



ARUC
INNOVATIONS
TRAVAIL ET EMPLOI

NOUVEAU RÉGIME DE RELATIONS DU TRAVAIL

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

En collaboration avec :
Marie-Ève D'Amours

CT-2014-010

Novembre 2014



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

NOUVEAU RÉGIME DE RELATIONS DU TRAVAIL

par

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

Avec la collaboration de :
Marie-Ève D'Amours

Novembre 2014

Il est possible d'avoir accès à plusieurs documents de l'ARUC – Innovations, travail et emploi ainsi que la liste des ouvrages publiés à l'adresse suivante :

<http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Cahier de transfert CT-2014-010

« Nouveau régime de relations du travail »

Paul-André Lapointe

en collaboration avec Marie-Ève D'Amours

© ARUC – *Innovations, travail et emploi*, Université Laval, novembre 2014

Tous droits réservés

ISBN 978-2-923619-79-8 (Version PDF)

ISBN 978-2-923619-75-0 (Version imprimée)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

PRÉSENTATION DE L'ARUC-*INNOVATIONS, TRAVAIL ET EMPLOI*

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* est une alliance de recherche permettant de mieux comprendre les innovations en milieu de travail et leurs conditions associées, soit la formation et les protections sociales, en vue de contribuer à une amélioration des performances économiques et sociales.

Dans le contexte actuel de la mondialisation, de la financiarisation, des nouvelles technologies et de l'économie du savoir, les sociétés québécoise et canadienne sont contraintes à l'innovation dans la production des biens et des services, y compris dans l'administration publique. Toutefois, ces innovations ne peuvent porter fruit sans l'accès à une main-d'oeuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*.

Bénéficiant d'un soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour une période de cinq ans (2010-2015), cette Alliance de recherche universités-communautés, localisée au Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle fait appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronal, syndical, gouvernemental que communautaire, et a pour objectif de mieux comprendre les innovations, la formation et les protections sociales et d'agir sur ces dernières.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

L'ARUC – *Innovations, travail et emploi* aspire au développement d'un véritable partenariat entre les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi qui sont interpellés par les innovations dans les milieux de travail et dans le domaine des politiques publiques de l'emploi de même que par l'amélioration de la capacité des intervenants à développer des stratégies efficaces de mise en oeuvre de ces innovations. À cet effet, elle veut maximiser le partage des compétences et des connaissances acquises et développées de part et d'autre par les chercheurs et les acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Enfin, l'ARUC souhaite aussi offrir aux étudiants un environnement de formation stimulant leur permettant de développer une expertise de recherche et de pratique adaptée aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi.

Un vaste programme de recherche

Les changements structurels actuellement en cours soulèvent de nombreux défis dans le monde du travail et de l'emploi. La mondialisation, la financiarisation des entreprises, le progrès soutenu des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui incitent les organisations productives de biens et de services ainsi que les organismes publics à innover tant dans leurs pratiques de gestion du travail et de l'emploi que dans les politiques publiques censées les encadrer. La nature de ces innovations sociales, le processus de leur diffusion et leur impact sur les conditions de travail et d'emploi sont au coeur des préoccupations qui animent l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* dont les travaux de recherche s'articulent autour de cinq objets : les caractéristiques du travail contemporain, la diversité de la main-d'oeuvre, les formes de représentation, la qualité du travail et de l'emploi et le processus de diffusion des innovations. Dans ses travaux, l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* fait appel à la recherche partenariale.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

Caractéristiques du travail contemporain : Cet objet de recherche porte sur les contextes et les caractéristiques du travail contemporain. Dans un contexte de large diffusion des TIC et de formes nouvelles d'organisation et de gestion du travail faisant appel à une responsabilisation accrue des travailleurs, nos préoccupations concernent notamment les questions d'autonomie au travail, de qualifications du travail et de formation. Alors que le travail atypique est en voie de devenir la norme, de nouveaux enjeux relatifs à l'employabilité, à la formation et aux protections sociales revêtent une importance cruciale. Pendant que le travail de « prendre soin » (le care) représente enfin une part croissante de l'emploi, les problèmes de santé psychologique au travail, en particulier chez les infirmières, prennent des proportions endémiques.

Diversité de la main-d'oeuvre : Cet objet de recherche privilégie l'étude de la diversité de la main-d'oeuvre au regard de ses caractéristiques sociodémographiques, de son statut d'emploi ainsi que de la qualité de ses conditions de travail et d'emploi. Une attention particulière sera accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'oeuvre immigrante, à la gestion du vieillissement en emploi et à l'insertion des jeunes en emploi. Sur le plan des innovations, il sera question de la gestion démocratique et équitable de la diversité et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre l'employabilité et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Formes de représentation : Dans le contexte du plafonnement, voire du déclin, des formes traditionnelles de représentation, cet objet de recherche traite du renouvellement des formes actuelles de représentation et de l'émergence des formes nouvelles afin de mieux répondre aux réalités, aux aspirations et aux besoins des catégories de travailleuses et de travailleurs déjà représentés et aux catégories croissantes de ceux qui ne le sont pas. Sur le plan des innovations, il sera question d'étudier celles qui sont les plus susceptibles de favoriser l'action collective et d'améliorer, en conséquence, les conditions de travail et d'emploi, en accordant une attention spécifique aux politiques relatives à l'émergence de nouveaux droits sociaux.

Qualité du travail et de l'emploi : Cet objet de recherche s'intéresse à l'évolution de la qualité du travail et de l'emploi au cours des dernières décennies qui ont suivi la fin du fordisme. Il concerne plus particulièrement les conditions d'emploi (la rémunération, la sécurité d'emploi, les protections sociales et, plus spécifiquement les régimes de retraite, la conciliation travail/famille et les perspectives de carrière) et de travail (l'autonomie, les qualifications, l'intensité, la santé et la sécurité du travail ainsi que les conditions de réalisation du travail). Il porte également sur les facteurs associés à cette évolution : organisation du travail, pratiques de gestion des ressources humaines, politiques publiques et dynamique des relations du travail (sur le plan micro, dans les milieux de travail et, sur le plan macro, au regard de l'équilibre du rapport de forces entre les acteurs).

Processus de diffusion des innovations : Cet objet de recherche accorde une grande importance à la compréhension des dynamiques d'émergence et de diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels. En effet, la nature des innovations sociales, leur contribution à la solution des problèmes, leur potentiel d'amélioration des situations ainsi que les facteurs associés à leur diffusion divergent selon les acteurs concernés. La dynamique des relations de pouvoir entre les acteurs sociaux, l'état du dialogue social et la capacité d'arriver à des compromis représentent en conséquence des dimensions primordiales à considérer afin de mieux comprendre les conditions favorables et les obstacles à la diffusion des innovations sociales et des changements institutionnels.

Paul-André Lapointe, Université Laval
Louis Tremblay, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale
Co-direction de l'ARUC – *Innovations, travail et emploi*

Table des matières

Liste des tableaux	2
Liste des graphiques	3
Faits saillants	7
Introduction	12
1. Le modèle du Wagner Act	14
1.1. Éléments fondamentaux du WA	14
1.2. Variétés territoriales du WA	15
1.2.1. Procédures de reconnaissance et d'accréditation	16
1.2.2. Arbitrage obligatoire de la première convention collective	17
1.2.3. Sécurité syndicale	17
1.2.4. Droits protégeant les syndiqués et le syndicat pendant et après un arrêt de travail	18
1.2.5. Sécurité syndicale en cas de concession et d'aliénation d'entreprise	19
2. Syndicalisme comparé	20
2.1. Présence syndicale comparée	20
2.2. Affiliations syndicales et carte syndicale	24
3. La présence syndicale au Québec analysée dans toutes ses dimensions	27
3.1 Évolution récente de la présence syndicale	27
3.2 Une approche sectorielle de la présence syndicale	30
3.3 Une approche professionnelle de la présence syndicale	33
3.4 Croisement des classes sectorielles avec les classes professionnelles	36
3.5 Couverture syndicale et taille des établissements	41
3.6 Couverture syndicale et salaires	46
3.7 Scolarité, classes professionnelles et couverture syndicale	56
3.8 Précarité et couverture syndicale	59
3.9 Ancienneté et couverture syndicale	64
3.10 Genre, couverture syndicale et emploi	68
3.11 Âge, couverture syndicale et emploi	74
4. Le recrutement sous l'angle des premières conventions déposées	80
5. La nouvelle dynamique des arrêts de travail	86
Conclusion	96
Annexe 1 Classes sectorielles, ensemble des salariés, Québec 2013	98
Annexe 2 Classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec 2013	99

Liste des tableaux

Tableau 1	Dispositifs institutionnels du WA dans les provinces canadiennes	20
Tableau 2	Degré de protection des droits syndicaux	21
Tableau 3	Degré de couverture syndicale et poids dans l'emploi, Canada et États-Unis, 2013	21
Tableau 4	Carte syndicale au Québec, 1982 et 2012	25
Tableau 5	Carte syndicale dans le ROC	26
Tableau 6	Syndicats indépendants impliqués dans les négociations du secteur public, Québec, 2013 ..	26
Tableau 7	Recrutement de salariés couverts par une première convention collective, selon les secteurs et les classes sectorielles, Québec, 2001-2013	83
Tableau 8	Conventions collectives et arrêts de travail, Québec, 2001-2013	86
Tableau 9	Premiers enjeux des arrêts de travail, Québec, 2000-2013	89
Tableau 10	Arrêts de travail, Québec, 2000-2013	90

Liste des graphiques

Graphique 1	Densité syndicale Canada et États-Unis, 2013	22
Graphique 2	Taux de syndicalisation, Québec, Canada, ROC et États-Unis, 1960-2011	23
Graphique 3	Taux de couverture syndicale et taux de syndicalisation, Québec et autres provinces canadiennes, 2013	24
Graphique 4	Taux de couverture syndicale et nombre de salariés couverts par une convention collective, Québec, 1997-2013	27
Graphique 5	Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, secteur public, Québec, 1997-2013	28
Graphique 6	Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, secteur privé, Québec, 1997-2013	28
Graphique 7	Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, tertiaire privé, Québec, 1997-2013	29
Graphique 8	Part relative (en %) des salariés couverts des secteurs privé et public dans l'ensemble des salariés couverts, Québec, 1997-2013	29
Graphique 9	Répartition de l'ensemble des salariés et des salariés couverts et taux de couverture syndicale, selon les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013	30
Graphique 10	Pertes d'emplois et de salariés couverts, production des biens, Québec, 1997-2013	32
Graphique 11	Répartition de l'ensemble des salariés et des salariés couverts et taux de couverture syndicale, selon les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013	34
Graphique 12	Répartition de l'ensemble des salariés selon les classes professionnelles, 1997 et 2013 ...	36
Graphique 13	Composition professionnelle des classes sectorielles, Québec, 1997	37
Graphique 14	Composition professionnelle des classes sectorielles, Québec, 2013	37
Graphique 15	Composition sectorielle des classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 1997	39
Graphique 16	Composition sectorielle des classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 2013	40
Graphique 17	Répartition des établissements selon leur taille, ensemble et secteurs privé et public, Québec, 1997 et 2013	41
Graphique 18	Taux de couverture syndicale, secteur privé, Québec, 1997 et 2013	42
Graphique 19	Contribution des secteurs à la variation de la couverture syndicale des petits établissements dans le secteur privé, Québec, 1997-2013	42
Graphique 20	Contribution des classes sectorielles à la variation du taux de couverture syndicale, établissements de plus de 500 employés, Québec, 1997-2013	43
Graphique 21	Contribution des classes sectorielles à la variation du taux de couverture syndicale, établissements de 100 à 500 employés, Québec, 1997-2013	43
Graphique 22	Part dans l'emploi au sein de la classe sectorielle et taux de couverture syndicale dans les établissements de très grande taille, selon les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013	44
Graphique 23	Importance relative de l'emploi et du taux de couverture, selon la taille des établissements, services privés traditionnels, Québec, 1997 et 2013	45
Graphique 24	Importance relative de l'emploi et du taux de couverture, selon la taille des établissements, construction, Québec, 1997 et 2013	45

Graphique 25	Importance relative dans l'emploi et taux de couverture syndicale du système de franchise, services privés traditionnels, Québec, 1998 et 2013	46
Graphique 26	Salaires horaires médians réels, ensemble des salariés, salariés couverts et salariés non couverts, Québec 1997-2013 (1997=100)	47
Graphique 27	Écart salarial entre les salariés couverts et les salariés non couverts, salaire horaire médian, Québec, 1997-2013	48
Graphique 28	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles supérieures et moyennes, ensemble des salariés, Québec, 1997-2013 (1997=100)	49
Graphique 29	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles moyennes et inférieures, ensemble des salariés, Québec, 1997-2013 (1997=100)	49
Graphique 30	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles supérieures et moyennes, salariés couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)	51
Graphique 31	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles moyennes et inférieures, salariés couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)	51
Graphique 32	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles supérieures et moyenne, salariés non couverts, Québec, 1997-2013, (1997=100)	52
Graphique 33	Salaires horaires médians réels, classes professionnelles moyennes et inférieures, salariés non couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)	52
Graphique 34	Écarts de rémunération entre les travailleurs au bas de l'échelle et l'ensemble des salariés, la classe supérieure et la classe moyenne traditionnelle, salaire horaire médian, salariés couverts, Québec, 1997-2013	53
Graphique 35	Écarts de rémunération entre les travailleurs au bas de l'échelle et l'ensemble des salariés, la classe supérieure et la classe moyenne traditionnelle, salaire horaire médian, salariés non couverts, Québec, 1997-2013	53
Graphique 36	Répartition de l'emploi et de la masse salariale hebdomadaire selon les classes professionnelles, 1997 et 2013	54
Graphique 37	Gagnants et perdants de la répartition de la masse salariale hebdomadaire, selon les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013	55
Graphique 38	Répartition des salariés, couverts et non couverts, et taux de couverture syndicale selon les quintiles de salaire horaire, Québec, 1997 et 2013	56
Graphique 39	Plus haut diplôme obtenu, selon les classes professionnelles, Québec, 1997	57
Graphique 40	Plus haut diplôme obtenu, selon les classes professionnelles, Québec, 2013	58
Graphique 41	Pourcentage des emplois à temps partiel et des emplois temporaires, ensemble des emplois salariés, Québec, 1997-2013	59
Graphique 42	Importance des classes d'emploi, ensemble des salariés, Québec, 1997 et 2013	60
Graphique 43	Taux de couverture syndicale, selon les classes d'emploi, ensemble des salariés et secteurs privé et public, Québec, 1997 et 2013	61
Graphique 44	Pourcentage de salariés visés par une convention collective, selon que les dispositions s'appliquent ou non aux salariés réguliers à temps partiel, 2001-2012	62
Graphique 45	Pourcentage de salariés visés par une convention collective, selon que les dispositions s'appliquent ou non aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires, 2001-2012	62
Graphique 46	Répartition des femmes et des hommes selon les classes d'emplois, Québec, 1997 et 2013	63

Graphique 47	Répartition des groupes d'âge selon les classes d'emploi, Québec, 1997 et 2013	64
Graphique 48	Répartition des classes d'emploi selon les classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 1997	65
Graphique 49	Répartition des classes d'emploi selon les classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 2013.....	66
Graphique 50	Répartition des classes d'emploi selon les classes sectorielles, Québec, 1997	67
Graphique 51	Répartition des classes d'emploi selon les classes sectorielles, Québec, 2013	67
Graphique 52	Répartition des groupes d'ancienneté selon les classes professionnelles, Québec, 1997	69
Graphique 53	Répartition des groupes d'ancienneté selon les classes professionnelles, Québec 2013	70
Graphique 54	Taux de couverture selon l'ancienneté, Québec, 1997 et 2013	71
Graphique 55	Taux de couverture syndicale selon le genre, Québec, 1997-2013	71
Graphique 56	Importance relative des femmes dans l'ensemble des salariés et parmi les salariés couverts, Québec, 1997-2013	71
Graphique 57	Répartition des salariés selon le genre et les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013	72
Graphique 58	Répartition des salariés selon le genre et les secteurs, privé et public, Québec, 1997 et 2013	73
Graphique 59	Répartition des salariés selon le genre et les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013	73
Graphique 60	Répartition des classes professionnelles selon les groupes d'âge, Québec, 1997	75
Graphique 61	Répartition des classes professionnelles selon les groupes d'âge, Québec, 2013	76
Graphique 62	Répartition des classes sectorielles selon les groupes d'âge, Québec, 1997	77
Graphique 63	Répartition des classes sectorielles selon les groupes d'âge, Québec, 2013	77
Graphique 64	Taux de couverture des salariés selon l'âge, en six groupes, Québec, 1997 et 2013	78
Graphique 65	Contribution des classes professionnelles à l'accroissement du taux de couvertures chez les jeunes (15-24 ans), Québec, 1997-2013	78
Graphique 66	Répartition des salariés non couverts et couverts, selon l'âge, Québec 1997	79
Graphique 67	Répartition des salariés non couverts et couverts, selon l'âge, Québec 2013	79
Graphique 68	Premières conventions collectives et sentences de différend de première convention collective déposées, Québec, 2001-2013	81
Graphique 69	Salariés couverts par les certificats de dépôt des premières conventions collectives et par les sentences de différend de première conventions collective, selon les secteurs privé et public, Québec, total pour les années 2001-2013	81
Graphique 70	Salariés couverts par une première convention collective, en pourcentage de l'ensemble des salariés nouvellement couverts, selon les classes sectorielles, Québec, total pour les années 2001-2013	84
Graphique 71	Surplus ou déficit de recrutement selon les classes sectorielles, Québec, 2001-2013	84
Graphique 72	Intensité des arrêts de travail, Québec et Canada, 1961-2012	87
Graphique 73	Nombre d'arrêts de travail, secteur privé et ensemble des secteurs, Québec, 2000-2013	88
Graphique 74	Importance relative des arrêts de travail selon leur nature, ensemble des conflits, secteurs public et privé, Québec, 2000-2013	91
Graphique 75	Durée moyenne des conflits de travail, Québec, 2000-2013	91
Graphique 76	Durée moyenne des arrêts de travail*, selon leur nature, ensemble des secteurs et secteur privé, Québec, 2000-2013	92

