

**Le processus de négociation
dans le secteur privé
et certains organismes gouvernementaux**

Bilan de l'année 2005

Par Richard Saint-Laurent, agent de recherche
avec la collaboration de Diane Boisvert, agente de recherche

Ministère du Travail
Direction des études et des politiques

Juin 2006

Québec 

Table des matières

Introduction	1
1. Vue d'ensemble des conventions collectives	1
2. Le processus de la négociation	5
3. L'incidence et le type des arrêts de travail pour les années 2001 à 2005	9
4. Les comparaisons entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces pour les années 2001 à 2005 (secteur privé)	11
5. Les activités de négociation pour l'année 2006	12
Conclusion	13

Liste des tableaux

Tableau 1	Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signées en 2005, selon leur statut et le secteur d'activité économique	2
Tableau 2	Répartition des conventions collectives conclues en 2005 et des salariés visés, selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement	6
Tableau 3	Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2001 à 2005	10
Tableau 4	Arrêts de travail – Comparaison Québec, Ontario, autres provinces pour les années 2001 à 2005 (secteur privé)	12

Introduction

Le présent bilan vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux¹ au Québec et dont l'aboutissement a résulté en la signature de conventions collectives durant l'année 2005.

Les conventions collectives du secteur privé ont été conclues en vertu du *Code du travail* du Québec. Celles conclues dans le cadre du régime de négociation en vigueur dans les secteurs public et parapublic², celles de compétence fédérale et de l'industrie de la construction³ sont exclues de l'étude.

Les données relatives aux conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* sont tirées du fichier central du ministère du Travail, dénommé « Gestion des relations du travail » (GRT). Les informations permettant la comparaison des arrêts de travail entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces canadiennes nous sont transmises par la Direction de l'information sur les milieux de travail (programme-Travail) du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada.

1. Vue d'ensemble des conventions collectives

Avant d'analyser le processus de la négociation, précisons d'abord que le nombre de conventions collectives actuellement en vigueur dans le secteur privé et dans certains organismes gouvernementaux s'élève à 8 206⁴ et qu'elles régissent les conditions de travail de 570 433 salariés (tableau 1). Il ressort que 64,6 % de ces conventions s'appliquent dans le secteur tertiaire qui regroupe à lui seul 55,7 % de l'ensemble des salariés visés. L'étude de données plus ventilées, qui n'apparaissent pas toutes au tableau 1, indique toutefois que les plus fortes concentrations de conventions collectives et de salariés visés se retrouvent dans les sous-secteurs des industries manufacturières (2 522 conventions et 226 597

1. Les organismes gouvernementaux retenus (secteur péripublic) comprennent ceux dont le personnel n'est pas assujéti à la *Loi sur la fonction publique*. Ils englobent des entités et des sociétés d'État visées par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., R-8.2) ainsi que celles qui doivent soumettre leur politique en matière de rémunération et de conditions de travail au Conseil du trésor. À titre d'exemple, mentionnons Hydro-Québec, Loto-Québec et la Société des alcools du Québec.

2. Le secteur public regroupe les conventions collectives qui s'appliquent aux fonctionnaires au sens de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1). Le secteur parapublic englobe les conventions collectives qui visent l'éducation (incluant les niveaux primaire, secondaire et collégial), la santé et les services sociaux et pour lesquelles le gouvernement agit comme employeur ou comme l'un des signataires.

3. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20). Cette loi introduit un encadrement particulier au regard de cette industrie : un processus conduisant, tous les trois ans, à la conclusion de quatre conventions sectorielles applicables à environ 133 000 salariés actifs dans l'industrie au cours de l'année 2005.

4. Les données concernant le nombre de conventions collectives et de salariés ont été extraites du fichier GRT en date de 13 février 2006.

salariés), le commerce de détail (1 315 conventions et 79 353 salariés), les autres services (827 conventions et 34 134 salariés) et les services de santé et services sociaux (736 conventions et 21 724 salariés). À eux seuls, ces sous-secteurs regroupent 65,8 % des conventions collectives et 63,4 % des salariés visés.

Tableau 1

Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signées en 2005¹, selon leur statut et le secteur d'activité économique.

