impact d'une variation de 1% de la syndicalisation est presque le double de celui observé pour les secteurs à syndicalisation inférieure à la moyenne, mais demeure tout de même faible: une variation de 1% de la syndicalisation apporte une probabilité plus grande de 0,0925% qu'il y ait restriction de la sous-traitance. En somme, bien que le coefficient pour cette variable soit significatif et positif, on constate que le degré de syndicalisation des secteurs a généralement peu d'effet sur les négociations des clauses de sous-traitance.

Tableau 7

**Les déterminants des clauses restrictives de sous-traitance : régression « probit » résultant de la première équation**

Nom des variables	Coefficients transformés	Student « T » <sup>1</sup>
<b>Les secteurs</b>		
Agriculture et sylviculture	-0,2871	-5,1926
Mines	0,0898	1,4873
Aliments et boissons	-0,2980	-8,4471
Industrie légère	-0,2751	-8,4630
Papier et imprimerie	-0,2081	-5,0965
Industrie lourde	-0,2101	-6,6584
Transports, communications	-0,1662	-4,0980
Commerce	-0,1808	-5,5249
Finance, assurances,...	-0,0925	-2,0345
Services	-0,2854	-9,1628
Administration publique	variable	omise
<b>Les affiliations syndicales</b>		
C.T.C.	0,1170	2,2980
C.S.D.	0,2054	4,9934
C.S.N.	0,3396	10,0756
F.T.Q.	0,1851	6,1317
Indépendants internationaux	0,1932	4,7093
Indépendants provinciaux	-0,1269	-2,7401
Indépendants locaux	variable	omise
<b>Les tailles</b>		
1 à 19 salariés	variable	omise
20 à 199 salariés	0,0486	2,5760
200 à 499 salariés	0,1270	3,2822
500 à 999 salariés	0,2930	4,2041
1 000 salariés et plus	0,3167	4,0912
<b>Les ateliers syndicaux</b>		
Atelier fermé	0,3901	6,5615
Atelier syndical parfait	0,1658	3,6470
Atelier syndical imparfait	0,1344	2,8204
Maintien de l'affiliation	variable	omise
Aucune clause	-0,1475	-3,2060
<b>Les régions</b>		
Bas-Saint-Laurent	-0,3111	-4,5061
Saguenay-Lac-Saint-Jean	-0,2970	-4,4716
Québec	-0,3137	-4,8203
Mauricie-Bois-Francis	-0,2955	-4,4946
Estrie	-0,3057	-4,6675
Montréal-Nord	-0,2654	-3,8956
Montréal-Sud	-0,3314	-5,1654
Montréal-Métropolitain	-0,3536	-5,1390
Outaouais-Hull	-0,3403	-5,2771
Nord-Ouest	-0,3256	-4,8910
Côte-Nord	-0,2803	-3,6370
Interrégionales	-0,3240	-4,9553
Provinciales et interprovinciales	variable	omise
<b>Constante</b>	<b>0,1649</b>	<b>1,9447</b>

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982).

<sup>1</sup> Les statistiques « T » correspondent aux « T » estimés pour les coefficients non transformés par probit.