Graphique 77	Importance relative des jours/personnes perdus selon les catégories d'arrêts de travail sur l'ensemble des jours/personnes perdus pour arrêts de travail, secteur privé, Québec, 2000-2013	93
Graphique 78	Importance relative des jours/personnes perdus pour cause de lockouts dans l'ensemble des jours/personnes perdus pour arrêts de travail, secteur privé, Québec, 2000-2013	93
Graphique 79	Intensité des arrêts de travail, Québec, 2000-2013	94
Graphique 80	Intensité et durée moyenne des arrêts de travail, secteur privé sans la construction, Québec, 2000-2013	95

Faits saillants

- Le nouveau régime de relations du travail se caractérise par un déclin de la présence syndicale qui est particulièrement prononcée dans le secteur privé, par l'affaiblissement des châteaux-forts du syndicalisme, par des difficultés de recrutement de nouveaux syndiqués et par une nouvelle dynamique des arrêts de travail, dont le nombre a considérablement diminué et qui sont dominés par la présence de lockouts gravitant autour d'enjeux cruciaux comme la sous-traitance et l'emploi.
- Compte tenu des défis auxquels il est confronté, le syndicalisme québécois est à la croisée des chemins : saura-t-il retourner le cours des événements pour éviter la dérive que le syndicalisme américain a connu au cours des dernières décennies?
- Sur le plan de la présence parmi les salariés et sur le plan institutionnel, le syndicalisme québécois jouit d'une position avantageuse : la législation du travail au Québec est l'une des plus favorables au syndicalisme et le taux de couverture syndicale y est le plus élevé en Amérique du Nord, à l'exclusion du Mexique. En fait, il vient au deuxième rang après Terre-Neuve, avec un écart de quelques dixièmes de points de pourcentage. Malgré tout, il existe des signes préoccupants.
- Le syndicalisme québécois se distingue par le pluralisme syndical et la présence appréciable du syndicalisme indépendant, particulièrement dans le secteur public. La carte syndicale a peu changé au cours des 30 dernières années.

Évolution générale de la présence syndicale

- Le taux de syndicalisation est en baisse. Du sommet atteint au début des années quatre-vingt-dix, où il se situait alors de 42,8%, il a décliné pour atteindre 36,3% dix ans plus tard. Il est en stagnation depuis.
- Quant à la couverture syndicale, elle a diminué entre 1997 et 2013, passant de 41,4% à 39,5%.
- Des écarts énormes existent entre la couverture syndicale dans les secteurs public et privé. Dans le secteur public, qui représente 25% des emplois en 2013, le taux de couverture syndicale s'élève à 82% et il est en légère croissance depuis les dix-sept dernières années. Dans le secteur privé, qui représente 75% de l'emploi, la couverture syndicale n'est que de 25% et elle a perdu trois points de pourcentage depuis 1997.
- Dans le tertiaire privé, qui est regroupé 55% des emplois, le taux de couverture syndicale est à peine de 20% et il en est décliné, ayant perdu 2 points de pourcentage depuis 1997. Par contre, l'emploi y croît plus rapidement que dans l'ensemble des secteurs et la part que ce secteur occupe dans l'emploi s'est accrue de 5 points de pourcentage depuis 1997.

Classes sectorielles et classes professionnelles

- Nous avons regroupé les 18 secteurs d'emploi du SCIAN (2001) en cinq grandes classes sectorielles. La **nouvelle économie** réunit 16,3% (+2,5)¹ de l'ensemble des emplois salariés et se distingue avec un taux de couverture syndicale de 19,5% (-3,7). La **gestion publique, l'éducation et la santé et les services sociaux** regroupent 28,0% (+2,1) des salariés et affichent le plus haut de couverture syndicale avec 70,8% (-3,2). Les **activités d'infrastructure** rassemblent 10,9% (+1,6) des emplois et le taux de couverture syndicale s'élève à 53,7% (+1,9). La **production des**

¹ Entre parenthèses, la différence en points de pourcentage avec la proportion ou le taux en 1997.

- biens** est responsable de 15% (-7,4) des emplois avec un taux de couverture syndicale de 35,2% (-4,7). Les **services privés traditionnels** comptent 29,9% (+1,4) des emplois salariés qui sont couverts dans une proportion de 18,2% (-0,4).
- Les 47 professions de la CNPS (2001) ont été regroupées en huit classes professionnelles. La **classe supérieure** réunit 13,6% (-1,4) des emplois salariés et le taux de couverture syndicale y est de 22,1% (-1,9). Les **superviseurs** représentent 4,2% (+2,4) des emplois qui sont couverts dans une proportion de 30,1% (-3,3). Les **travailleurs de la nouvelle économie** comptent 9,5% (+2,7) des salariés et 28% (-5,2) d'entre eux sont couverts par une convention collective. La **classe moyenne professionnelle** réunit 10,6% (+1,0) des salariés qui affichent un taux de couverture syndicale de 74,5% (-4,8). Les **cols bleus** comptent dans leurs rangs 17,0% (-4,4) des emplois qui sont couverts en raison de 52,2% (+0,4). Les **cols blancs** rassemblent 14,4% (-2,5) des emplois qui sont couverts dans une proportion de 37,7% (-1,6). Les **travailleurs des soins SSS (santé et services sociaux) aux personnes** représentent 8,1% (+2,5) des salariés et ils sont protégés par une convention collective dans une proportion de 55,8% (-9,4). Les **travailleurs au bas de l'échelle** rassemblent 22,6% (-0,3) des emplois dont le taux de couverture syndicale est de 26,0% (-0,2).
 - Les classes professionnelles et les classes sectorielles sont très fortement corrélées. En 2013, la classe supérieure et les travailleurs de la nouvelle économie représentent la majorité des salariés de la nouvelle économie. La classe moyenne professionnelle et les travailleurs dans les soins SSS aux personnes composent la majorité des salariés de la gestion publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Dans les activités d'infrastructure et dans la production des biens, ce sont les cols bleus qui prédominent. Enfin, dans les services privés traditionnels, les travailleurs au bas de l'échelle comptent pour la majorité des effectifs. Quant aux cols blancs, ils sont principalement présents dans la gestion publique, l'éducation et la santé et les services sociaux ainsi que dans la nouvelle économie. Enfin, les superviseurs se distinguent par une forte présence dans les services privés traditionnels, où se concentrent près de 55% de leurs effectifs.

Taille des établissements

- En 2013, 60% des emplois se concentrent à part à peu près égal dans les établissements de petite taille (moins de 20 employés) et de taille moyenne (entre 20 et 99 salariés). Le taux de couverture syndicale est fortement associé à la taille des établissements. Il est dans le secteur privé de 14% dans les petits établissements, de 27% dans les établissements de taille moyenne et de 40% dans les autres établissements. En croissance dans les petits établissements, il est en déclin dans les autres établissements. En comparant la construction aux services privés traditionnels, on constate que le régime de relations du travail et le système de franchise jouent un rôle majeur dans la couverture syndicale des petits établissements.

Salaires

- Le salaire horaire médian s'est accru en moyenne de 8,5% entre les années 1997 et 2013. Il a augmenté de 16,6% chez les salariés non syndiqués et de seulement 2,9% chez les syndiqués. En conséquence, l'écart salarial entre les syndiqués et les non-syndiqués s'est réduit, passant de 54,5% à 36,4% au cours de la période.

- L'accroissement de la dispersion caractérise l'évolution des salaires au cours des dernières années. La classe supérieure a connu une augmentation substantielle de son salaire horaire, alors que les classes inférieures ont vécu une stagnation, voire une détérioration, de leur salaire.
- Le taux de couverture syndicale est associé positivement au salaire horaire. Un peu plus de la moitié des syndiqués appartiennent aux quintiles supérieurs, tandis que moins de 10% d'entre eux appartiennent au quintile inférieur. On observe la répartition opposée dans la population non syndiquée.

Scolarité

- Les salariés couverts par une convention collective sont plus scolarisés que les salariés non couverts. Les salariés dont le plus haut diplôme obtenu est un diplôme ou un certificat postsecondaire possèdent le plus haut de couverture syndicale (46%). Ils sont suivis de très près par les diplômés universitaires (42,5%) et viennent en dernier lieu les salariés qui ne détiennent pas de diplôme postsecondaire (33,5%). Les deux premiers groupes sont surreprésentés dans la population syndiquée en comparaison de l'emploi dans son ensemble.

Statuts d'emploi

- L'emploi standard est en recul. Dans l'ensemble des salariés, l'emploi permanent à temps plein, est passé de 74,2% à 72,1% entre 1997 et 2013. Il varie grandement selon les classes professionnelles. Parmi les travailleurs au bas de l'échelle, il représente seulement la moitié des emplois, tandis que dans la classe supérieure et les cols bleus, il regroupe 85% des emplois. Les femmes et les jeunes sont surreprésentés dans les formes d'emplois non standards.
- Le taux de couverture syndicale varie selon les statuts d'emploi. Il est de 41,4% dans les emplois standards, de 30,3% dans les emplois permanents à temps partiel, de 44% dans les emplois temporaires à temps plein et de 30,3% dans les emplois temporaires à temps partiel. Au cours des dernières années, le taux de couverture de l'emploi permanent est en déclin, alors qu'il est en croissance dans les emplois temporaires.
- Même s'ils sont couverts par une convention collective, les salariés en situation d'emploi non standard sont peu protégés. À l'exception des emplois permanents à temps partiel dans le secteur public, pour lesquels toutes les clauses de la convention collective s'appliquent à deux salariés sur trois, tous les autres salariés précaires sont couverts par des conventions collectives dont, pour la moitié, aucune des clauses, à l'exception de celles concernant les taux salariaux, ne s'appliquent à eux.

Ancienneté

- L'ancienneté en emploi a diminué au cours des dernières années. L'importance relative des salariés, appartenant soit au groupe ayant plus de six ans à neuf ans ou au groupe ayant plus de 9 ans d'ancienneté, a décliné entre 1997 et 2013. L'ancienneté varie considérablement selon les classes professionnelles. Parmi les travailleurs au bas de l'échelle, un salarié sur trois a moins d'un an d'ancienneté, tandis que seulement un travailleur sur cinq a plus de neuf ans d'ancienneté. Par contre, dans la classe moyenne professionnelle, un salarié sur dix a moins d'un an d'ancienneté et un salarié sur deux à plus de neuf ans d'ancienneté.

- La couverture syndicale est positivement associée à l'ancienneté. Elle varie du simple au double entre les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et ceux qui ont plus de neuf ans d'ancienneté.

Genre

- Au cours des dernières années, le taux de couverture syndicale a augmenté chez les femmes, alors qu'il a diminué chez les hommes; si bien qu'aujourd'hui les femmes et les hommes affichent le même taux de couverture syndicale, soit 39,4% chez les unes et 39,7 chez les autres. La part des femmes dans l'emploi salarié est passée de 47% à 49,1% entre 1997 et 2013. Leur part parmi les salariés couverts s'est également accrue de 44,1% à 48,9% au cours de la même période.
- Il existe une ségrégation professionnelle selon le genre. Les femmes dominent largement parmi les cols blancs et les travailleurs dans les soins SSS aux personnes ainsi que dans la classe moyenne professionnelle. La suprématie des hommes est manifeste parmi les cols bleus et les travailleurs de la nouvelle économie de même que dans la classe supérieure.

Âge

- Le taux de couverture syndicale est fortement associé à l'âge. Il s'accroît avec l'âge jusqu'au milieu de la cinquantaine et il décline ensuite avec l'avancement en âge. Cependant, les écarts s'amenuisent au fil des années. Entre 1997 et 2013, le taux de syndicalisation chez les jeunes s'est amélioré, progressant de 19,3% à 24,7%.
- Plus de la moitié des jeunes font partie des travailleurs au bas de l'échelle et près de 60% d'entre eux travaillent dans les services privés traditionnels.

Recrutement

- Le recrutement de nouveaux salariés couverts par une convention collective est établi sur la base du nombre de salariés visés par une première convention collective ou par une sentence de différend de première convention collective. Depuis les années 2000, le recrutement est en déclin. Le nombre annuel de salariés couverts par une première convention collective a diminué de 35%, depuis 2001, pour s'établir à près de 8500 en 2013.
- La taille moyenne des nouvelles unités est largement inférieure à celle des unités déjà existantes : le rapport est du simple au double, soit 48,9 salariés dans les nouvelles unités en comparaison de 96,5 salariés dans les unités déjà existantes. La taille moyenne des nouvelles unités varie considérablement entre le secteur privé et le secteur public : 38,6 salariés dans le privé contre 99,5 salariés dans le public.
- Le recrutement se fait principalement dans les classes sectorielles où le syndicalisme est déjà bien présent. Dans les classes sectorielles où il est faiblement présent, on enregistre un déficit de recrutement.
- En l'absence de la croissance nette du nombre de salariés dans les milieux déjà couverts dans le secteur public et la construction, la chute de la couverture syndicale, entre 2001 et 2013, aurait été bien plus prononcée.
- L'enjeu du recrutement est particulièrement crucial dans le privé. Bien que le recrutement dans le privé représente 75% des gains réalisés, entre 2001 et 2013, c'est insuffisant pour compenser les pertes massives d'emploi dans les milieux de travail déjà couverts. En excluant la construction, le nombre de salariés couverts dans le secteur privé a régressé au cours de la période.

Arrêts de travail

- Concernant les arrêts de travail, on observe un déclin marqué de leur fréquence et de leur intensité, mesurée par le nombre de jours/personnes perdus. Par contre, la durée des conflits s'est allongée et l'importance des lockouts (incluant les arrêts de travail où une grève et un lockout ont été déclenchés) s'est accrue au point de dépasser aujourd'hui celle des grèves.
- En distinguant les grèves selon que les enjeux à leur origine sont offensifs ou défensifs, il s'avère que dans la majorité des arrêts de travail, qui prennent place dans le secteur privé, les syndicats sont en position défensive et résistent à la détérioration de leurs conditions de travail et d'emploi.
- Dans les arrêts de travail de nature défensive, les enjeux portent sur l'emploi que les syndicats cherchent à protéger de diverses façons, en s'opposant à la sous-traitance, à la modification des horaires de travail ou à la fermeture de leur établissement ou en revendiquant une meilleure sécurité d'emploi ou un plancher d'emploi.
- La durée moyenne des grèves défensives et des lockouts est près de trois fois plus élevée que celle des grèves offensives.
- L'évolution récente des conflits de travail est symptomatique d'un durcissement des relations de travail autour d'enjeux comme la sous-traitance et l'emploi. Loin de signifier l'établissement d'une grande paix industrielle, elle reflète plutôt l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats.

Introduction

À certains égards, le syndicalisme québécois peut paraître en bonne position. Il détient le deuxième meilleur taux de présence syndicale en Amérique du Nord, après Terre-Neuve et Labrador. En outre, la présence syndicale au Québec a connu un déclin beaucoup moins prononcé qu'ailleurs. Cette apparence est toutefois trompeuse, car il y a des forces structurelles qui sont à l'œuvre et qui font craindre que le syndicalisme québécois ne connaisse la même évolution que le syndicalisme aux États-Unis et dans les autres provinces canadiennes.

Les syndicats québécois sauront-ils concevoir et mettre de l'avant des orientations originales qui leur permettront de connaître une évolution différente à même de leur assurer une présence forte dans le monde du travail ou seront-ils inexorablement entraînés dans la dérive américaine ? En somme, les syndicats québécois sont véritablement à la croisée des chemins. L'objectif de ce cahier est de brosser l'état des lieux de la représentation syndicale au Québec. Nous essaierons également d'évaluer si le contexte institutionnel, jugé par plusieurs comme plus favorable, protège bien les syndicats québécois qui sont aux prises avec des problématiques similaires à celles rencontrées dans le reste de l'Amérique du Nord. La composition du syndicalisme québécois est fort différente de celle de la main-d'œuvre : les divers secteurs d'activités, les différentes classes professionnelles ainsi que les groupes d'âge, les statuts d'emploi et les milieux de travail qui se distinguent selon leur taille sont très inégalement représentés par les syndicats. Ces différences vont en s'accroissant et c'est fort préoccupant pour l'avenir du syndicalisme. Le cadre institutionnel, conçu pour une autre époque où dominaient la grande entreprise, le secteur manufacturier et le secteur public, ne permet plus d'assurer une représentation adéquate de tous les travailleurs qui le souhaiteraient. Enfin, la dynamique des conflits de travail et le déclin de la qualité du travail et de l'emploi témoignent d'un rapport très inégal dans les relations du travail.