Secteurs d'activité économique	Conventions en vigueur				Conventions collectives signées en 2005							
					Statut de la convention : (première convention) et renouvellements				Total des conventions collectives			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines	271	3,3	21 983	3,9	(5)	(2,9)	(198)	(2,4)	45	2,8	3 872	3,6
Total primaire	271	3,3	21 983	3,9	(5)	(2,9)	(198)	(2,4)				
Industries manufacturières	2 522	30,7	226 597	39,7	(45)	(25,9)	(3 481)	(42,0)	529	33,3	53 032	49,1
Construction ²	115	1,4	3 701	0,7	(2)	(1,1)	(128)	(1,6)	26	1,7	708	0,7
Total secondaire	2 637	32,1	230 298	40,4	(47)	(27,0)	(3 609)	(43,6)	555	35,0	53 740	49,8
Transports, communications et autres services publics	488	6,0	33 262	5,8	(8)	(4,6)	(185)	(2,2)	107	6,7	3 087	2,9
Commerce (gros et détail)	1 859	22,7	110 489	19,4	(33)	(19,0)	(1 758)	(21,2)	335	21,1	19 402	18,0
Finances, assurances et affaires immobilières	646	7,9	37 868	6,7	(18)	(10,3)	(686)	(8,3)	90	5,7	3 256	3,0
Services personnels, hébergement et restauration	1 243	15,1	65 160	11,4	(31)	(17,8)	(899)	(10,8)	297	18,7	16 694	15,5
Services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux	1 062	12,9	71 373	12,4	(32)	(18,4)	(952)	(11,5)	159	10,0	7 849	7,2
Total tertiaire	5 298	64,6	318 152	55,7	(122)	(70,1)	(4 480)	(54,0)	988	62,2	50 288	46,6
TOTAL PREMIÈRES CONVENTIONS					(174)	(100)	(8 287)	(100,0)				
TOTAL RENOUVELLEMENTS					1 414	100	99 613	100	1 588	100	107 900	100
TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES	8 206	100	570 433	100								

1. 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

2. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives qui sont régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Source : Fichier de Gestion des relations du travail, ministère du Travail, février 2006.

Compilations et calculs : Direction des études et des politiques, ministère du Travail, février 2006.

Le statut de la convention collective

On peut classer les conventions collectives selon qu'elles sont le fruit d'une première négociation ou d'un renouvellement. Les données du tableau 1 montrent que, parmi les 1 588 conventions signées au cours de l'année 2005, 1 414 ou 89 % constituent des renouvellements alors que 174 ou 11 % résultent d'une première entente. Les conventions renouvelées visent 92,3 % des salariés visés tandis que les premières conventions touchent 7,7 % des salariés. Par ailleurs, le nombre de conventions conclues en 2005 représente 19,4 % de l'ensemble de celles en vigueur (8 206) dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux.

□ Les renouvellements de convention collective

Les données du tableau 1 révèlent que 61,3 % des renouvellements survenus au cours de la période de référence l'ont été dans le secteur tertiaire, comparativement à 35,9 % dans le secteur secondaire et 2,8 % dans le secteur primaire. En ce qui concerne les salariés visés, les proportions atteignent 3,7 % dans le secteur primaire, 50,3 % dans le secteur secondaire et 46 % dans le secteur tertiaire. On constate également que les renouvellements ont été plus nombreux dans les industries manufacturières (34,2 %).

Des données plus détaillées qui n'apparaissent pas toutes au tableau 1 montrent que, dans le secteur secondaire, on comptabilise le plus grand nombre de renouvellements dans les sous-secteurs des industries du bois (55), des industries des aliments (47), des industries de la fabrication des produits minéraux non métalliques (43), des industries du papier et des produits en papier (41) et des industries de la fabrication des produits métalliques (40). Quant au nombre de salariés visés, il est plus élevé dans les sous-secteurs des industries du papier et des produits en papier (8 704), des industries des aliments (5 090 salariés), des industries du bois (4 987) et des industries du matériel du transport (4 304).

À l'égard du secteur tertiaire, ce sont dans les sous-secteurs du commerce de gros et détail (302), des autres services (182), de l'hébergement et la restauration (84), du transport et entreposage (82), et de celui des services de santé et services sociaux (63) que les renouvellements ont été les plus nombreux durant la période concernée.

□ Les premières conventions collectives

Parmi les 174 premières conventions collectives conclues au cours de l'année 2005, 122 ou 70,1 % l'ont été dans le secteur tertiaire. Celles-ci couvrent 54 % (4 480 salariés) de l'ensemble des salariés visés (8 287) par ce type de convention.

On observe en outre qu'un nombre important de ces premières conventions ont été conclues dans les secteurs des industries manufacturières (45), du commerce de gros et détail (33) et des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (32). Ces conventions regroupent 74,7 % de l'ensemble des salariés.

Dans le secteur secondaire, les sous-secteurs dans lesquels ont été signées le plus grand nombre de premières conventions collectives sont ceux des industries des produits en matière plastique (7), des industries de la fabrication des produits métalliques (7), des industries des aliments (7) et des industries du bois (6). Par ailleurs, la majorité des salariés visés par une première convention conclue durant l'année 2005 se situent dans les sous-secteurs des industries du matériel de transport (1 213), des industries des aliments (453) et des industries de la fabrication des produits métalliques (372).