Tableau 8

**Les déterminants des clauses restrictives de sous-traitance : régression « probit » résultant de la seconde équation**

Nom des variables	Coefficients transformés	Student « T » <sup>1</sup>
<b>Les affiliations syndicales</b>		
C.T.C.	0,1218	2,3789
C.S.D.	0,2100	5,2139
C.S.N.	0,3540	10,5508
F.T.Q.	0,2093	6,8325
Indépendants internationaux	0,1729	4,2155
Indépendants provinciaux <sup>2</sup>	0,0264	0,4891
Indépendants locaux	variable	variable
<b>Les catégories d'emplois</b>		
Employés du transport	0,0978	2,4139
Enseignants	-0,1855	-2,1141
Gardiens de sécurité	-0,2169	-2,9809
Policiers et pompiers	-0,2186	-3,4116
Entretien ménager	-0,2781	-4,2025
Prof. et tech. et sout. adm.	0,0812	2,2335
Services	-0,1219	-2,5840
Production	-0,0581	-1,8111
Ouvriers	0,2313	4,0240
Prod. et sout. adm. ou ouv. et sout.	variable	omise
Commerce	-0,0255	-0,5987
<b>Les tailles</b>		
1 à 19 salariés	variable	omise
20 à 199 salariés	0,0375	1,9805
200 à 499 salariés	0,1125	2,9294
500 à 999 salariés	0,2601	3,6785
1 000 salariés et plus	0,2329	2,7938
<b>Les ateliers syndicaux</b>		
Atelier fermé	0,3729	6,3032
Atelier syndical parfait	0,1475	3,1969
Atelier syndical imparfait	0,1125	2,3264
Maintien de l'affiliation	variable	omise
Aucune clause	-0,1334	-2,8470
<b>Les origines des secteurs</b>		
Secteurs public et parapublic	variable	omise
Secteur péripublic	-0,3325	-3,7810
Secteur privé	-0,4129	-5,0039
<b>La syndicalisation par secteur<sup>3</sup></b>		
0 à 36%	0,0505	3,4955
37 à 99%	0,0925	
<b>Constante</b>	<b>-0,0248</b>	<b>-0,2406</b>

Source: Bande de données du C.R.S.M.T. (1982).

<sup>1</sup> Les statistiques « T » correspondent aux « T » estimés pour les coefficients non transformés par probit.

<sup>2</sup> Dans la précédente régression, il existe une corrélation forte entre les conventions de policiers et pompiers et les syndicats indépendants provinciaux (corrélation de +0,6358). Ceci explique que la variable *syndicats indépendants provinciaux* soit significative dans la première régression et non dans la seconde.

<sup>3</sup> Pour la syndicalisation par secteur, une seule statistique « T » est obtenue pour les deux coefficients.

## Conclusion

La description et l'analyse qui précèdent indiquent que la majorité (54,8%) des conventions collectives québécoises en vigueur au 31 décembre 1982 ne comportait pas de clause restrictive de sous-traitance. C'est donc dire que les conventions collectives québécoises laissent aux employeurs une très grande liberté de sous-traiter. Cependant, cette majorité de conventions ne regroupe que 38,3% des salariés. De plus, il faut souligner que ce ne sont pas toutes les entreprises qui font exécuter leur production (ou une partie) à l'extérieur, au contraire. Malgré l'absence des chiffres pour vérifier l'étendue de la pratique de la sous-traitance, on sait, par ailleurs, que le phénomène chez nous est encore marginal, bien que croissant.

En général, les variables les plus susceptibles de restreindre la sous-traitance dans les conventions sont: les secteurs des mines et de l'administration publique; l'affiliation à la CSN; les conventions couvrant des unités de grandes tailles; les conventions contenant des clauses d'atelier fermé; les conventions centralisées (provinciales et interprovinciales) (voir note 23); la catégorie d'emplois *ouvriers* (voir note 24); et les conventions provenant des secteurs public et parapublic.

De façon opposée, les variables présentant l'incidence la plus faible sur la restriction de la sous-traitance sont: les secteurs des services et de l'agriculture et de la sylviculture; les syndicats indépendants provinciaux et locaux; les conventions des unités de petites tailles; la présence de clauses de maintien d'affiliation et l'absence de clause d'atelier syndical; les emplois dans l'entretien ménager; et les conventions issues du secteur privé.

Comment pourrait évoluer la sous-traitance (et sa limitation) dans l'avenir? D'une part, les entreprises cherchent et chercheront dans le futur à réduire les coûts d'opération, et la possibilité de sous-traiter fait partie des recours pouvant répondre à un tel besoin. De ce point de vue, cette pratique permet en effet une distribution plus optimale des ressources. En théorie, si chaque entreprise se spécialisait dans sa fonction la plus productive, on pourrait aspirer à une économie plus rationnelle à une échelle locale, nationale et même, mondiale.

Cependant, différents indicateurs comme le nombre de griefs, les écrits syndicaux et patronaux, la jurisprudence, etc., nous renseignent sur le fait que la sous-traitance est fréquemment au centre de controverses. C'est pourquoi les travailleurs, par l'entremise de leur syndicat, essaient et tenteront davantage dans l'avenir de protéger leurs emplois de la concurrence *extra muros* par l'inclusion d'une clause restrictive de sous-traitance dans leur convention collective.