Le présent cahier, préparé pour le 69^e Congrès des relations industrielles, se compose de cinq grandes sections :

1. Le modèle du *Wagner Act*
2. Le syndicalisme comparé
3. La présence syndicale au Québec analysée dans toutes ses dimensions
4. Le recrutement sous l'angle des premières conventions déposées
5. La nouvelle dynamique des arrêts de travail

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, il importe de donner certaines précisions méthodologiques et de remercier les collaborateurs qui ont rendu possible cette recherche. Les données proviennent de trois grandes sources. Ce sont les microdonnées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada ainsi que deux bases de données du Ministère du Travail du Québec : la base de données sur les arrêts de travail et celle sur l'analyse des clauses de convention collective. Ces données ont été mises en forme, dans des tableaux pertinents ou dans des fichiers accessibles, par les professionnels et les techniciens du Ministère du Travail. Nous tenons à remercier tout spécialement Katia Bélanger, Alexis Labrosse et Bernard Pelletier pour leur contribution exceptionnelle. Pour notre part, nous avons, en ce qui concerne la présence syndicale, pu avoir accès aux microdonnées de l'EPA et faire, à l'aide du logiciel SPSS, nos propres traitements statistiques qui ont complété les tableaux fournis par le Ministère. En ce qui concerne les données sur les arrêts de travail, les données détaillées du Ministère ont été converties en

fichier SPSS pour pouvoir ainsi en faire certains traitements statistiques. Enfin, les données sur les clauses de conventions collectives sont demeurées sous la forme de fichiers Excell, tels que remis par le Ministère, et nous en avons extrait les données qui nous ont semblé pertinentes. Par contre, nous assumons l'entière responsabilité des données présentées dans ce rapport et des traitements statistiques que nous avons faits. Tous les tableaux et graphiques que contient ce rapport ont été conçus et préparés par nous et nous en assumons l'entière responsabilité. Toutes les erreurs qui auraient pu se glisser dans la présentation et l'analyse des données sont entièrement attribuables aux auteurs de ce rapport. Nous tenons enfin à remercier M. Louis Tremblay, directeur de la recherche et de l'innovation en milieu de travail au Ministère du travail du Québec, ainsi que Monsieur Robert Bédard, secrétaire général et directeur du Bureau de permis et des projets spéciaux à ce même ministère, pour avoir accepté de mettre à notre disposition les données plus haut mentionnées et d'avoir permis à leur personnel de les mettre en forme.

Nous voulons également remercier l'ARUC – *Innovations, travail et emploi* dont la contribution financière a grandement facilité la réalisation et l'impression de ce cahier de recherche.

1. Le modèle du *Wagner Act*

Redevable pour son appellation au sénateur américain qui a soutenu devant le Sénat des États-Unis la législation qui lui a donné naissance, le Wagner Act (WA) a été introduit il y a près de 80 ans, soit plus précisément en 1935. Il a fait son apparition dix ans plus tard au Canada et au Québec, où il a servi de base pour la conception des différentes législations du travail que l'on retrouve dans chaque province canadienne et dans les secteurs d'emploi régis par le gouvernement fédéral. Après en avoir présenté les éléments fondamentaux, nous nous attarderons aux modalités de sa mise en œuvre selon territoires.

1.1. Éléments fondamentaux du WA

Au sortir de la crise des années trente, le WA avait comme premier objectif fondamental d'assurer un partage plus équitable de la valeur ajoutée et d'assurer ainsi une demande solvable à la production de masse qui sortaient alors des usines, afin d'éviter la reproduction d'une autre crise de surproduction. Il avait en outre comme objectif de rétablir la paix industrielle dans les relations du travail à une époque où les travailleurs manifestaient intensivement dans les rues et faisaient massivement grève pour la reconnaissance de leur syndicat et pour obliger les employeurs à négocier avec eux.

Pour qu'il puisse réaliser ses objectifs fondamentaux de partage des richesses et de maintien de la paix industrielle, les décideurs politiques de l'époque ont attribué au WA deux missions principales. Le WA devait d'abord assurer au plus grand nombre de travailleurs l'accès à la syndicalisation, afin qu'ils puissent se regrouper dans une organisation collective qui puisse les représenter dans les relations avec les employeurs. Considérant le déséquilibre dans les relations du travail en faveur du patronat, dû au pouvoir énorme découlant de la propriété des moyens de production, le WA s'est vu assigner comme deuxième mission la conception et la mise en œuvre de dispositifs de régulation afin d'établir et de maintenir un certain équilibre dans les rapports de force entre employeurs et syndicats².

L'accès à la syndicalisation et le maintien d'un équilibre dans les relations du travail reposent sur quatre dispositifs institutionnels :

- Octroi du monopole de la représentation collective à l'association majoritaire qui possède alors le droit exclusif de représenter les salariés de l'une unité de négociation;
- Négociations collectives décentralisées, dont le plus grand nombre se déroule sur la base de l'établissement;
- Obligation faite à l'employeur et au syndicat de négocier de bonne foi;
- Possibilité d'exercer des recours et des moyens de pression en cas de mésentente, incluant le droit de grève³.

² RHOMBERG, Chris. 2012. « The Return of Judicial Repression : What Has Happened to the Strike? ». *Labor in American Politics*, Vol. 10, no 1.

³ FUDGE, Judy. 2012. "Introduction: Farm Workers, Collective Bargaining Rights, and the Meaning of Constitutional Protection". F. Faraday, J. Fudge et E. Tucker, eds. *Constitutional Labour rights in Canada Farms Workers and the*

Attardons-nous quelque peu à l'importance de la grève dans le modèle du WA. Le droit de grève est un dispositif essentiel du WA. Il représente la possibilité pour les salariés syndiqués d'équilibrer le rapport de force lors des négociations collectives. En cessant collectivement de travailler, les grévistes espèrent infliger à leur employeur des pertes économiques supérieures aux coûts engendrés par les améliorations demandées. Le rapport entre les pertes engendrées par la grève et le coût des améliorations demandées définit le pouvoir de négociation du syndicat. Si ce rapport est supérieur à un, le syndicat est en bonne position pour obtenir des gains; dans le cas contraire, il est acculé à des concessions. Les gains escomptés et les concessions envisagées sont variables selon le pouvoir syndical. Toutefois, ils ne se matérialiseront que grâce à certaines conditions organisationnelles (mobilisation syndicale et capacités organisationnelles des syndicats) et institutionnelles (lois limitant ou favorisant l'exercice du droit de grève, notamment)⁴.

Le contexte institutionnel du WA renvoie à la configuration spatiale du modèle anglo-saxon de capitalisme qui se caractérise par un faible taux de présence syndicale et des négociations décentralisées. En outre, le régime de RI fait en sorte que le taux de syndicalisation est égal au taux de couverture syndicale. Il n'y a pas dans ce régime de procédures d'extension des conventions collectives. Ce qui fait en sorte que le système de détermination des conditions de travail est plus susceptible d'être exclusif. Un système exclusif se distingue par l'absence de dispositifs qui assurent la diffusion des gains des travailleurs disposant d'un pouvoir de négociation élevé vers les travailleurs jouissant d'un faible pouvoir de négociation⁵. Dans ce système, les inégalités salariales s'accroissent.

Les dispositifs institutionnels exigent des règles opérationnelles spécifiques qui sont toutefois variables dans le temps et selon les territoires étudiés. C'est cette variété que nous étudierons dans la prochaine section.

1.2. Variétés territoriales du WA

À l'intérieur du cadre institutionnel qu'est le WA, il existe une variété de règles et de procédures pour en assurer une mise en œuvre plus ou moins favorable aux syndicats. Nous avons choisi de nous concentrer sur certaines règles qui concernent la formation et la pérennité des syndicats et qui ont en conséquence un impact direct sur la densité syndicale. Il s'agit des procédures d'accréditation, de l'arbitrage obligatoire de la première convention collective, de la sécurité financière des syndicats, du droit de retrouver son emploi après un arrêt de travail et du transfert de l'accréditation en cas de concessions et d'aliénation de l'entreprise. Nous comparerons la nature et la portée de chacune de ces règles selon les territoires.

Fraser Case. Toronto : Irwin Law, 1-29. LYNK, Michael. 2014. "Labour Law and Labour Rights The Wagner Act in Canada". M. Behrens, ed. *Unions Matter*. Toronto : Between the lines, 79-90.

LYNK, Michael. 2009. « Labour Law and the New Inequality ». *University of New Brunswick Labour Journal*, vol. 59, no 1, 14-40.

TRUDEAU, Gilles. 2004. "La grève au Canada et aux États-unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain ». *Revue juridique Thémis*, vol. 38, no 1, 1-48.

⁴ LAWLER, Edward J. et Samuel B. BACHARACH. 1986. « Power Dependence in Collective Bargaining ». *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 3, 191-212.

⁵ BOSCH, Gerhard, Ken HAYHEW et Jérôme GAUTIÉ. 2010. « Industrial Relations, Legal Regulations and Wage Setting ». J. Gautié et J. Schmitt, eds. 2010. *Low-wage work in the wealthy world*. New York : Russell Sage Foundation, 91-136.

1.2.1. Procédures de reconnaissance et d'accréditation

Pour s'assurer de la légitimité d'un syndicat, plus précisément pour vérifier s'il représente bien la volonté des travailleurs concernés et s'il est dominé ou non par l'employeur, il faut définir une procédure d'accréditation dont la mise en œuvre est contrôlée par un organisme étatique, tels la Commission des relations du travail (CRT) au Québec, le Conseil canadien des relations industrielles, pour les secteurs d'activités sous la juridiction du Gouvernement fédéral, au Canada et le National Board of Labor Relations (NBLR) aux États-Unis. Seuls les syndicats accrédités par l'État en vertu de ces règles sont reconnus légalement et en conséquence ils peuvent entreprendre des négociations et conclure une convention collective avec les employeurs qui ont l'obligation de négocier avec diligence et de bonne foi. Il y a principalement deux enjeux cruciaux qui se dégagent de la procédure d'accréditation et qui correspondent à des arrangements différents selon les législations.

Au préalable, il faut toutefois délimiter l'unité de négociation appropriée en prenant en considération tant les affinités professionnelles ou les catégories d'emploi que la nature des activités de l'établissement concerné. C'est un choix qui est fait par l'organisation syndicale à l'origine de la formation du syndicat et qui peut être contesté par l'employeur. Il est important car c'est sur la base de cette unité que la liste des travailleurs concernés sera établie et que sera calculé le pourcentage de salariés favorables à la syndicalisation. Le recrutement se fait ensuite sur la base de cartes d'adhésion. Les salariés intéressés par la formation d'un syndicat dans leur milieu de travail ont la possibilité d'exprimer leur volonté en signant une carte pour devenir membre du syndicat en voie de formation. Ces deux étapes se retrouvent dans toutes les législations qui se distinguent, par ailleurs, au regard du mode de reconnaissance syndicale par les autorités étatiques et au regard de l'encadrement du comportement des employeurs lors des campagnes de syndicalisation.

Certaines législations reconnaissent automatiquement les syndicats lorsqu'une majorité de travailleurs, selon un seuil variable, ont signé une carte d'adhésion, alors que d'autres exigent, en toutes circonstances ou dans certaines situations particulières, un vote parmi les salariés concernés. Il existe au Québec, depuis 1977, une reconnaissance automatique d'un syndicat, lorsque 50% plus un des salariés ont signé une carte d'adhésion. Quand plus de 35% des salariés ont adhéré au syndicat, un vote est tenu au sein de l'unité concernée. Trois provinces canadiennes (Manitoba, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard) ainsi que le gouvernement fédéral utilisent la procédure de reconnaissance automatique. Toutefois, le Manitoba et le Nouveau-Brunswick exigent un seuil plus élevé que la majorité simple, soit respectivement 65% et 60%. Toutes les autres provinces exigent la tenue d'un vote obligatoire. Dans les autres provinces canadiennes, à l'exception de l'Alberta et de la Saskatchewan, la loi fixe un court délai, de 5 à 10 jours, pour la tenue d'un vote après le dépôt de la demande d'accréditation. Aux États-Unis, le vote est obligatoire en toutes circonstances et le délai moyen était de 38 jours en 2011⁶.

⁶ KARABEGOVIĆ, Amela, Alex GAINER et Niels VELDHUIS. 2009. *Labour Relations Laws in Canada and the United States An Empirical Comparison*. Studies in Labour Market. Vancouver : Fraser Institute, tableau 2, 13.

SLINN, Sara et Richard W. HURD. 2011. « Employment relations in Canada and the US ». M. Barry et A. Wilkinson, eds. *Research Handbook of comparative Employment Relations*. Cheltenham, UK et Northampton, MA, USA : Edward Elgar, 164.

WARNER, Kris. 2012. *Protecting Fundamental Labor Rights Lessons from Canada for United States*. Washington: Center for Economic and Policy Research, 11.

Lors d'une campagne de syndicalisation, toutes les législations comportent des mesures pour interdire les pratiques déloyales de l'employeur (congédiements des militants syndicaux, pressions et menaces auprès des salariés pour les inciter à rejeter le syndicat, etc.) et circonscrire le droit de parole de l'employeur. Au Québec et au Canada, les organismes administratifs chargés de l'application de la loi interviennent plus rapidement et plus efficacement, tandis que les mesures dissuasives à l'égard des employeurs fautifs sont plus lourdes qu'aux États-Unis où les congédiements pour activités syndicales sont légion, lors des campagnes d'organisation syndicale⁷ (Slinn et Hurd, 2011, 165-166).

1.2.2. Arbitrage obligatoire de la première convention collective

Une fois formé, un syndicat n'est assuré de son existence que s'il réussit à signer une première convention collective. La stratégie de l'employeur, lorsqu'il est opposé au syndicat, consiste à étirer la négociation pour miner la légitimité syndicale et éventuellement demander un nouveau vote d'allégeance syndicale. Au Québec et dans les autres provinces canadiennes, sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, l'arbitrage obligatoire de la première convention existe depuis le milieu des années soixante-dix. Aux États-Unis, une telle obligation n'existe pas. En conséquence, près de 50% des syndicats accrédités sont incapables de signer une première convention; cette proportion variait entre 15 et 20% dans les années cinquante⁸.

1.2.3. Sécurité syndicale

Les mesures de sécurité syndicale visent à assurer des revenus au syndicat pour qu'il puisse réaliser ses missions. Il s'agit principalement de veiller à ce que les membres ou les salariés de l'unité de négociation paient leurs cotisations syndicales. Deux enjeux sont soulevés à cet égard. Qui est obligé de payer : seuls les membres ou l'ensemble des travailleurs couverts par la convention collective ? Dans ce dernier cas, le syndicat est considéré comme produisant un bien public dont les bénéficiaires profitent à tous, qu'ils soient membres ou non. Comment les cotisations sont-elles perçues ? Par le syndicat ou perçues à la source par l'employeur et ensuite versées au syndicat ? En vigueur au Québec et dans toutes les autres provinces canadiennes, la « formule Rand » est cette approche qui associe le paiement obligatoire de cotisations syndicales de tous les salariés couverts par la convention collective à la perception des cotisations par l'employeur qui les verse ensuite au syndicat. Cette formule est ainsi appelée du nom du juge qui a rendu une sentence arbitrale, en 1946, dans le conflit opposant les travailleurs de l'automobile en Ontario à Ford au sujet de la sécurité syndicale⁹. Plus généralement, dans les manuels de convention collective, il est plutôt question d'une clause de « précompte syndical »¹⁰.

Les États américains se divisent en deux groupes selon qu'ils permettent l'introduction du précompte syndical ou non. Les États qui interdisent cette formule sont qualifiés de « right-to-work » et ils se distinguent par un taux de syndicalisation beaucoup faible. Les autres États laissent aux syndicats locaux la

⁷ Slinn et Hurd, 2011, 165-166, cite à la note 5.

⁸ Karabegovic et al. 2009, tableau 4, 18, Slinn et Hurd, 2011, 167 et Warner 2012, 20, cités à la note 5.

⁹ Karabegovic et al. 2009, tableau 5, 20, Lynk, 2009, 15-17 et Slinn et Hurd, 2011, 167, cités à la note 5.

¹⁰ HÉBERT, Gérard, Reynald BOURQUE, Anthony GILES, Michel GRANT, Patrice JALETTE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE. 2003. *La convention collective au Québec*. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.

possibilité de négocier la mise en application du précompte syndical, mais ils l'assujettissent à certaines contraintes. Ainsi, s'il est obligé de payer une cotisation syndicale, un salarié peut choisir de ne payer que la portion de la cotisation syndicale qui est consacrée à la négociation et à l'administration de la convention collective¹¹.