Quant au secteur tertiaire, les sous-secteurs où l'on trouve le plus grand nombre de conventions collectives sont ceux des services de santé et services sociaux (24), du commerce de détail des aliments, boissons, médicaments et tabac (15), de l'hébergement et la restauration (12) et des services aux entreprises (12). Quant au nombre de salariés, il est plus élevé dans les sous-secteurs du commerce de détail des aliments, boissons, médicaments et tabac (765), des services de santé et services sociaux (740) et de l'hébergement et la restauration (387).

Selon d'autres données, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est signataire, par l'entremise d'une section locale qui lui est affiliée, de 101 des 174 premières conventions collectives (58,1 %). Ces dernières déterminent les conditions de travail de 5 735 salariés, soit 69,1 % des salariés visés par une première entente. La Confédération des syndicats nationaux (CSN), pour sa part, a conclu 42 premières conventions collectives (24,1 %) touchant 1 404 salariés, soit 17 % des salariés visés par une première entente. Viennent ensuite les organisations syndicales indépendantes qui sont signataires de 20 de ces conventions, ce qui représente 11,5 % du total observé et 820 salariés (9,9 %). Enfin, les autres centrales syndicales ont signé 6,3 % des premières conventions collectives.

2. Le processus de la négociation

Le processus de la négociation détermine les moyens utilisés par les parties afin de parvenir à une entente. Il peut s'agir de la négociation directe, de la conciliation, du recours à un arrêt de travail ou à l'arbitrage. Les données du tableau 2 mettent en évidence l'étape à laquelle les parties sont arrivées à une entente.

□ La négociation directe

On constate que 80 % (1 270) des conventions signées au cours de l'année 2005 ont été conclues à la suite d'une négociation directe entre les parties, sans l'intervention d'un tiers ou le recours à un arrêt de travail. Les conventions signées à cette étape rejoignent 72,6 % de la population visée par l'activité de la négociation dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux.

Parmi les grandes divisions de l'activité économique, on remarque que la part des conventions du secteur secondaire réglées à cette étape (81,3 %) par rapport à l'ensemble des conventions signées dans ce secteur est supérieure à celle des deux autres secteurs. Au regard du nombre de salariés, la négociation directe a mené à un règlement pour 49,5 % des salariés du secteur primaire, 75,9 % du secteur secondaire et 70,9 % du secteur tertiaire.

Il faut noter que les taux de conclusion les plus élevés à cette première étape appartiennent aux sous-secteurs de la construction (88,5 %), des services personnels, de l'hébergement et la restauration (84,1 %), des finances, assurances et affaires immobilières (83,3 %) et du commerce (gros et détail) (81,2 %).

□ La conciliation

Les données du tableau 2 révèlent aussi que 15,8 % (251) de l'ensemble des conventions signées en 2005 ont été conclues sans arrêt de travail, mais à la suite de l'intervention d'un médiateur-conciliateur. Ces conventions concernent 17 379 salariés, soit 16,1 % des salariés visés (107 900).

Par ailleurs, il est important de souligner que le nombre d'interventions conciliatrices ne se limite pas seulement aux 251 dossiers inscrits au tableau 2. Ainsi, une conciliation a également eu lieu dans 37 dossiers réglés après un arrêt de travail et qui touchaient 7 771 salariés. De plus, parmi les 10 dossiers déferés à l'arbitrage, il y a eu l'intervention d'un conciliateur dans 9 cas touchant 508 salariés. Dans les faits, pour l'année 2005, le nombre de dossiers soumis à la conciliation s'élève à 340 alors que le nombre

de conciliations conclues atteint 360. La différence entre le nombre d'interventions conciliatrices et celles retenues dans la présente étude s'explique par le fait que certains cas peuvent être réglés mais, vu les délais de traitement, les conclusions pouvaient ne pas avoir été saisies dans le système informatique au moment de la compilation. Il faut ajouter que la conciliation peut, dans certains cas particuliers, chevaucher deux années sans qu'on n'en connaisse pourtant l'issue. Enfin, un certain nombre de dossiers se sont réglés de diverses manières, soit qu'ils ont été déferés à l'arbitrage de première convention collective ou à l'arbitrage volontaire, soit qu'une entente a été conclue avant l'intervention du conciliateur, soit qu'il y a eu révocation de l'accréditation ou fermeture de l'entreprise.

Tableau 2

Répartition des conventions collectives conclues en 2005¹ et des salariés visés, selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement.