Vu d'une perspective plus large et en tenant compte de l'ensemble des aspects des relations industrielles, ce type de gestion minimisera la probabilité de conflit s'il n'est pas pratiqué dans le but de limiter la croissance des salaires des travailleurs syndiqués ou de mettre en péril l'intégrité de l'unité d'accréditation concernée. Ainsi, il devra s'établir des règles juridiques, institutionnelles et sociales qui pourront faire en sorte que la sous-traitance se développe dans le respect de toutes les parties intéressées.

<sup>1</sup> Cette étude a fait l'objet d'une subvention du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. Cependant, cet article n'engage que la responsabilité de ses auteurs.

<sup>2</sup> BAYLE-OTTENHEIM, J., LE THOMAS, A., SALLEZ, A. *La sous-traitance*. Chotard et associés éditeurs, Paris, 1973, 285 p.  
BARREYRE, P.-Y., « Le choix de sous-traitance dans la stratégie de l'entreprise », *Gestion*, septembre 1978, p. 44-56  
CHAILLLOU, B., « Investir ou sous-traiter », *Direction et gestion des entreprises*, vol. 16, n° 3, mai-juin 1980, p. 59-63.  
CHAILLLOU, B., « Faire ou faire faire: les prix, éléments de décision », *Direction et gestion des entreprises*, vol. 16, n° 4, juillet-août 1980, p. 39-45.

<sup>3</sup> WATANABE, S., « International Subcontracting », *International Labour Review*, Genève, n° 105 (15), mai 1972, p. 425-449.

<sup>4</sup> *La sous-traitance: des profits au secteur privé à même les deniers publics*, mémoire soumis aux députés et sénateurs fédéraux par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la Fonction publique et l'Association des économistes, sociologues et statisticiens, juillet 1980, 17 p.  
*La sous-traitance résultat d'une mauvaise gestion*, mémoire présenté par le Syndicat des cols bleus de Montréal et de la C.U.M. au Comité exécutif de la ville de Montréal, décembre 1981, 43 p.

<sup>5</sup> BOUTHILLIER, A., « Le salon de la sous-traitance espère générer des retombées de 50 millions », *Le Devoir*, 17 mars 1983, p. 9.

BELLEMARE, P., « Le service de sous-traitance de la Rivière-Sud accessible dès l'été 1984 », *La Presse*, 16 février 1984, p. B2.

<sup>6</sup> La question de la sous-traitance dans l'entretien ménager fait référence à un transfert de sous-traité réalisé par la Commission scolaire régionale de l'Outaouais (C.S.R.O.) (dans la présente cause, la C.S.R.O. est la donneuse d'ordres) à la suite d'une grève du premier sous-traitant. Il s'agissait de savoir si les articles 45 et 46 du Code du travail (transmission d'entreprise) s'appliquaient dans le présent cas; autrement dit, est-ce que le second sous-traitant était lié aux salariés et à la convention collective du premier sous-traitant, donc à la grève? Le C.P.Q. soutenait qu'un nouveau sous-traitant ne devait pas être lié par une accréditation d'un employeur précédent qui n'a aucun rapport juridique ou économique avec lui. Le Tribunal du travail en jugeait autrement. La cause est présentement entendue en Cour suprême.

« Le C.P.Q. et la sous-traitance », *Conseil du patronat du Québec*, vol. 14, n° 39, février 1983, p. 3-6.  
BRIERE, GAGNON, ST-GERMAIN, *La transmission d'entreprise en droit du travail*, Éditions Yvon Blais, Montréal, 1982, 180 p.

<sup>7</sup> LEWIS, N., DESJARDINS, A., « Clauses-types de sous-traitance et de partage du travail dans les conventions collectives », *Le marché du travail*, vol. 4, n° 7, C.R.S.M.T., p. 60-66.

<sup>8</sup> BERGERON, R., « Si c'est un succès, on verra la première bourse de sous-traitance en Amérique du Nord », *Revue Développement Québec*, O.P.D.Q., vol. 9, n° 2, février 1983, p. 12-16.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>10</sup> DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, 661 p.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 333-334.