1.2.4. Droits protégeant les syndiqués et le syndicat pendant et après un arrêt de travail

Deux enjeux sont ici principalement en cause. En premier lieu, il s'agit de l'usage de travailleurs de remplacement, temporaires ou permanents, durant un arrêt de travail, que ce soit une grève ou un lock-out. Lorsqu'elle est permise, cette mesure réduit considérablement le pouvoir de négociation du syndicat. En second lieu, cela concerne le droit des travailleurs de retrouver leur emploi après un arrêt de travail.

Au Québec et dans les autres provinces canadiennes, les travailleurs en arrêt de travail conservent leur lien d'emploi et ont, en conséquence, le droit de retrouver leur emploi de préférence à toute autre personne, après l'arrêt de travail. En outre, toutes les législations canadiennes interdisent l'embauche de travailleurs de remplacement permanents pendant un arrêt de travail. Cependant, le Québec et la Colombie-Britannique vont plus loin en interdisant l'embauche de travailleurs de remplacement temporaires dans l'établissement où a lieu l'arrêt de travail. Ce dernier point affaiblit considérablement la protection des syndicats en conflit, car avec les nouvelles technologies de l'information et des communications, il est possible de produire ailleurs que dans l'établissement touché par l'arrêt de travail. Au Québec, les lockouts au *Journal de Québec* et au *Journal de Montréal*, dans les années récentes, ont démontré comment la loi « anti-briseurs de grève », ainsi communément appelée, pouvait être facilement contournée. Néanmoins, aucune modification n'a été faite à la législation pour mieux protéger le pouvoir syndical de négociation pendant un arrêt de travail¹².

Aux États-Unis, il n'existe aucune interdiction d'embauche de travailleurs de remplacement, qu'ils soient temporaires ou permanents. Quant au droit de retrouver son emploi après un arrêt de travail, il est variable selon la nature de l'arrêt de travail (pour des raisons économiques ou pour protester contre l'usage de pratiques déloyales de l'employeur) et selon que le statut du travailleur de remplacement. Dans le cas d'un arrêt de travail pour des raisons économiques, les travailleurs en conflit possèdent, à l'égard des travailleurs de remplacement permanents, un droit préférentiel avant l'embauche de nouveaux travailleurs, et à l'égard de travailleurs de remplacement temporaires, ils conservent le droit de retrouver leur emploi. Peu importe le statut des travailleurs de remplacement, c'est ce droit qui prévaut dans le cas d'un arrêt de travail pour protester contre le recours à des pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur. Aux États-Unis, dans le cas d'un vote sur la représentation syndicale tenu pendant un arrêt de travail, pour des raisons économiques, les travailleurs de remplacement permanents ont droit de vote et les travailleurs en conflit perdent ce droit de vote si le conflit dure plus d'un an. Par contre, dans le cas d'un arrêt de travail provoqué pour le motif de pratiques de travail déloyales, aucun droit de vote n'est accordé aux travailleurs de remplacement¹³.

¹¹ Karabegovic et al. 2009, 21-22, cité à la note 5.

¹² Karabegovic et al. 2009, tableau 7, 26 et Slinn et Hurd, 2011, 168-169, cités à la note 5.

¹³ Karabegovic et al. 2009, tableau 7, 26 et Trudeau, 2004, 22-23, cités à la note 5.

1.2.5. Sécurité syndicale en cas de concession et d'aliénation d'entreprise

Il est en fait question de protection des droits syndicaux notamment dans les cas de sous-traitance (concessions partielle) et de la vente d'une entreprise. Dans le monde anglophone, on parle plutôt de droits de succession (« successor rights »). Jusqu'en 2001, année où le Québec a assoupli sa législation, les syndicats partout au Canada, incluant le Québec, jouissaient des mêmes droits. En cas de sous-traitance et de vente de l'entreprise, il y avait un transfert d'accréditation et de la convention collective. En outre, dans la plupart des législations canadiennes, autres que celle du Québec, les instances spécialisées du travail ont la possibilité de déclarer des entreprises, ayant un contrôle commun ou une direction commune, comme étant un employeur unique¹⁴.

Les changements intervenus au Québec, en 2001 et 2003, concernent les droits syndicaux en cas de sous-traitance ou de concession partielle. Dans ce cas, il y a transfert de l'accréditation seulement s'il y a transfert, « en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, [de] la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée » (a.45 al.3 C.t Québec). Dans ce cas, l'accréditation est transférée, mais la convention collective est réputée expirer au jour de la prise d'effet de la concession (a.45.2 al.2 C.t Québec).

Par rapport aux syndicats américains, il ressort très nettement que les syndicats au Canada et au Québec jouissent à l'égard de tous les aspects considérés dans cette comparaison d'une protection supérieure et qu'en conséquence l'accès à la syndicalisation y est grandement facilité. Dans la comparaison entre le Québec et les autres provinces canadiennes, le résultat est plus nuancé. L'avantage du Québec est de réunir toutes les mesures, à l'exception de celle concernant la sous-traitance, qui assurent une meilleure protection des syndicats et l'accès le plus favorable à la syndicalisation. Par contre, sur aucune des mesures analysées, le Québec ne fait cavalier seul. Concernant la sécurité syndicale, les protections sont les mêmes à la grandeur du Canada, alors que par rapport aux autres mesures, il y a toujours au moins une autre province canadienne qui applique le même régime que le Québec. Sur la protection des droits syndicaux à l'occasion de la sous-traitance, les syndicats québécois jouissent en revanche d'une protection inférieure à celle des syndicats des autres provinces canadiennes. Ce dernier constat est d'une grande importance, puisque la sous-traitance est devenue ces dernières années un enjeu majeur des conflits de travail au Québec.

¹⁴ SACK, Jeffrey. 2010. "U.S. and Canadian Labour Law : Significant Distinctions". *ABA Journal of Labor & Employment Law*, vol. 25, no 1, 249.

2. Le syndicalisme comparé

Dans cette section le syndicalisme québécois sera comparé aux syndicalismes américain et canadien au regard de la présence syndicale et des affiliations syndicales.

2.1. Présence syndicale comparée

La présence syndicale est mesurée sur la base de deux indicateurs : 1) le taux de syndicalisation ou la densité syndicale et 2) le taux de couverture par une convention collective ou la couverture syndicale. Le premier indicateur renvoie au pourcentage des employés membres d'un syndicat, alors que le deuxième représente le pourcentage des membres et des non-membres d'un syndicat qui sont couverts par une convention collective¹⁵.

Les variétés territoriales du WA se reflètent dans les différences de présence syndicale selon les territoires. On peut alors distinguer quatre regroupements : deux au Canada et deux aux États-Unis. Au Canada, un premier groupe (CA 1) réunit trois provinces qui obtiennent un score de 4 sur 5 dans le degré de protection des droits syndicaux. Il s'agit du Québec, du Manitoba et de la Colombie-Britannique (tableaux 1 et 2). Avec un taux de couverture syndicale de 36,6%, en 2013, il compte pour 40% de l'emploi au Canada (à l'exclusion des trois territoires du Nord) (tableau 3). Un deuxième groupe (CA 2) rassemble les provinces qui obtiennent un score de 3 ou 2 sur l'échelle de protection des droits syndicaux. Il regroupe l'Ontario, l'Alberta, la Saskatchewan, Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse. Le taux de couverture syndicale de ces provinces est égal à 31,1%, en 2013, et leur poids relatif dans l'emploi total au Canada s'élève à 60%. Aux États-Unis, les États se distinguent selon qu'ils ont ou pas une législation de droit au travail. Le groupe des États qui n'ont pas cette législation affiche un taux moyen de couverture syndicale de 16,1%, en 2013, et il est responsable de 60% de l'emploi total. Le groupe des États qui ont adopté des législations de droit au travail se distingue par un taux de couverture syndicale de 6,8% et représente 40% de l'emploi total, en 2013.

Tableau 1
Dispositifs institutionnels du WA dans les provinces canadiennes

Dispositifs institutionnels	Présence	Absence
Reconnaissance automatique	QC, IPE, NB, et MA	TN, NE, ON, SA, AL et CB
Arbitrage obligatoire de la première convention collective	QC, TN, NE, ON, MA, SA et CB	IPE, NB et AL
Loi anti-scab	QC et CB	TN, IPE, NE, NB, ON, MA, SA et AL
Sécurité syndicale	QC, TN, IPE, NE, NB, ON, MA, SA, AL et CB	Aucune
Protection contre la sous-traitance	TN, IPE, NE, NB, ON, MA, SA, AL et CB	QC (considérablement affaiblie)

AL : Alberta; CB : Colombie Britannique; IPE : Île-du-Prince-Édouard; MA : Manitoba; NB : Nouveau-Brunswick; NE : Nouvelle-Écosse; ON : Ontario; QC : Québec; SA : Saskatchewan et TN : Terre-Neuve et Labrador

¹⁵ VISSER, Jelle. 2006. « Union membership statistics in 24 countries ». *Monthly Labor Review*, vol. 129, no 1, 38-49.

Tableau 2
Degré de protection des droits syndicaux

Nombre de dispositifs institutionnels du WA	Provinces canadiennes
4	QC, CB et MA
3	IPE, SA, TN, ON, NB, NE
2	AL

Source : Tableau 1.

Tableau 3
Degré de couverture syndicale et poids dans l'emploi,
Canada et États-Unis, 2013

	Degré de couverture syndicale (%)	Poids dans l'emploi national (%)	Poids dans l'emploi total de l'AdN (%)
CA 1	36,1	40	4,1
CA 2	31,1	60	6,2
USA 1	16,1	60	53,8
USA 2	6,8	40	35,8

AdN : Amérique du Nord (excluant le Mexique)

CA 1 : Québec, Manitoba et Colombie-Britannique

CA 2 : Ontario, Alberta, Saskatchewan, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.

USA 1 : États américains qui n'ont pas de législations de droit au travail

USA 2 : États américains qui ont des législations de droit au travail.

Calculs des auteurs.

Sources : Statistique Canada, Cansim, Tableau-282-0220 et US Bureau of Labor Statistics, Union Membership and Coverage Database from the CPS, 2013, <http://www.unionstats.com/>

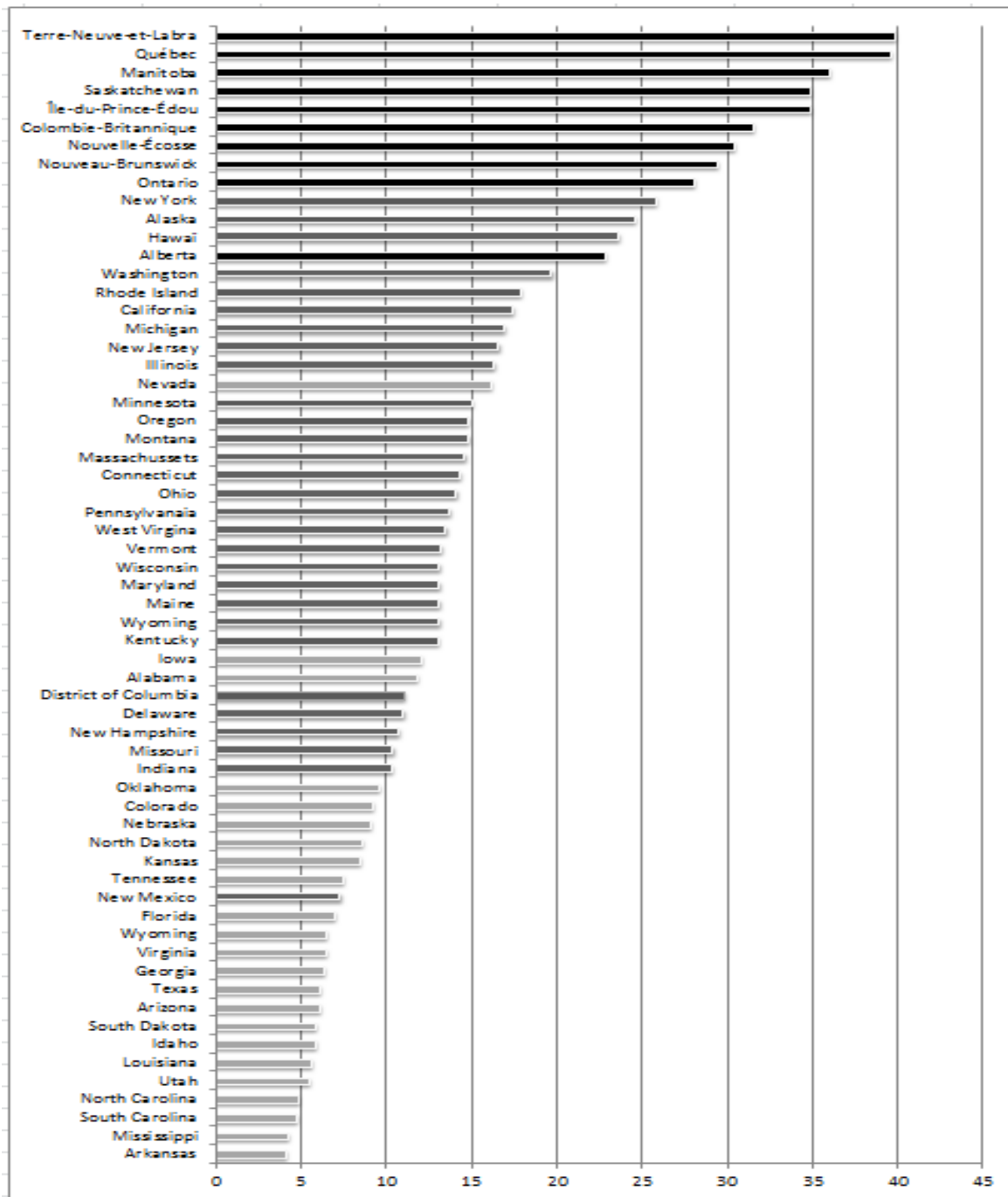
Pour certains auteurs, le Canada est à la croisée des chemins : suivra-t-il sa propre trajectoire, grâce à des innovations institutionnelles qui permettront de maintenir, voire de rehausser, sa densité syndicale, ou est-il simplement en retard sur la trajectoire américaine du déclin de la syndicalisation¹⁶ (graphique 1) ? La réponse n'est pas évidente, considérant que le déclin de la densité syndicale est en cours de chaque côté de la frontière, quoique, il est vrai, selon des rythmes très différents et amorcé à des périodes également différentes.

Dans la première moitié du siècle dernier, le taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis a connu la même évolution. En stagnation à 15% dans les années vingt et trente, il connaît une forte progression pour atteindre 30% au début des années soixante¹⁷. À partir de ce moment, il amorce un déclin qui, aux États-Unis, sera ininterrompu jusqu'à aujourd'hui pour toucher un point aussi bas que 11,3% en 2013 (graphique 2). En revanche, ce déclin sera de courte durée au Canada. Car, déjà au milieu de la décennie soixante, le

¹⁶ Slinn et Hurd, 2011, 161, cité à la note 5

¹⁷ Warner, 2012, figure 1, page 3, cite à la note 5.