Secteurs d'activité économique	Négociation directe				Conciliation				Arrêt de travail				Arbitrage				Nombre total			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines	34	75,6	1 916	49,5	8	17,8	765	19,8	2	4,4	1 168	30,1	1	2,2	23	0,6	45	2,8	3 872	3,6
Total primaire	34	75,6	1 916	49,5	8	17,8	765	19,8	2	4,4	1 168	30,1	1	2,2	23	0,6	45	2,8	3 872	3,6
Industries manufacturières	428	80,9	40 214	75,8	82	15,5	9 776	18,5	13	2,5	2 114	4,0	6	1,1	928	1,7	529	33,3	53 032	49,1
Construction ²	23	88,5	550	77,7	2	7,7	128	18,1	1	3,8	30	4,2	0	0,0	0	0,0	26	1,7	708	0,7
Total secondaire	451	81,3	40 764	75,9	84	15,1	9 904	18,4	14	2,5	2 144	4,0	6	1,1	928	1,7	555	35,0	53 740	49,8
Transports, communications et autres services publics	72	67,3	2 195	71,1	33	30,9	833	27,0	1	0,9	35	1,1	1	0,9	24	0,8	107	6,7	3 087	2,8
Commerce (gros et détail)	272	81,2	13 401	69,1	56	16,7	3 045	15,7	6	1,8	2 935	15,1	1	0,3	21	0,1	335	21,1	19 402	18,0
Finances, assurances et affaires immobilières	75	83,3	2 735	84,0	8	8,9	234	7,2	6	6,7	152	4,7	1	1,1	135	4,1	90	5,7	3 256	3,0
Services personnels, hébergement et restauration	250	84,1	12 384	74,2	26	8,8	1 130	6,8	21	7,1	3 180	19,0	0	0,0	0	0,0	297	18,7	16 694	15,5
Services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux	116	73,0	4 956	63,1	36	22,6	1 468	18,7	7	4,4	1 425	18,2	0	0,0	0	0,0	159	10,0	7 849	7,3
Total tertiaire	785	79,5	35 671	70,9	159	16,1	6 710	13,3	41	4,1	7 727	15,4	3	0,3	180	0,4	988	62,2	50 288	46,6
TOTAL	1 270	80,0	78 351	72,6	251	15,8	17 379	16,1	57	3,6	11 039	10,2	10	0,6	1 131	1,1	1 588	100,0	107 900	100,0

1. 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

2. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives qui sont régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

3. Correspond au nombre de salariés engagés directement dans un conflit de travail et dont la convention a été conclue à la suite d'un arrêt de travail.

4. Correspond au nombre de salariés indiqués au certificat de dépôt de la convention collective.

Source : Fichier de Gestion des relations du travail, ministère du Travail, février 2006.

Compilations et calculs : Direction des études et des politiques, ministère du Travail, février 2006.

Quant aux interventions de nature préventive, le nombre de dossiers assignés en 2005 s'élève à 110 alors que le nombre de dossiers terminés se situe à 97. Les efforts de promotion déployés par la Direction générale des relations du travail, dont le mandat consiste notamment à offrir divers types d'intervention de nature préventive aux employeurs et aux syndicats désirant améliorer la qualité de leurs relations du travail au quotidien, ont probablement contribué à l'augmentation du nombre d'interventions

enregistrées à ce titre. Les principaux services offerts par cette direction, en plus de la conciliation lors de la négociation d'une convention collective, sont les suivants :

- la médiation préventive;
- la formation et l'accompagnement pour utiliser l'approche de négociation basée sur les intérêts ou pour mettre en place un comité de relations du travail;
- la médiation préarbitrale de grief;
- les séminaires en relations du travail, le diagnostic court et l'intervention d'une personne-ressource.

Ces activités, dont les modalités sont différentes, visent toutes à améliorer les rapports entre la direction de l'entreprise et le syndicat local.

Le tableau 2 indique que les plus fortes proportions de conventions conclues à l'étape de la conciliation se trouvent dans les secteurs des transports, communications et autres services publics (30,9 %), des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (22,6 %) et de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (17,8 %). En revanche, les parts les moins élevées concernent les finances, assurances et les affaires immobilières (8,9 %), les services personnels, l'hébergement et la restauration (8,8 %) et la construction (7,7 %). De même, les proportions les plus élevées de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une conciliation se regroupent autour des transports, communications et autres services publics (27 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (19,8 %), des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (18,7 %) et des industries manufacturières (18,5 %).

D'autres données non illustrées dans les tableaux de la présente étude indiquent que le recours au processus de la conciliation se fait à la demande de la partie syndicale dans 61,5 % des cas, de la partie patronale dans 37,7 % et des deux parties dans 0,8 %. De plus, 76,9 % des interventions conciliatrices sont réalisées lors du renouvellement d'une convention collective et 23,1 % lors de la négociation d'une première convention collective.

La durée totale des rencontres entre les parties se situe entre 0 et 5 jours dans 69 % des cas, entre 6 et 10 jours dans 20 %, entre 11 et 15 jours dans 6 % et finalement à 16 jours et plus dans 5 %. En moyenne, on observe une durée des rencontres de 4,9 jours par intervention conciliatrice. Les interventions conciliatrices s'effectuent dans 86 % des cas pour les unités de négociation regroupant moins de 200 salariés et dans 14 % des cas pour celles de 200 salariés et plus. Enfin, la durée moyenne pour la période allant de la première à la dernière rencontre entre les parties syndicale et patronale s'élève à 74 jours.