<sup>12</sup> *Manuel de codification, partie 2: Codification des clauses*, C.R.S.M.T.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>14</sup> Autres dispositions correspond aux cas où une ou plusieurs des conditions suivantes s'ajoutent à l'une ou l'autre des catégories déjà définies: ne pas entraîner de rétrogradation, de licenciement, de congédiement ou de suspension ou de baisse de salaire ou ne pas empêcher le rappel des salariés mis à pied.

<sup>15</sup> CHANDLER, M.K., *Managements Rights and Union Interests*, Greenwood Press, Westport, Connecticut, 1978, 329 p.

<sup>16</sup> COUPET, André., « La P.M.E. face à la sous-traitance », *Le Soleil*, 23 octobre 1978, p. B-4.

<sup>17</sup> Les regroupements des sous-secteurs manufacturiers (industrie légère et industrie lourde) ont été faits pour permettre une ventilation minimale de ce grand secteur. Pour réaliser un tel regroupement, nous avons tenu compte de l'homogénéité des salaires, de l'équilibre relatif de l'emploi au sein des groupes, de l'importance du facteur travail par rapport au facteur capital et, enfin, de l'intégrité des types d'occupation.

<sup>18</sup> Dans la codification du C.R.S.M.T., le secteur privé englobe aussi le secteur municipal. Cela ne signifie pas cependant que les administrations municipales soient incluses dans le secteur privé dans les données publiées par le C.R.S.M.T.

<sup>19</sup> PARENT, A., « La syndicalisation au Québec », *Le marché du travail*, C.R.S.M.T., vol. 3, n° 6, juin 1982, p. 61-65.

<sup>20</sup> La question de la sous-traitance dans l'entretien ménager est traitée dans la note 6. D'autre part, la C.S.N. a tracé un portrait de la sous-traitance dans l'entretien ménager :

*Portrait global de l'industrie des services ménagers*, document interne, Centre de recherche, C.S.N., 1982, 13 p.

« Faut faire le ménage là-dedans », dans *l'entretien ménager : toute la question des sous-contracts à la C.S.R.O.*, document C.S.N. sur la sous-traitance dans l'entretien ménager, 4 p.

<sup>21</sup> Les définitions des types d'ateliers proviennent du *Manuel de codification* du

C.R.S.M.T. (DELORME, F., LASSONDE, G., édition révisée, mars 1982, 68 p.), et de DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, p. 31.

<sup>22</sup> La distribution du nombre de salariés ne suit pas une courbe normale : 81% des conventions ne couvrant que 16,8% des salariés regroupent moins de 100 salariés. D'autre part, les conventions de 1 000 salariés et plus n'englobent que 1,7% des conventions, mais 60,8% des salariés. Ainsi, la distribution indique une moyenne de 165,45 salariés, un écart-type de 1 666,03, un minimum de 1 et un maximum de 62 585.

<sup>23</sup> Ceci peut être partiellement expliqué par des raisons autres que la centralisation. En effet, deux secteurs d'activité économique (services; transports, communications et services publics) regroupent simultanément des conventions du secteur privé et des secteurs parapublic ou péripublic. L'influence de l'origine du secteur (secteur para-

public ou péripublic par rapport au secteur privé) n'est donc pas contrôlable par la variable de *secteur d'activité économique*. De plus, la variable *origine du secteur* est absente dans la première régression car elle est corrélée avec la variable de *secteur d'activité économique*. Le coefficient élevé obtenu pour les conventions provinciales et interprovinciales peut alors être davantage le résultat de l'origine du secteur (qui n'est pas vérifiable) que de la centralisation elle-même. De fait, lorsque la variable *origine des secteurs* est incluse dans la deuxième régression, aucune région (y compris les conventions provinciales et interprovinciales) ne se démarque par rapport aux autres.

<sup>24</sup> Les ouvriers correspondent à une catégorie de cols bleus de laquelle on a exclu les ouvriers de production du secteur manufacturier. 88% des ouvriers travaillent dans l'administration publique.

Tiré de: *Le marché du travail*, vol. 5, no 7, juillet 84, pp. 66-78.