Graphique 1
Densité syndicale Canada et États-Unis, 2013

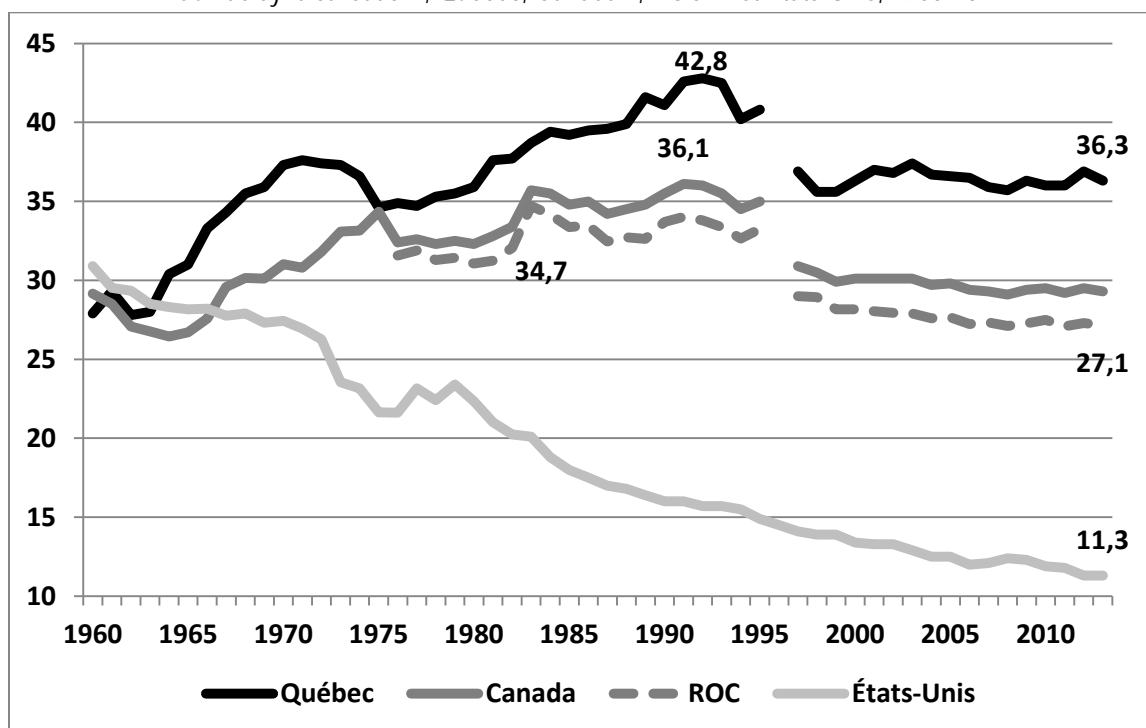


- Provinces canadiennes
- États américains sans législation de droit au travail
- États américains de droit au travail

Sources : Cansim, Tableau 282-0220, Karabegovic et al. 2009, 21 (cite à la note 5) et Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, "Union Members – 2013, *New Release*, 24 janvier 2014, Table 5. <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf> (consulté le 9 juin 2014)

taux de syndicalisation remontera au Canada pour atteindre un sommet de 36,1% au début des années quatre-vingt-dix. De ce point, il déclinera légèrement pour se situer à 29,3% en 2013. Au Québec, le taux de syndicalisation se situe également à 30% au début des années soixante et à partir de là il entreprend une progression, plus ou moins régulière, qui se prolongera, tout comme au Canada, jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, accédant alors à son point culminant, soit 42,8%, pour connaître ensuite une chute prononcée jusqu'au début des années 2000 avant de s'installer dans la stagnation, avec un taux de 36,3% en 2013. Le déclin de la densité syndicale au Québec depuis le sommet atteint au début des années quatre-vingt-dix est de 15,2% (ou 6,5 points de pourcentage), alors que celui qu'ont connu les autres provinces canadiennes est beaucoup plus accentué et il s'élève à 21,9% (ou 7,6 points de pourcentage). La situation du syndicalisme est plus confortable au Québec et au Canada qu'elle ne l'est aux États-Unis. Mais, est-ce durable? Le déclin enregistré au cours des dernières années se poursuivra-t-il au cours des années à venir ? Le Canada est tenaillé entre deux situations extrêmes, entre le Québec, avec un taux de syndicalisation de 36,3%, et l'Alberta, avec un taux de 21,6% (graphique 3), assez proche de celui des États américains qui n'ont pas de législation de droit au travail.

Graphique 2
Taux de syndicalisation*, Québec, Canada**, ROC*** et États-Unis, 1960-2011



* Salariés membres d'un syndicat.

** Les données pour le Canada incluent le Québec.

*** ROC : « Rest of Canada » : autres provinces canadiennes, à l'exclusion du Québec.

Calculs des auteurs.

Sources : Québec : 1960-1975 : ROUILLARD, Jacques, 2004. *Le syndicalisme québécois Deux siècles d'histoire*. Montréal : Boréal, Annexe 2, 288. Canada : 1960-1975 : OECD, StatExtracts (2012); Canada, ROC et Québec : 1976-1995 : Cansim, tableau 279-0025 (Calura) et 1997-2013 : Cansim, EPA, tableau 282-0220; États-Unis : 1960-1982 : OECD, StatExtracts (2012) et 1983-2013 : USA, Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (« Members of unions »).

Graphique 3

Taux de couverture syndicale et taux de syndicalisation, Québec et autres provinces canadiennes, 2013



Calculs des auteurs

Sources : Statistique Canada. Tableau 282-0220

2.2 Affiliations syndicales et carte syndicale

Le Québec se distingue du Canada particulièrement au regard du pluralisme syndical. Au Québec, il existe quatre centrales syndicales et un grand nombre de syndicats indépendants, alors que dans les autres provinces une seule grande centrale syndicale domine et elle regroupe près de 85% des syndiqués. Quant aux syndicats indépendants au Canada, ils regroupent 15% des effectifs syndicaux. La carte syndicale québécoise est bien différente. La centrale québécoise la plus importante représente 37,5% des syndiqués pendant que les syndicats indépendants arrivent au deuxième rang avec une importance relative de 24%. Ils sont suivis de très près par la deuxième centrale en importance qui compte pour 23,6% des effectifs syndicaux au Québec. Deux autres centrales se classent aux quatrième et cinquième rangs avec des effectifs qui représentent respectivement 9,3% et 5,5% de l'ensemble des syndiqués. En outre, la carte syndicale est à peu près demeurée la même depuis le début des années quatre-vingt.

Les syndicats indépendants au Québec sont principalement concentrés dans le secteur public. Ils représentent environ 40%, soit près de 185 000, des 475 000 salariés qui sont concernés par les négociations collectives dans le secteur public (tableau 6).

Tableau 4
Carte syndicale au Québec, 1982 et 2012

	1982 ^a		2012	
	N	%	N	%
FTQ ¹	324443	38,7	502214	37,5
Indépendants ²	208807	24,9	322273	24,0
CSN ³	189561	22,6	316949	23,6
CSQ ⁴	70481	8,4	125080	9,3
CSD ⁵	44711	5,3	73850	5,5
Total	838003	99,9	1340366	100
Total, Statistiques Canada (Membres d'un syndicat) ⁶	835500		1269724	
Différence A ⁷	2503	0,3	70642	5,3
Total, Statistiques Canada (Employés couverts par une convention collective) ⁸			1373754	
Différence B ⁹			-33388	-2,5

a. Parent, Anne. 1982. « La syndicalisation au Québec ». Le marché du travail, 3 (6), tableau 1, 61.

1. C'est le nombre que l'on peut dénombrer sur le site de la FTQ en faisant le total des membres de la vingtaine de grands syndicats. D'autres sources ont été utilisées, comme le Répertoire des organisations syndicales au Canada.
2. Dénombrement fait à partir du Répertoire des organisations syndicales au Canada et grâce à des informations recueillies auprès des syndicats canadiens qui ont des membres au Québec.
3. Dénombrement à partir du nombre de membres de chacune des fédérations de la CSN. Informations provenant du Répertoire des organisations syndicales au Canada. S'ajoutent également les syndicats directement affiliés à la centrale et qui sont au nombre de trois (agents de la paix de la STM, agents correctionnels au Québec et au Canada)
4. Dénombrement à partir du nombre de membres des fédérations de la centrale, tel qu'indiqué dans le Répertoire des organisations syndicales au Canada. On a ajouté d'autres syndicats directement affiliés à la centrale.
5. Selon le Répertoire des organisations syndicales au Canada. Chiffre global. Aucune information sur le membership des fédérations et des syndicats régionaux.
6. Employés, membres d'un syndicat, EPA
7. Cette différence pourrait s'expliquer par la tendance à déclarer davantage d'effectifs de la part des organisations syndicales ou parce qu'elles ne font pas la différence entre leurs membres et les travailleurs couverts par les conventions collectives qu'elles détiennent.
8. Employés couverts par une convention collective, EPA
9. Différence explicable par la présence de certains syndicats internationaux (FAT/COI) qui ne sont pas affiliés au CTC et dont on ne peut pas connaître le nombre de membres au Québec.

Calculs des auteurs.

Source : Gouvernement du Canada, Programme du travail, *Répertoire des organisations syndicales au Canada*, 5 avril 2013.

http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/outils/repertoire_organisations_syndicales/organisations.shtml

Tableau 5
Carte syndicale dans le ROC

	Nb	%
CTC	2773964	83,8
FAT/COI	36040	1,1
CSC	7661	0,2
Indépendants	494082	14,9
Total	3311747	100,0

Calculs des auteurs.

Sources : Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, "Couverture syndicale au Canada 2012 ", avril 2013, Annexe 3, page 8.

<http://www12.rhdcc.gc.ca>

Tableau 6
Syndicats indépendants impliqués dans les négociations du secteur public, Québec, 2013

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)	59 463
Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)	35 125
Fédération autonome de l'enseignement(FAE)	32 000
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux(APTS)	29 000
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)	20 086
Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ)	8 000
TOTAL ^a	183 674

a Bien qu'elle ait été dissoute en 2009 et que ses membres aient rejoint soit la CSN et la CSQ, la FAC figurait toujours dans le répertoire des organisations syndicales au Canada en 2013, avec un membership de 3240.

Calculs des auteurs.

Gouvernement du Canada, Programme du travail, *Répertoire des organisations syndicales au Canada*, 5 avril 2013.

http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/outils/repertoire_organisations_syndicales/organisations.shtml

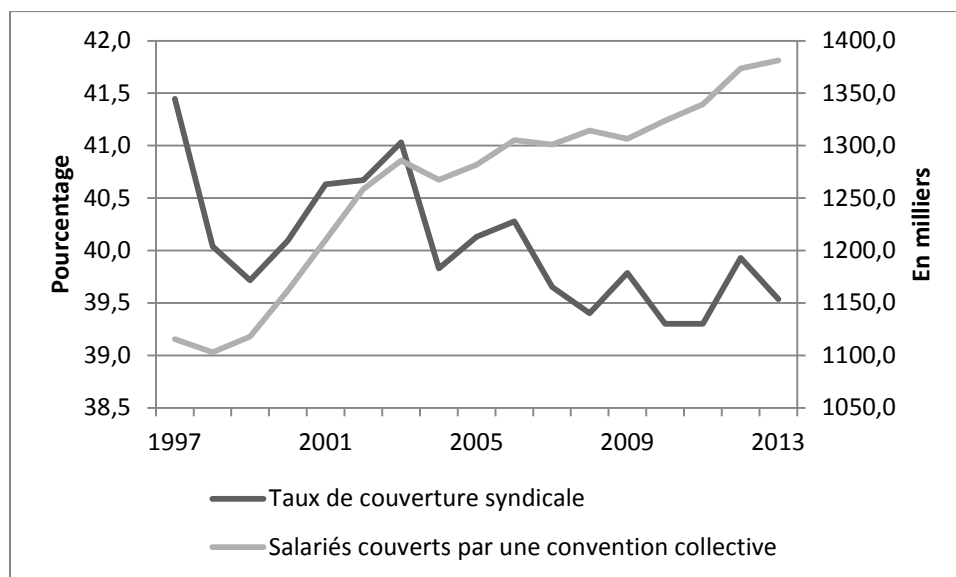
3. La présence syndicale au Québec analysée dans toutes ses dimensions

Afin de procéder à une étude détaillée de la présence syndicale au Québec, nous décomposerons le phénomène en plusieurs dimensions. Après avoir jeté un coup d'œil sur l'évolution globale de la présence syndicale et de la croissance du nombre des salariés couverts par une convention collective, nous nous pencherons sur la présence syndicale selon les secteurs d'emploi et les professions. Ce sera alors l'occasion de construire différentes classes sectorielles et professionnelles qui serviront de points de repère pour l'analyse des autres dimensions de la présence syndicale. Ces dernières seront abordées dans l'ordre suivant : taille des établissements, salaires, scolarité, statuts d'emploi, ancienneté, genre et âge.

3.1 Évolution récente de la présence syndicale

Au cours des dix-sept dernières années, soit plus précisément entre 1997 et 2013, le taux de couverture syndicale a décliné, passant de 41,4% à 39,5%. Cependant le nombre de salariés couverts par une convention collective s'est accru de 23,8%, soit un accroissement de 265 800 membres. Aujourd'hui, on compte au Québec près de 1 million 400 mille salariés qui sont couverts par une convention collective. Ce nombre est en croissance malgré une légère chute du taux de syndicalisation. On pourrait certes conclure que la situation n'est somme toute pas vraiment alarmante (graphique 4).

Graphique 4
Taux de couverture syndicale et nombre de salariés couverts par une convention collective, Québec, 1997-2013

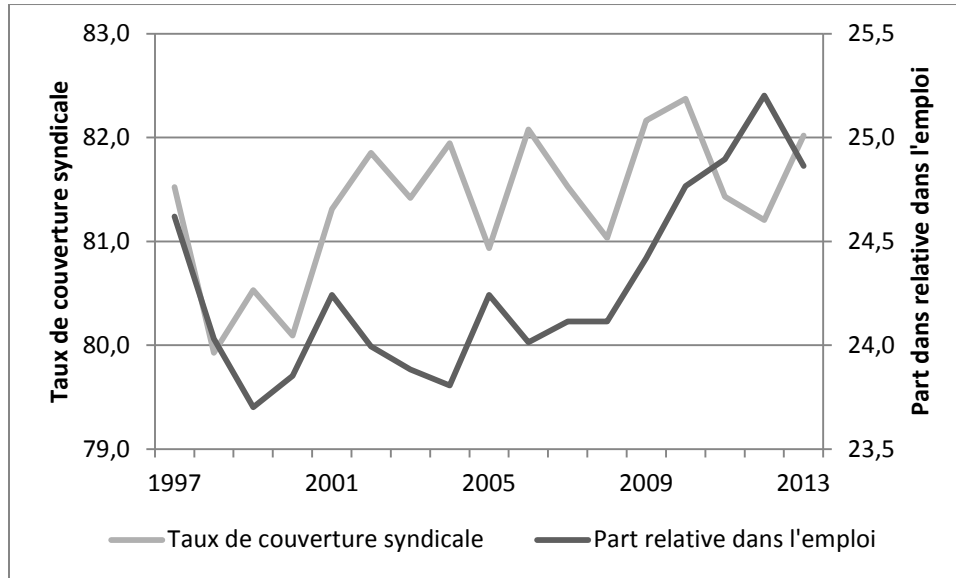


En fait, des préoccupations surgissent lorsque l'on procède à une analyse plus approfondie de la présence syndicale au Québec. Cette dernière varie beaucoup selon les secteurs public et privé et selon les secteurs d'activités. Il y a un écart énorme de couverture syndicale entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, qui représente 25% de l'emploi salarié, le taux de couverture syndicale s'élève à 82% et il est en

légère croissance depuis les dix-sept dernières années. En revanche, dans le secteur privé, qui regroupe 75% des salariés, le taux de couverture syndicale dépasse à peine 25% et il est en déclin depuis 1997, ayant perdu 3 points de pourcentage. La situation est encore plus préoccupante dans le tertiaire privé dont le taux de couverture syndicale a chuté de 22,2% à 19,8 %, entre 1997 et 2013, alors qu'il regroupe près de 55% des emplois et 72,5% des salariés non couverts par une convention collective. En conséquence de tout cela, la proportion de salariés couverts en provenance du secteur public est en 2013 supérieure à celle des salariés couverts en provenance du secteur privé (graphiques 5, 6, 7 et 8).