□ Le recours à l'arrêt de travail

Parmi les 1 588 conventions signées en 2005, 57 (3,6 %) se sont réglées à la suite du recours à un arrêt de travail (tableau 2). Ces arrêts de travail ont touché 11 039 salariés, soit 10,2 % des 107 900 salariés dont la convention a été signée au cours de l'année. Parmi ces 11 039 salariés, la part la plus élevée a été enregistrée dans le secteur tertiaire, avec 41 arrêts de travail touchant 7 727 travailleurs (70 %). Suivent le secteur secondaire avec 14 arrêts de travail visant 2 144 salariés (19,4 %) et le secteur primaire avec 2 arrêts de travail touchant 1 168 personnes (10,6 %).

Par ailleurs, les industries manufacturières ont connu le nombre le plus élevé d'arrêts de travail (13). Cependant, ceux-ci n'ont touché que 4 % des salariés ayant conclu une convention collective au cours de l'année 2005 dans ce sous-secteur. Les plus fortes proportions de salariés impliqués dans un conflit de travail par rapport à ceux qui ont conclu une convention collective ont été observées dans l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (30,1 %), les services personnels, l'hébergement et la restauration (19 %) et les services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (18,2 %). Quant aux plus faibles proportions, on les retrouve dans les transports, communications et autres services publics (1,1 %), les industries manufacturières (4 %) et la construction (4,2 %).

D'autres données non publiées dans la présente étude nous indiquent que le recours à un arrêt de travail s'effectue le plus souvent lors d'un renouvellement de la convention collective. On constate aussi que les principaux points en litige portent principalement sur l'augmentation générale des salaires, les horaires de travail et la sous-traitance. De plus, la répartition des arrêts de travail selon les régions administratives révèle que c'est dans la région de Montréal (28) que l'on rencontre le nombre le plus élevé d'arrêts de travail. Viennent ensuite les régions de la Montérégie (4), de Lanaudière (3) et de la Mauricie (3).

□ L'arbitrage

Comme on a pu le constater à la lumière des données du tableau 2, le nombre de règlements survenus à la phase de l'arbitrage s'élève à 10. Ainsi, 10 sentences arbitrales (0,6 %) concernant 1 131 salariés (1,1 %) ont été rendues au cours de l'année 2005. Toutes ces sentences ont été rendues dans le cadre d'une première convention collective. Il ressort des observations que 60 % des sentences s'appliquent au secteur secondaire (6), 30 % au secteur tertiaire (3) et 10 % au secteur primaire (1).

Par ailleurs, force est de constater qu'il n'y a généralement pas de correspondance entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de sentences arbitrales rendues. Le fait de formuler une demande d'arbitrage ne met pas automatiquement un terme aux négociations entreprises par les parties. Une entente peut intervenir avant qu'il y ait eu nomination d'un arbitre, voire pendant le processus arbitral. De

plus, le ministre du Travail peut refuser de donner suite à une demande d'arbitrage lorsqu'elle se situe dans le cadre de la négociation d'une première convention collective s'il juge, en se fondant sur le rapport de conciliation, que l'arbitrage serait prématuré et que la poursuite des négociations, généralement avec l'aide d'un conciliateur-médiateur, pourrait raisonnablement conduire à une entente. En outre, même si une demande d'arbitrage a été transmise au cours de la période de référence, rien ne garantit que la sentence sera rendue avant la fin de la période de référence, ni qu'elle sera inscrite au fichier dans le délai imparti.

Le ministère du Travail a reçu 31 demandes d'arbitrage au cours de l'année 2005. De ce nombre, 28 ont été formulées lors de négociations d'une première convention collective et 3 ont été présentées par les parties à la négociation (arbitrage volontaire).

3. L'incidence et le type des arrêts de travail pour les années 2001 à 2005

L'incidence des arrêts de travail mesure la part des conventions collectives réglées à la suite d'un arrêt de travail par rapport à l'ensemble des conventions collectives signées au cours de l'année 2005. Le type d'arrêt de travail indique s'il s'agit d'une grève, d'un lock-out ou des deux pendant le déroulement des négociations. Le tableau 3 présente à cet égard l'évolution de la situation entre les années 2001 et 2005.

En 2005, les 57 conventions conclues après un arrêt de travail représentent 3,6 % des 1 588 ententes signées durant cette année (tableau 3). On constate aussi que l'incidence des arrêts de travail a subi une légère baisse, en termes absolus, de 0,6 % par rapport à l'année précédente, passant de 4,2 % à 3,6 %. Par contre, le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a quant à lui augmenté de 51,1 % par rapport à l'année précédente, faisant ainsi évoluer l'incidence à ce chapitre de 7 % à 10,2 %.

Parmi les 57 arrêts de travail déclenchés en 2005, 84,2 % sont dus à des grèves, 8,8 % à des lock-out et 7 % à des grèves et lock-out. Il faut souligner que les grèves ont regroupé 93,8 % des salariés touchés par un arrêt de travail alors que la part attribuable aux lock-out s'élève à 1,8 % et à 4,4 % pour les grèves et lock-out. Comparativement à l'année précédente, on constate une baisse du nombre de lock-out dans l'ensemble des conflits pour l'année 2005, dont la proportion est passée de 28,2 % à 8,8 %. D'ailleurs, on note une baisse appréciable du pourcentage des lock out depuis 2003, celui-ci passant de 53,1 % à 8,8 % du total observé.

Des données plus détaillées non présentées au tableau 3 renseignent sur l'incidence des arrêts de travail en fonction de la taille des unités de négociation. Ainsi, en nombre réel, les arrêts de travail ont été plus

nombreux dans les unités de négociation de 20 à 49 employés (18), de 200 employés et plus (12) et de 1 à 19 employés (11). On constate également que 79 % des arrêts de travail (45 sur 57) ont visé des unités de négociation de moins de 200 employés. Toutefois, si l'on établit un rapport entre le nombre d'arrêts de travail et de conventions collectives conclues en fonction de la taille des unités de négociation, on constate que l'incidence des arrêts de travail est plus marquée dans les unités de 1 000 à 4 999 employés (60 % ou 3/5), de 500 à 999 employés (18,7 % ou 3/16) et de 200 à 499 employés (6,6 % ou 6/91).

Tableau 3

Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2001 à 2005

ARRÊTS DE TRAVAIL	2001				2002				2003				2004				2005 ¹			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre ²	%	Nombre	%	Nombre ²	%	Nombre	%
Grève	57	77	8 243	68,2	64	85,3	15 300	90,5	40	41,7	6 071	65,1	47	66,2	4 950	67,8	48	84,2	10 353	93,8
Lock-out	12	16,2	2 741	22,7	9	12	1 108	6,5	51	53,1	2 606	28	20	28,2	1 952	26,7	5	8,8	201	1,8
Grève et lock-out	5	6,8	1 095	9,1	2	2,7	503	3	5	5,2	646	6,9	4	5,6	404	5,5	4	7	485	4,4
Total arrêts de travail	74	100	12 079	100	75	100	16 911	100	96	100	9 323	100	71	100	7 306	100	57	100	11 039	100
% des arrêts de travail	5,1		12,6		4,6		14,7		5,5		7,4		4,2		7		3,6		10,2	
Total conventions conclues	1 452		95 510		1 642		114 855		1 745		125 208		1 672		103 631		1 588		107 900	

1. 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

2. Les données présentées dans cette section diffèrent de celles du *Bilan des arrêts de travail au Québec en 2005*, produit par le ministère du Travail. En effet, les données de cette section ne portent que sur des arrêts de travail déclenchés au cours du processus de négociation avant mené à la signature de conventions collectives en 2005. Par ailleurs, celles du bilan des arrêts de travail traitent de ceux survenus dans tous les secteurs d'activité de l'année, autant ceux déclenchés en vertu de la législation fédérale que provinciale.

Source : Fichier de Gestion des relations du travail, ministère du Travail, février 2006.

Compilations et calculs : Direction des études et des politiques, ministère du Travail, février 2006.

En 2005, la répartition des arrêts de travail en fonction de l'affiliation syndicale montre que la CSN et la FTQ ont été engagées dans le plus grand nombre d'arrêts de travail, soit 28 (49,1 %) et 19 (33,3 %) respectivement. Viennent ensuite la CSD avec 5 (8,8 %), les syndicats indépendants avec 3 (5,3 %) et la Centrale des Syndicats du Québec avec 2 (3,5 %).

4. Les comparaisons entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces pour les années 2001 à 2005 (secteur privé)

Les informations permettant d'établir des comparaisons entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces proviennent de la Direction de l'information sur les milieux de travail (programme-travail) du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. Selon les informations obtenues de cette direction, les données compilées pour les provinces canadiennes ne font plus la distinction entre les secteurs privé et péripublic (certains organismes gouvernementaux), le secteur péripublic étant maintenant intégré au secteur privé dans les statistiques officielles. De plus au tableau 4, seuls les arrêts de travail survenus dans le secteur privé tel que ci-dessus défini et de compétence provinciale ont été retenus pour la période de 2001 à 2005. Les données font également abstraction de la date de signature de la convention collective et renseignent plutôt sur le nombre d'arrêts de travail en cours durant l'année civile, par province. Elles ne sont donc pas comparables avec les données des tableaux précédents qui présentent l'information en fonction du nombre de conventions signées au cours de l'année 2005.