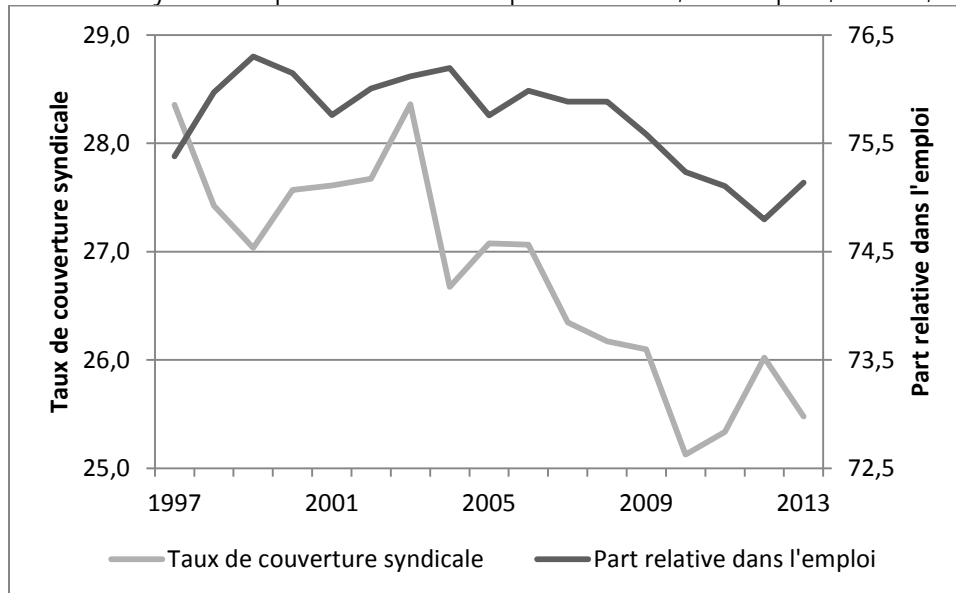
Graphique 5

Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, secteur public, Québec, 1997-2013



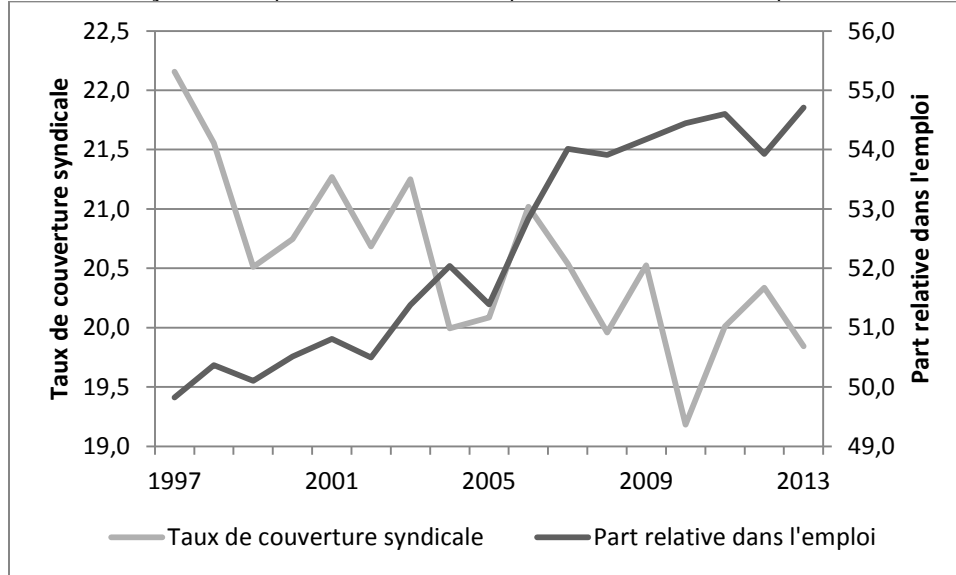
Graphique 6

Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, secteur privé, Québec, 1997-2013



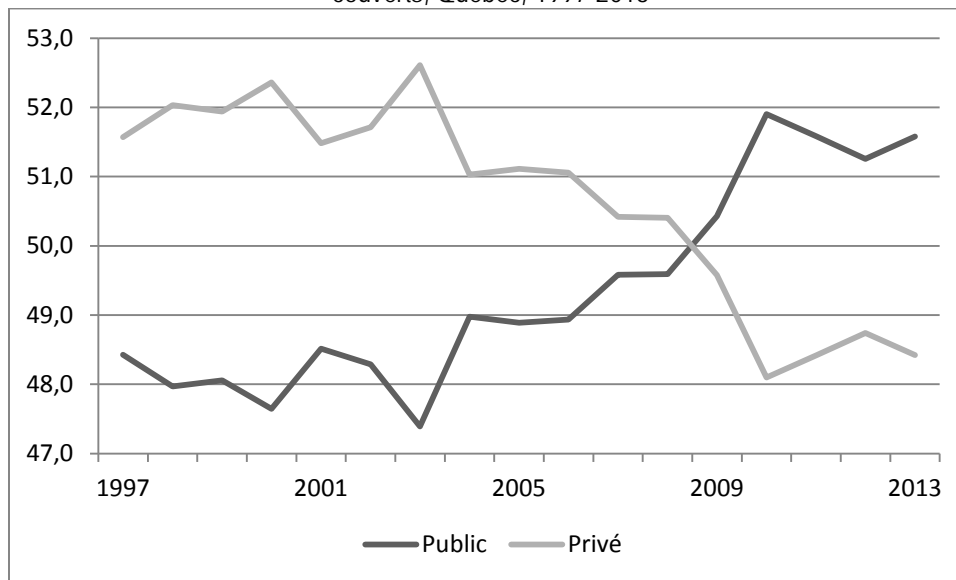
Graphique 7

Taux de couverture syndicale et part relative dans l'emploi salarié total, tertiaire privé, Québec, 1997-2013



Graphique 8

Part relative (en %) des salariés couverts des secteurs privé et public dans l'ensemble des salariés couverts, Québec, 1997-2013



Sur le plan des secteurs d'activités économiques, la présence syndicale est fortement différenciée. En prenant le cas de deux secteurs qui, en 2013, regroupent sensiblement le même nombre d'emplois et qui ont donc un poids équivalent dans l'emploi global, soit respectivement 6,4% et 6,6%, on peut constater des situations aux antipodes : le secteur de l'administration publique se distingue par le plus haut taux de couverture syndicale avec 80,5%, tandis que le secteur de l'hébergement et des services de restauration se fait remarquer parce qu'il arrive au deuxième rang des secteurs ayant le plus bas taux de couverture syndicale, soit 9,8%, le premier dans cette catégorie étant le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, avec un taux de 7,7%. Comment expliquer une telle diversité ? Nous proposons

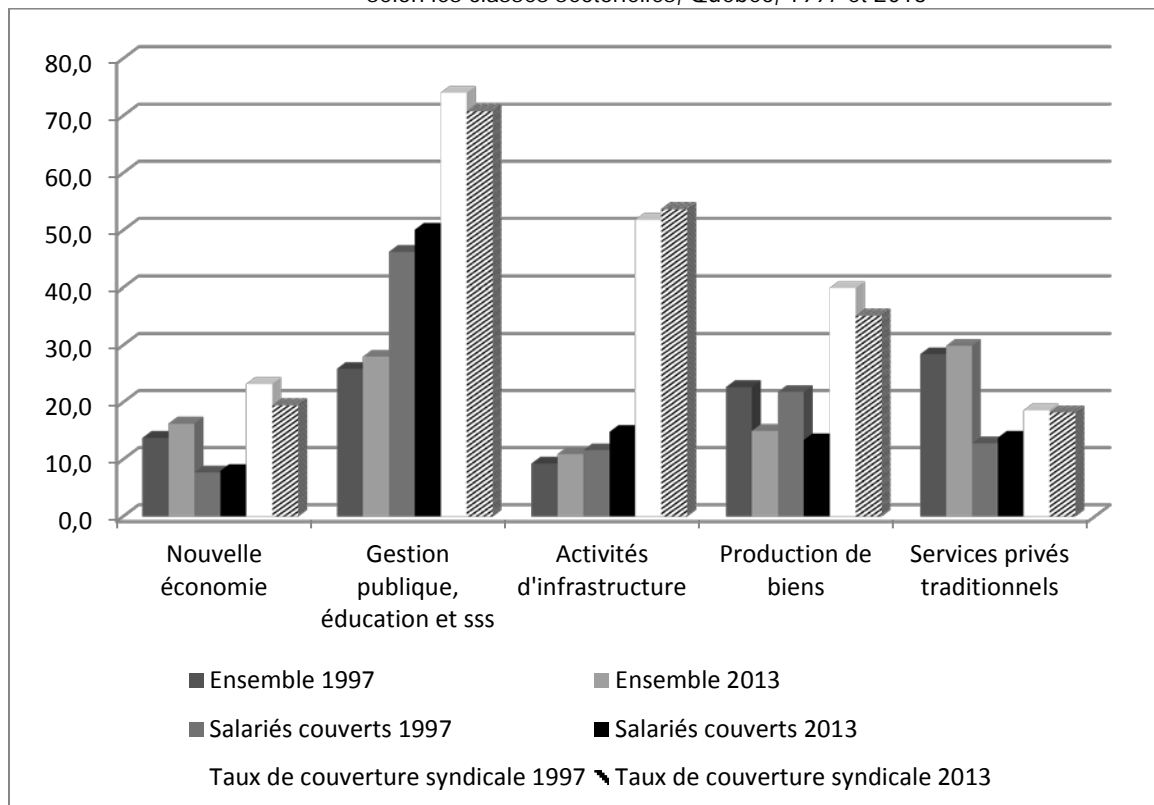
d'y apporter des éléments de réponse tout au long des paragraphes et des sections qui vont suivre en croisant notamment une approche sectorielle avec une approche professionnelle.

3.2 Une approche sectorielle de la présence syndicale

Il est possible de regrouper les secteurs d'activités en cinq grandes classes sectorielles (voir annexe 1). La **nouvelle économie** regroupe les activités trois secteurs : 1) services professionnels, scientifiques et techniques; 2) finances et assurances et 3) information, culture et loisirs. Elle se distingue par des activités de recherche scientifique et par le développement et l'usage intensif des technologies de l'information des communications. On y retrouve donc les activités dans les domaines de la biotechnologie et du multimédia. La nouvelle économie intègre enfin, dans le sillage de la financiarisation de l'économie, des activités associées à la gestion et à la finance. C'est la classe sectorielle qui a connu la plus forte croissance entre 1997 et 2013, soit une augmentation de l'emploi qui s'élève à 53,2%, et dont la part dans l'emploi total est passée de 13,8% à 16,3%. Par contre, le taux de couverture syndicale est en baisse, glissant de 23,2% à 19,5%, au cours de la période.

Graphique 9

Répartition de l'ensemble des salariés et des salariés couverts et taux de couverture syndicale, selon les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013



La **gestion publique, l'éducation ainsi que la santé et les services sociaux** se distinguent par un ensemble d'activités qui relèvent des missions de l'État et de ses diverses instances de gouvernement et qui sont en grande majorité accomplies sous l'égide de l'État à titre d'employeur. La proportion des emplois

appartenant au secteur public est largement prédominante et elle varie entre 80% et 75% pour les années 1997 et 2013. On observe toutefois, une tendance à la privatisation, notamment dans la santé et les services sociaux où la part du privé a progressé de 38,2% à 45,1% au cours de la période considérée. Cette classe sectorielle affiche le taux de couverture syndicale le plus élevé, avec 70,8% en 2013, lequel est toutefois en baisse par rapport à 1997, où il se situait alors à 74%. L'emploi est par contre en croissance, car les effectifs se sont accrus de 40,1% au cours de la période, dépassant le taux de croissance de l'emploi dans son ensemble qui s'élève à 29,8%. En conséquence, sa part dans l'emploi total est passée de 25,9% à 28%, entre 1997 et 2013.

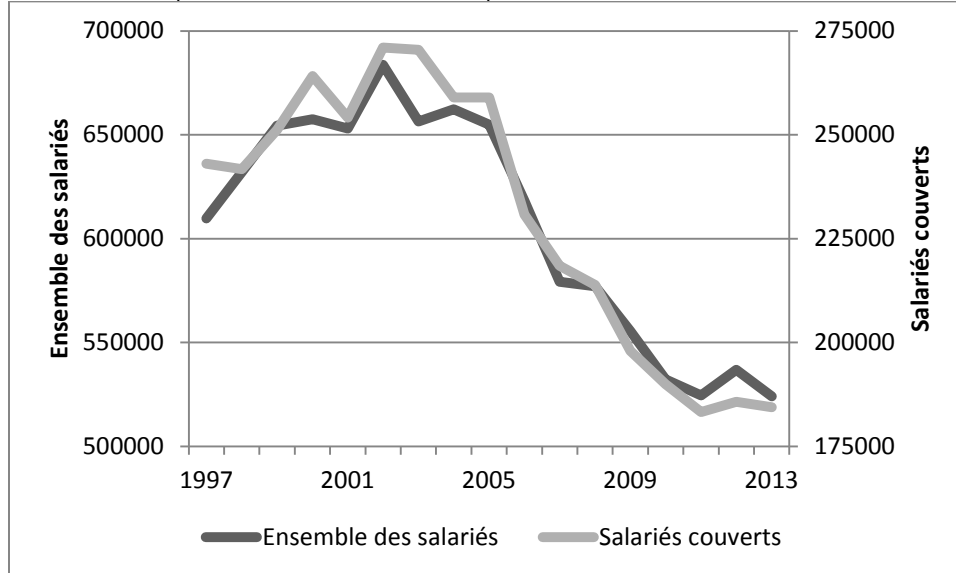
La classe sectorielle des **activités d'infrastructure** réunit la construction, les services publics de même que le transport et l'entreposage. Les principales caractéristiques des activités économiques de cette classe résident dans la production de services pour les autres secteurs économiques et dans sa dépendance à l'égard des politiques gouvernementales dans les domaines des transports, des infrastructures, de l'énergie et du développement industriel. On retrouve notamment dans ce groupe Hydro-Québec et tout le sous-secteur du transport en commun. Le secteur public employait 24,4% des salariés du secteur en 1997; cette proportion est descendue à 18,7% en 2013, étant donné la forte croissance des emplois dans le secteur de la construction. Cette classe sectorielle se distingue également par un taux de couverture syndicale qui arrive au deuxième rang avec 53,7%, en croissance par rapport à 1997, où il était de 51,8%. C'est la construction qui a enregistré la progression la plus rapide : l'emploi s'est accru de 120%, alors que le nombre de salariés couverts a augmenté encore plus rapidement, soit de 155%, faisant ainsi progresser le taux de couverture syndicale de 48,5% à 56,2% au cours de la période. La part de la classe dans l'ensemble des salariés s'est accentuée avec un gain de 1,6 points de pourcentage, pour atteindre 10,9% en 2013.

La classe sectorielle de **production des biens** rassemble le secteur manufacturier (fabrication des biens durables et non durables), la foresterie, les pêches, les mines ainsi que l'extraction du pétrole et du gaz de même que l'agriculture. L'ensemble de ces secteurs d'activités a connu un déclin prononcé de l'emploi avec la perte nette de 85 754 emplois entre 1997 et 2013. En fait, l'emploi s'est accru jusqu'à un sommet en 2002, à partir duquel il s'est carrément effondré avec la disparition de 159 690 effectifs, soit une dégringolade de 23,4%. Avec la perte de 86 538 effectifs, le déclin des emplois salariés a été encore plus prononcé (graphique 10). L'immense majorité de ces pertes d'emploi se sont produites dans le secteur manufacturier. La part cette classe sectorielle dans l'emploi salarié total a reculé de manière significative, passant de 22,7% à 15,0% au cours de ces années. La perte nette d'emplois a été plus grande chez les salariés couverts que parmi les salariés non couverts, si bien que le taux de couverture a régressé. En 1997, il s'élevait à 39,9%; dix-sept ans plus tard, il n'est plus que de 35,2%.

Les **services privés traditionnels** rassemblent le commerce, gros et détail, l'hébergement et la restauration, les autres services ainsi que la gestion d'entreprise et les services aux entreprises. Ce dernier secteur réunit nombre d'activités, considérées périphériques, comme la conciergerie et la sécurité, qui sont données en sous-traitance. Il inclut également les centres d'appel et les agences de placement temporaire. Cette classe sectorielle compte le plus grand nombre d'emplois en concentrant 30% de tous les emplois en 2013. En revanche, sur le plan de la couverture syndicale, elle se situe au dernier rang, avec un taux de 18,2% cette même année. Depuis 1997, l'emploi y a progressé plus rapidement que la moyenne, alors que le taux de couverture syndicale a légèrement décliné.

Graphique 10

Pertes d'emplois et de salariés couverts, production des biens, Québec, 1997-2013



Dans le cadre d'une approche sectorielle, on peut constater que l'emploi a progressé dans toutes les classes à l'exception de la production des biens, dont l'emploi a connu une chute considérable. Au regard de la répartition des salariés couverts, on constate que la majorité des effectifs se concentrent dans deux secteurs, soit la gestion publique, l'éducation ainsi que la santé et les services sociaux, d'une part, et les activités d'infrastructure, d'autre part. Ces deux classes sectorielles regroupent plus de plus de 90% des employés du secteur public. Cela signifie que l'ampleur de la couverture syndicale est fortement dépendante de l'État, à titre d'employeur ou à titre d'investisseur et de planificateur. Cette dépendance s'est accrue au cours des années récentes. La part des salariés couverts en provenance des secteurs associés à cette dépendance a augmenté de manière appréciable au cours des années récentes. Elle est passée de 57,8% à 65,9% entre 1997 et 2013. Cette dépendance devient une fragilité dans la perspective plausible de la réduction de la taille et du rôle de l'État dans un horizon rapproché et en considérant en outre que les activités d'infrastructure sont très sensibles à la conjoncture économique et politique.

L'approche sectorielle en cinq classes permet aussi de mieux comprendre la dynamique de la présence syndicale dans le tertiaire privé. En divisant le tertiaire privé en deux classes sectorielles¹⁸, nous pouvons distinguer deux réalités aux antipodes : la nouvelle économie et les services privés traditionnels. L'importance de ces derniers dans l'emploi total est presque deux fois plus grande que celle de la nouvelle économie, dont l'emploi croît toutefois plus rapidement. De plus, on peut observer que la couverture syndicale est très faible dans les deux classes sectorielles et qu'elle est la plus basse dans les services privés traditionnels, qui, compte tenu de leur importance, regroupent 40% des salariés non couverts par une convention collective, soit deux fois plus que dans la nouvelle économie. C'est en outre dans les services privés que l'on retrouve les pires conditions d'emploi, comme on le verra dans la section suivante.

¹⁸ En 2013, le tertiaire privé compte en 2013 1911,5 mille emplois et la grande majorité (soit 1611,6 mille emplois, soit 84,3%) appartiennent à ces deux classes sectorielles. Il regroupe également près de 250 000 emplois dans la gestion publique, l'éducation ainsi que la santé et les services sociaux. Le reste des effectifs provient du secteur des infrastructures, à l'exception de la construction.

3.3 Une approche professionnelle de la présence syndicale au Québec

En considérant l'organisation du travail (postes de direction et postes d'exécution), les compétences exigées par les postes de travail (les cinq niveaux de compétences de la classification nationale des emplois) et certaines conditions d'emploi (rémunération et statuts d'emploi notamment), il est possible de constituer huit classes professionnelles sur la base de la classification des 47 professions de la CNPS (Classification nationale des professions pour statistiques) de 2001 de Statistique Canada (voir l'annexe 2).