Selon cette source d'information, on observe qu'en 2005, le Québec a connu une hausse du nombre d'arrêts de travail par rapport à 2004. Ils sont passés de 96 à 103 soit une hausse de 7,3 %. Le nombre de salariés touchés est passé de 12 861 à 16 784, représentant une hausse de 30,5 % par rapport à l'année précédente. Enfin, le nombre de jours-personnes perdus a diminué de 44,2 % par rapport à l'année 2004. On observe aussi une diminution du nombre moyen de jours-personnes perdus par rapport à l'année 2004, celui-ci passant de 46,2 jours à 19,8, soit une baisse de 57,1 %.

En Ontario, le nombre d'arrêts de travail est passé de 75 à 58 entre 2004 et 2005. Ce nombre est le plus faible depuis l'année 2001. Le nombre de salariés touchés est passé de 19 156 en 2004 à 8 764 en 2005, en baisse de 54,3 %. Enfin, le nombre de jours-personnes perdus a diminué de 24,6 % et le nombre moyen de jours-personnes perdus a augmenté de 64,7 %.

Pour l'ensemble des autres provinces canadiennes, on observe une baisse du nombre d'arrêts de travail, ceux-ci passant de 38 à 31 entre les années 2004 et 2005. Par contre, le nombre de salariés touchés a augmenté de 25,3 % par rapport à 2004. Enfin, le nombre de jours-personnes perdus a connu une augmentation dans les autres provinces canadiennes, passant de 220 720 à 347 310, représentant une appréciation de 57,4 %.

Tableau 4

Arrêts de travail - Comparaison Québec, Ontario, autres provinces pour les années 2001 à 2005
(secteur privé)

Année	Québec				Ontario				Autres provinces			
	Arrêts de travail ¹	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus
2001	87	11 315	309 801	27,4	109	14 818	367 365	24,8	65	7 279	290 710	39,9
2002	104	21 691	450 450	20,8	88	11 517	252 965	22	34	4 448	95 911	21,6
2003	117	10 697	731 020	68,3	82	14 818	448 910	30	25	8 004	92 850	11,6
2004	96	12 861	594 659	46,2	75	19 156	429 740	22,4	38	7 050	220 720	31,3
2005	103	16 784	331 842	19,8	58	8 764	323 780	36,9	31	8 830	347 310	39,3

1. Le nombre d'arrêts de travail correspond au nombre d'arrêts de travail « en cours » durant l'année civile. Cela signifie que des conflits peuvent être comptabilisés dans plus d'une année.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail (programme-travail) du ministère des Ressources humaines et du Développement social, février 2006.

Compilations et calculs : Direction des études et des politiques, ministère du Travail, février 2006.

5. Les activités de négociation pour l'année 2006

Au cours de l'année civile 2006, selon le fichier GRT, 1 513 conventions collectives viendront à échéance dans le secteur privé et dans certains organismes gouvernementaux; elles régissent les conditions de travail de 96 101 salariés. Le secteur tertiaire regroupe à lui seul 60,4 % de ces conventions contre 35,7 % pour le secteur secondaire. Les salariés visés représentent une proportion respective de 50,4 % et 44,8 %.

Les activités de négociation en vue d'un renouvellement des conventions collectives devraient être plus grandes dans les secteurs des industries manufacturières (507 conventions ou 33,5 %), du commerce de détail (213 conventions ou 14,1 %) et des intermédiaires financiers et des assurances (118 conventions ou 7,8 %). Quant au nombre de salariés visés, il ressort, selon les données préliminaires concernant l'année 2005, que les pourcentages se situent pour les industries manufacturières à 43,7 %, pour le commerce de détail à 13,1 % et pour les services d'enseignement à 12,5 %.

Ces activités de négociation vont toucher principalement les entreprises suivantes : la Compagnie Abitibi Consolidated (plus de 2 000 salariés), les Vêtements Peerless inc. (2 400 salariés), le Manufacturier de Bas Iris inc. (2 000 salariés), la compagnie Électrolux Canada inc. (1 100 salariés), Prévost Car (1 000 salariés), Québec Fer et Titane inc. (900 salariés), Rolls-Royce Canada (850 salariés) et le Fonds de solidarité des travailleurs et travailleuses du Québec (519 salariés). De plus, ces négociations vont également toucher plusieurs entreprises au niveau du commerce de détail dont, entre autres, Réno-Dépôt inc., Provigo et Métro Richelieu.

Conclusion

Le nombre de conventions collectives en vigueur en 2005 dans le secteur privé et dans certains organismes gouvernementaux s'élevait à 8 206 et celles-ci régissaient les conditions de travail de 570 433 salariés. Les données démontrent que, parmi les 1 588 conventions signées, 1 414 ou 89,1 % constituaient des renouvellements alors que 174 ou 10,9 % résultaient d'une première entente. Dans le secteur privé et certains organismes gouvernementaux, 34,2 % de tous les renouvellements de convention collective ont, en 2005, visé les industries manufacturières. Parmi les premières conventions collectives, 70,1 % ont été conclues dans le secteur tertiaire. Un pourcentage de 80 % de l'ensemble des conventions signées en 2005 l'ont été à la suite d'une négociation directe, sans arrêt de travail, sans l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre. Il faut noter que les taux de conclusion les plus élevés à cette première étape appartiennent aux sous-secteurs de la construction (88,5 %), des services personnels, de l'hébergement et la restauration (84,1 %) et des finances, assurances et affaires immobilières (83,3 %).