La **classe supérieure** regroupe les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que le personnel professionnel en gestion des affaires et des finances de même que les médecins et les ingénieurs. En 2013, elle représente 13,6% des salariés et cette proportion est en baisse depuis 1997. Le taux de couverture syndicale est également en baisse; il est descendu de 24,1% à 22,1% au cours de la période étudiée (graphique 11).

Bien qu'ayant une importance relative très faible, les **superviseurs** ont enregistré la plus forte croissance au cours de la période 1997 à 2013. Leur nombre a triplé et leur importance relative s'élève à 4,2% en 2013. Ils se composent des superviseurs dans le travail de bureau, dans les ventes et les services ainsi que des contremaîtres du personnel des métiers et des transports. En 2013, 30% d'entre eux sont couverts par une convention collective; cette proportion représente un déclin de 3,4%, comparée à ce qu'elle était en 1997.

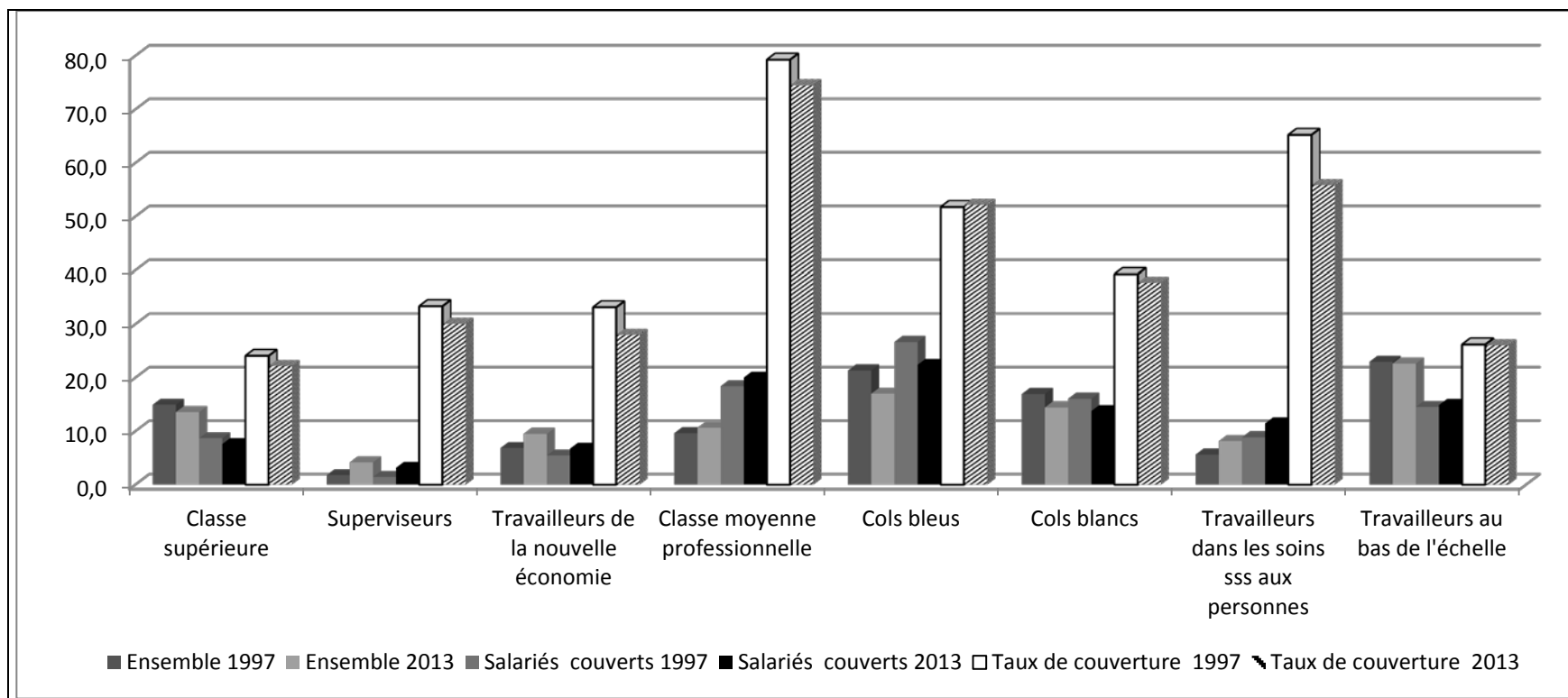
Les **travailleurs de la nouvelle économie** se composent des techniciens dans les sciences naturelles et appliquées, des professionnels et des techniciens des arts, de la culture, des sports et des loisirs ainsi que du personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance, de l'immobilier et des achats. Cette classe professionnelle comprend notamment les journalistes et les techniciens dans l'industrie du multimédia. Elle a enregistré une forte croissance de l'emploi depuis la fin des années quatre-vingt-dix; entre 1997 et 2013, l'emploi s'est accru de 80,5% et en conséquence la part de cette classe professionnelle dans l'emploi est passée de 6,8% à 9,5%. En revanche, le taux de couverture syndicale a diminué, en déclinant de 33,2% à 28%. Ce sont les techniciens dans les sciences naturelles et appliquées qui ont connu la plus forte chute du taux de couverture qui est passé de 45,5% à 36,8%, entre 1997 et 2013. Les professionnels des arts et de la culture ont vécu la même évolution, mais avec une intensité moindre, car leur taux de couverture a diminué de 3,5 points de pourcentage. Par contre, les techniciens des arts et de la culture ont vu leur taux de couverture syndicale s'accroître en s'améliorant de 3 points de pourcentage, au cours de la même période.

La **classe moyenne professionnelle** réunit les enseignants, les infirmières, les travailleurs sociaux, les psychologues, les autres professionnels des sciences sociales ainsi que les policiers, les pompiers et les autres personnels des services de protection dans le secteur public¹⁹. Sa part dans l'emploi est légèrement en croissance et elle représente, en 2013, 10,6% de l'ensemble des salariés. Elle affiche de loin le plus haut taux de couverture syndicale, avec un niveau atteignant 74,5% en 2013, bien qu'il soit en baisse depuis 1997, alors qu'il s'élevait à 79,3%.

¹⁹ Elle comprend aussi les juges et les avocats.

Graphique 11

Répartition de l'ensemble des salariés et des salariés couverts et taux de couverture syndicale, selon les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013



Les **cols bleus** rassemblent les ouvriers de métiers, les opérateurs spécialisés et les manœuvres. Ils représentent le deuxième groupe le plus important dans l'ensemble des classes professionnelles. Leur nombre a connu une légère augmentation au cours de la période analysée, bien inférieure toutefois à celle de l'ensemble des salariés, si bien que leur importance relative a reculé de 4,4 points de pourcentage. Toutefois, leur taux de couverture syndicale est demeuré le même à peu près le même et il s'élève à 52,2% en 2013.

Les **cols blancs** comprennent les secrétaires, le personnel de bureau, le personnel d'administration des finances et des assurances de même que le personnel administratif et de réglementation. Ils ont connu une faible croissance sur le plan de l'emploi et leur importance relative dans l'emploi total a reculé de 2,5 points de pourcentage. Le taux de couverture syndicale égale 37,7% en 2013 et il léger recul comparé à 1997, où il atteignait alors 39,3%.

Les **travailleurs dans les soins de santé et de services sociaux** aux personnes ont connu une croissance de 87,5% entre 1997 et 2013. Après les superviseurs, ils ont enregistré la meilleure performance à ce chapitre. Dans leur rang, on dénombre du personnel technique et de soutien du secteur de la santé, du personnel paraprofessionnel dans les services sociaux et l'enseignement, incluant les éducatrices en garderie, ainsi que du personnel de soutien familial et de garderie. Dans cette classe professionnelle, le taux de couverture syndicale a enregistré une importante diminution au cours des dernières années. Il a glissé de 65,3% à 55,8% au cours de la période 1997 à 2013. Ce déclin est associé à la privatisation. Alors que dans le secteur public le taux de couverture se situe à un niveau très élevé et qu'il s'est légèrement accru au cours de la période passant de 86,3% à 87,9%, il se situe dans le secteur privé à un niveau bien inférieur et il a décliné d'une manière importante, reculant de 41,1% à 31,8%. La croissance de l'emploi dans le secteur privé a été de 130,8%, alors qu'elle a été de 50% dans le secteur public. Si bien qu'en 2013 le privé représente 57% des emplois, tandis que cette proportion s'élevait à 42,8% en 1997. Soulignons enfin que les emplois salariés non couverts dans le privé se sont accrus de 167% au cours de la période, soit l'ajout de près de 70 000 emplois.

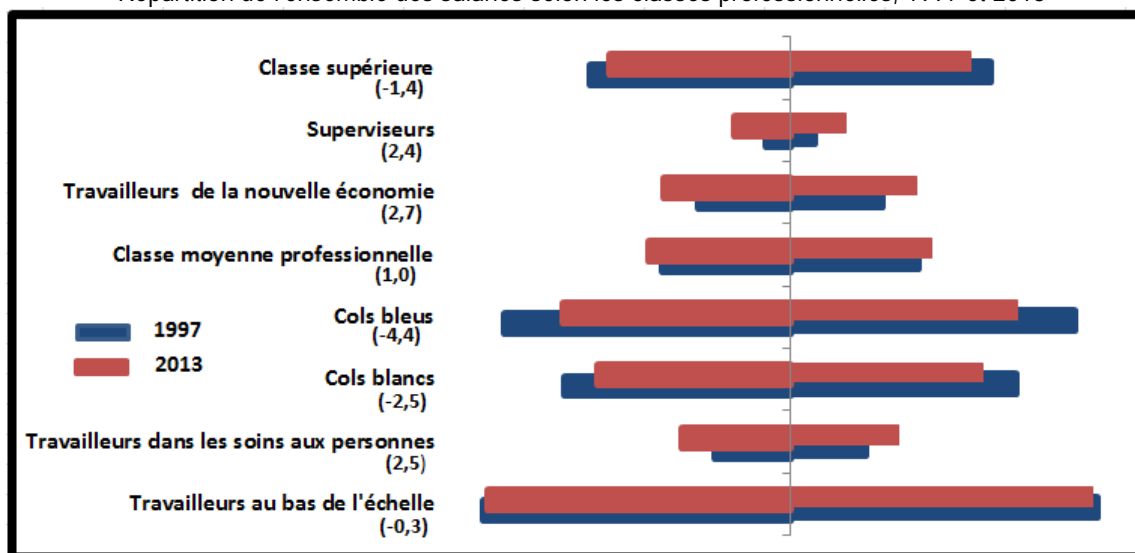
Les **travailleurs au bas de l'échelle** regroupent les salariés qui occupent des emplois exigeant un niveau élémentaire de compétence, soit le niveau D. Ils se concentrent dans les emplois de caissiers, de vendeurs, de cuisiniers, de serveurs, de personnel dans la vente, de personnel dans les soins aux personnes, de camionneurs et de livreurs ainsi que d'ouvriers agricoles et de manœuvres dans la production primaire. Ils constituent la classe professionnelle la plus importante en 2013 et ils occupent 22,6% de l'ensemble des emplois, soit une part qui est demeurée à peu près la même depuis 1997. À 26%, le taux de couverture syndicale est largement inférieur à la moyenne et il est au même niveau qu'il était en 1997.

En faisant le bilan de l'importance relative des classes professionnelles et de leur évolution au cours des dix-sept dernières années, on constate que les châteaux forts du syndicalisme, représentés par les classes centrales (classe moyenne professionnelle, cols bleus et cols blancs) sont en recul²⁰ au profit de la base (travailleurs au bas de l'échelle et travailleurs dans les soins aux personnes) et du sommet (classe supérieure, superviseurs et travailleurs de la nouvelle économie). On observe au Québec le même

²⁰ Plus précisément, la classe moyenne professionnelle est en légère croissance. Mais le recul parmi les cols blancs et les cols bleus dépasse largement la croissance dans la classe moyenne professionnelle.

phénomène de polarisation des emplois qui caractérise la plupart des sociétés occidentales²¹ (graphique 12)

Graphique 12
Répartition de l'ensemble des salariés selon les classes professionnelles, 1997 et 2013



Entre parenthèses, le taux de croissance de l'emploi au cours de la période 1997-2013.

3.4 Croisement des classes sectorielles avec les classes professionnelles.

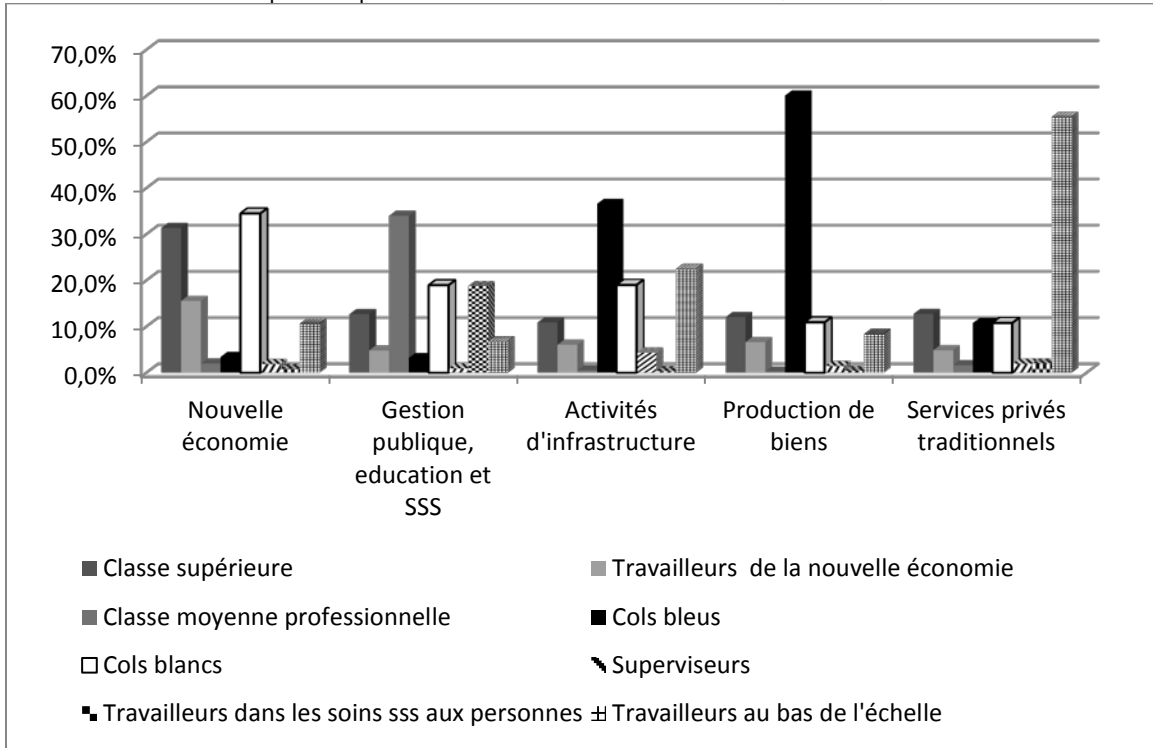
Il y a une corrélation très forte entre les classes sectorielles et les classes professionnelles²². En s'attardant à la composition professionnelle des classes sectorielles, on peut observer qu'une ou deux classes professionnelles dominent dans chacune des classes sectorielles (graphiques 13 et 14). La **nouvelle économie** était largement dominée par les cols blancs en 1997 qui représentaient cette année-là 34,5% des effectifs. C'était la classe professionnelle la plus importante. La classe supérieure venait au deuxième rang avec 31,3% des effectifs. La part des cols blancs s'abaisse dans les années suivantes, si bien qu'en 2013, elle n'est plus que 23,7%. Entre-temps, ce sont les travailleurs de la nouvelle économie qui ont pris le relais et leur part dans la classe sectorielle de la nouvelle économie est passée de 15,5% à 24% entre 1997 et 2013. La classe supérieure et les travailleurs de la nouvelle économie représentent en 2013 près de 60% des salariés de la classe sectorielle de la nouvelle économie et cette proportion est croissante par rapport à 1997, tandis que ces deux classes professionnelles ne comptaient alors que 46,8% des effectifs de la nouvelle économie. La classe sectorielle de **la gestion publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux** se distinguent par une forte représentation de la classe moyenne professionnelle et

²¹ AUTOR, David H. et David DORN. 2009. « Inequality and Specialization : The Growth of Low-Skill Service Jobs in the United States ». Discussion Paper No. 4290. Berlin : Institute for the Study of Labor (IZA).