Les plus fortes proportions de conventions conclues à l'étape de la conciliation se trouvent dans les secteurs des transports, communications et autres services publics (30,9 %), des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (22,6 %) et de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (17,8 %). En revanche, les parts les moins élevées concernent les finances, assurances et les affaires immobilières (8,9 %), les services personnels, l'hébergement et la

restauration (8,8 %) et la construction (7,7 %). De même, les proportions les plus élevées de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une intervention conciliatrice se regroupent autour des transports, communications et autres services publics (27 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (19,8 %), des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (18,7 %) et des industries manufacturières (18,5 %).

Il ressort également que le processus de la conciliation se fait à la demande de la partie syndicale dans 61,5 % des cas et que 76,9 % des interventions conciliatrices sont réalisées lors du renouvellement de la convention collective. La durée totale des rencontres entre les parties se situe entre 0 et 5 jours dans 69 % des cas. En moyenne, la durée des rencontres se situe à 4,9 jours par intervention conciliatrice et la durée moyenne pour la période allant de la première à la dernière rencontre s'élève à 74 jours.

En ce qui a trait à l'arbitrage, 10 sentences arbitrales de première convention collective ont été rendues au cours de l'année 2005, soit à peu près le même nombre qu'en 2004.

L'analyse du processus de négociation fait ressortir pour la période allant de 2001 à 2005 que le nombre d'arrêts de travail en 2005 a été le plus faible depuis 2001 (voir tableau 3). En ce qui concerne les arrêts de travail, on note au Québec une baisse de 71 à 57 (19,7 %) pour l'année 2005 par rapport à l'année 2004. Le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a par contre augmenté de 51,1 % par rapport à l'année 2004. Pour ce qui est de l'incidence des arrêts de travail, on enregistre une baisse pour l'année 2005, ceux-ci passant de 4,2 % à 3,6 %. Et si l'on considère le nombre de salariés touchés par rapport à l'ensemble des salariés visés, on constate une hausse de l'incidence à ce chapitre, le ratio étant passé de 7 % à 10,2 %. En effet, le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a augmenté de 51,1 % alors que le nombre de salariés ayant conclu une convention collective n'a augmenté que de 4,1 %.

Par ailleurs, la part des grèves parmi l'ensemble des conflits en 2005 est passée de 66,2 % à 84,2 %. Pour ce qui est des lock-out, ils ont enregistré une baisse importante en 2005, passant de 28,2 % à 8,8 % par rapport à 2004. Quant aux grèves et lock-out, leur proportion a subi une légère hausse, passant de 5,6 % à 7 %.

Les données québécoises et ontariennes sur les arrêts de travail en cours durant l'année montrent que, pour l'année 2005, le Québec a connu une hausse du nombre des arrêts de travail tandis que l'Ontario subissait une baisse à ce chapitre. Le nombre de salariés touchés par un conflit de travail est plus élevé au Québec qu'en Ontario alors que le nombre de jours-personnes perdus a diminué dans les deux provinces. Pour ce qui est du nombre moyen de jours-personnes perdus, il se situe à 19,8 jours au Québec contre 36,9 jours en Ontario. Il faut souligner que la performance du Québec aurait été toute autre s'il n'y avait pas eu le conflit à la Société des alcools du Québec durant l'année 2004-2005. Ce

conflit a impliqué 4 000 salariés et occasionné plus de 112 000 jours-personnes perdus durant l'année 2005. De plus, il faut souligner également le conflit de travail à la Compagnie minière Québec-Cartier qui a touché 1 175 travailleurs et occasionné la perte de 47 010 jours-personnes pour l'année 2005.

En Ontario, le nombre d'arrêts de travail a diminué, passant de 75 à 58. Le nombre de salariés touchés au cours de l'année 2005 a quant à lui diminué passant de 19 156 à 8 754, soit une baisse de 54,2 %. Enfin, le nombre moyen de jours-personnes perdus a augmenté de 64,7 % par rapport à l'année 2004. Le principal conflit en Ontario pour 2005 a été celui de « Entourage Technology Solutions » avec 1 400 travailleurs touchés et 95 030 jours-personnes perdus.

Pour les autres provinces canadiennes, on remarque une baisse du nombre d'arrêts de travail, ceux-ci passant de 38 à 31 en 2005. Lorsqu'on compare les données de l'année 2005 avec celles de 2004, on note que le nombre de salariés touchés a augmenté de 25,3 % et le nombre de jours-personnes perdus a connu une hausse de 57,7 %.