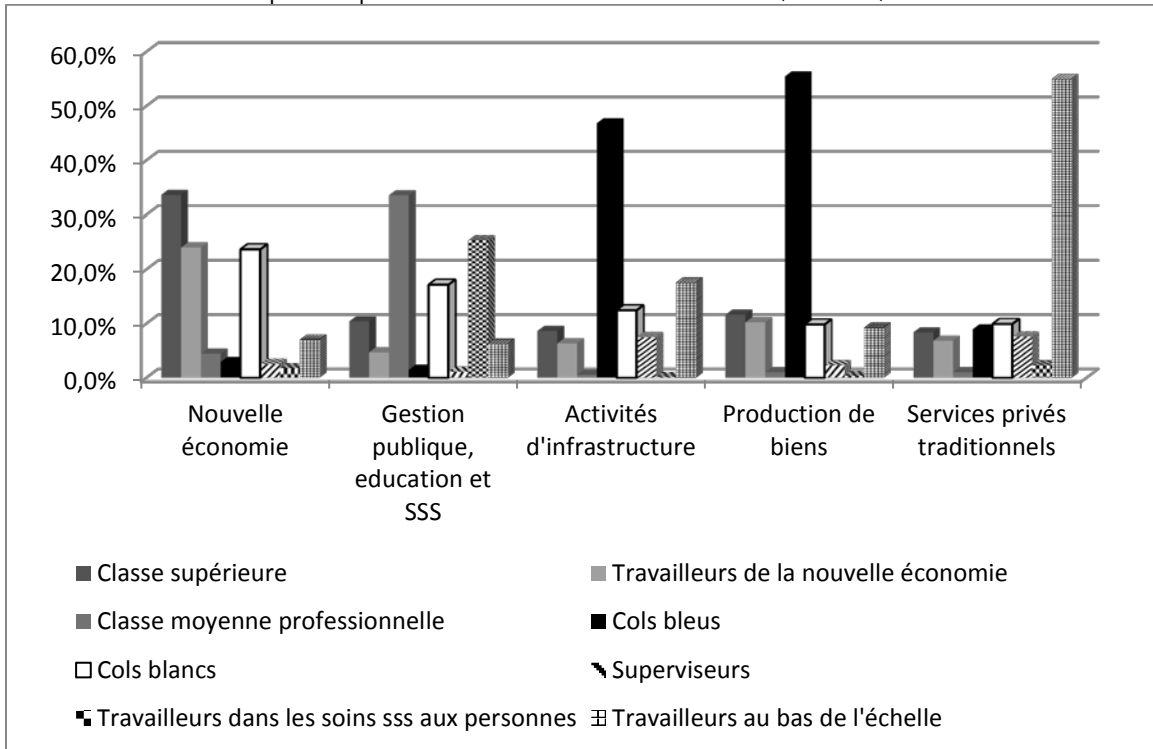
GOOS, Maarten, Alan MANNING et Anna SALOMONS. 2009. « Job Polarization in Europe ». *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol. 99, no 2, 58-63.

²² X², p < ,000.

Graphique 13
Composition professionnelle des classes sectorielles, Québec, 1997



Graphique 14
Composition professionnelle des classes sectorielles, Québec, 2013

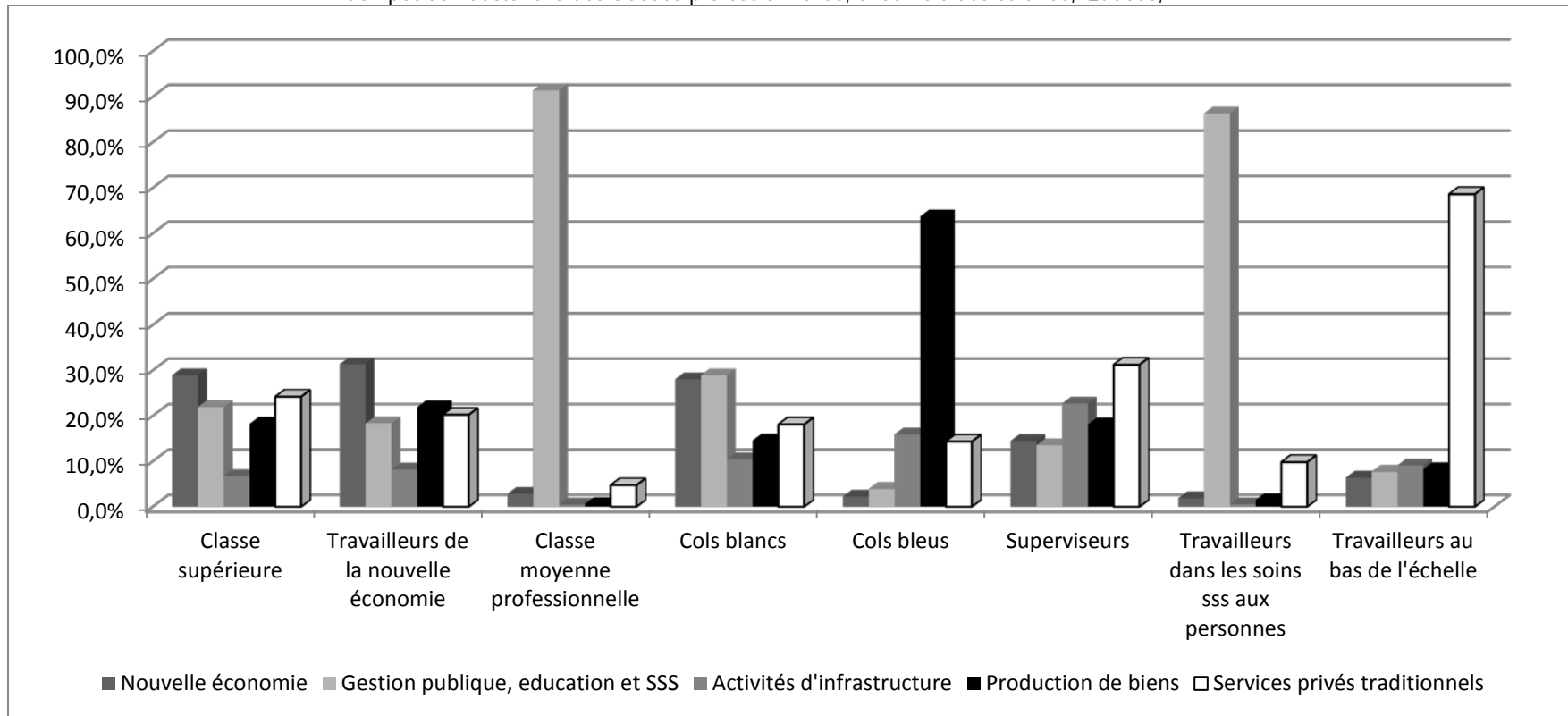


des travailleurs dans les soins SSS (santé et services sociaux) aux personnes qui comptent pour 58,9% des effectifs en 2013, soit une proportion en croissance par rapport à 1997, où elle s'élevait alors à 52,9%. Pour leur part, les salariés de la classe sectorielle des **activités d'infrastructure** se retrouvent principalement dans les classes professionnelles des cols bleus et des travailleurs au bas de l'échelle qui, en 1997, regroupaient respectivement 36,5% et 22,5% des effectifs. Dix-sept ans plus tard, ces proportions se sont considérablement modifiées : les cols bleus ont accru leur position et représentent en 2013 46,8% des effectifs, tandis que les travailleurs au bas de l'échelle ont vu diminuer leur position qui n'est plus alors que de 17,6%. Sans surprise, la **production des biens** est majoritairement composée de cols bleus qui en représentent 60,1% et 55,5% des effectifs respectivement en 1997 et 2013. La perte de la suprématie des cols bleus s'explique par la montée des travailleurs de la nouvelle économie qui ont vu leur part s'élever de 6,6% à 10,2% au cours de la période analysée. Dans les **services traditionnels**, on rencontre principalement des travailleurs au bas de l'échelle qui ont conservé une part stable en comptant pour 55% des effectifs salariés tant en 1997 qu'en 2013. Ce sont les superviseurs qui ont vu leur position s'accroître considérablement, laquelle a augmenté de 1,9% en 1997 à 7,6% en 2013. Ces gains ont compensé les pertes enregistrées par les autres classes professionnelles, notamment par la classe supérieure. C'est comme si les superviseurs avaient remplacé la classe supérieure dont l'importance relative a décliné de 12,7% à 8,4%, au cours des années prises en compte. Est-ce alors une conséquence de la diffusion du système de franchise et du déclin des petits propriétaires, ne possédant qu'un seul ou quelques établissements ?

La composition sectorielle des classes professionnelles est très variable (graphiques 15 et 16). Les effectifs d'une classe professionnelle se concentrent généralement dans un secteur en particulier et ce phénomène de concentration sectorielle des classes professionnelles s'accroît au fil des années. La **classe supérieure** et les **travailleurs de la nouvelle économie** se retrouvent principalement dans la classe sectorielle de la nouvelle économie. Pour l'une et l'autre classe professionnelles, c'est plus ou moins 40% de leurs effectifs qui, en 2013, sont réunis dans la nouvelle économie, alors que cette proportion s'élevait, dix-sept ans plus tôt, à 28,9% et 31,4% respectivement pour l'une et l'autre classe professionnelle. Les effectifs de la **classe moyenne professionnelle** et les **travailleurs dans les soins SSS aux personnes** se rassemblent à peu près exclusivement, dans des proportions variant entre 86% et 92% de dans la classe de la gestion publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux. Les **cols blancs** se répartissaient, en 1997, à peu près également entre deux classes sectorielles, soit la nouvelle économie, d'une part, et la gestion publique, l'éducation et les soins SSS aux personnes, d'autre part. Dans les années suivantes, la suprématie de la gestion publique, de l'éducation et des soins SSS aux personnes s'installe peu à peu et en 2013, c'est le tiers des cols blancs qui se retrouvent dans cette classe. Quant aux **cols bleus**, ce sont près des deux tiers qui, en 1997, œuvrent dans la production des biens. Les activités des cols bleus se diversifient au fil des années; si bien qu'en 2013, ce n'est plus que la moitié qui travaille à la production des biens, alors que 30% d'entre eux se retrouvent désormais dans les activités d'infrastructure. Les **superviseurs** et les **travailleurs au bas de l'échelle** se regroupent principalement dans les services privés traditionnels à raison de 31,2% et 68,6% en 1997. Cette spécialisation se renforce dans les années suivantes et, en 2013, ce sont 54,4% des premiers et 72,6% des autres qui occupent un emploi dans les services privés traditionnels.

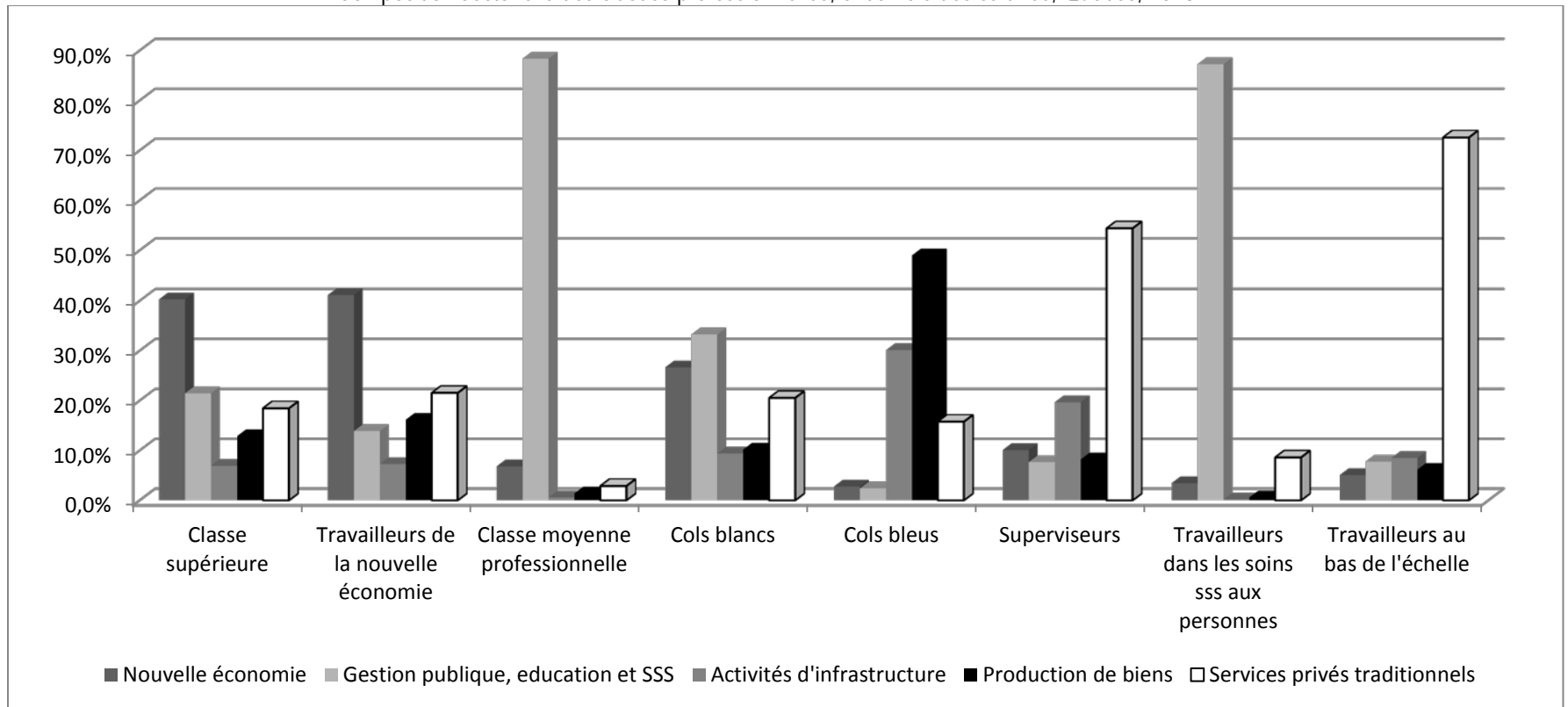
Graphique 15

Composition sectorielle des classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 1997



Graphique 16

Composition sectorielle des classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 2013

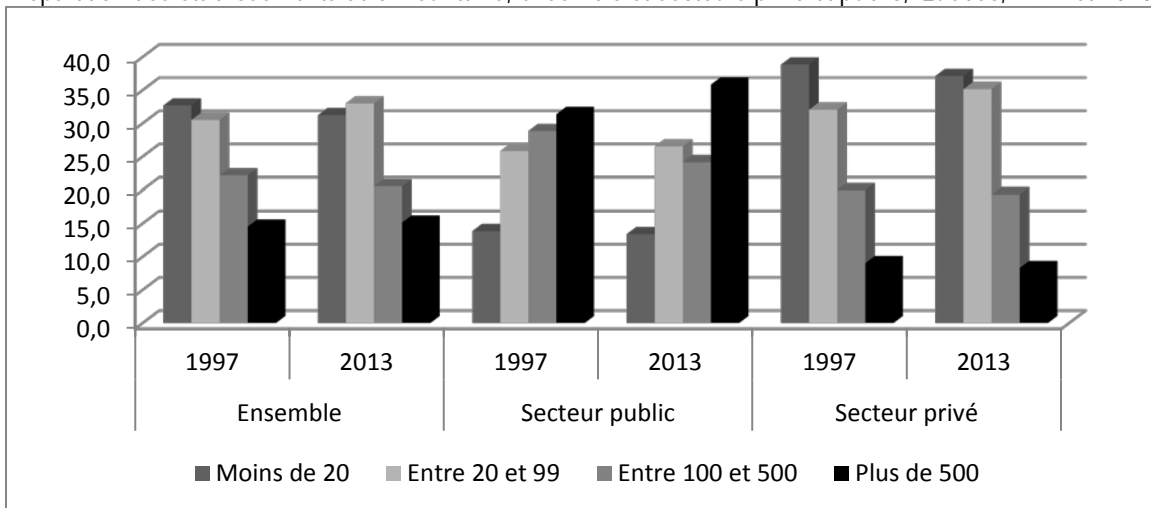


3.5 Couverture syndicale et taille des établissements

C'est un lieu commun que d'affirmer que les établissements de petite taille dominent dans l'emploi et que la présence syndicale varie considérablement selon la taille des établissements. Ces derniers sont regroupés en quatre catégories : établissement de petite taille (moins de 20 employés), établissements de taille moyenne (entre 20 et 99 employés), établissements de grande taille (entre 100 et 500 employés) et établissements de très grande taille (plus de 500 employés). Un peu plus de 30% des emplois dans l'ensemble des secteurs de retrouvent dans les établissements de petite taille (graphique 17). Cependant, cette proportion est très différente selon les grands secteurs d'emploi : elle est inférieure à 15% dans le public, où dominent d'ailleurs les établissements de très grande taille, et elle s'élève à tout près de 40% dans le privé. La suprématie des petits établissements dans l'emploi n'est donc pas aussi grande qu'on l'affirme généralement. Elle est fortement contestée par la présence des établissements de moyenne taille qui en 2013 arrivent au premier rang avec le tiers des emplois dans l'ensemble des secteurs. En revanche, la prédominance des établissements de petite taille est bien réelle dans le secteur privé. En fait, la problématique des petits établissements est essentiellement une question pertinente pour le privé, car 90% des établissements de petite taille se concentrent dans ce secteur.

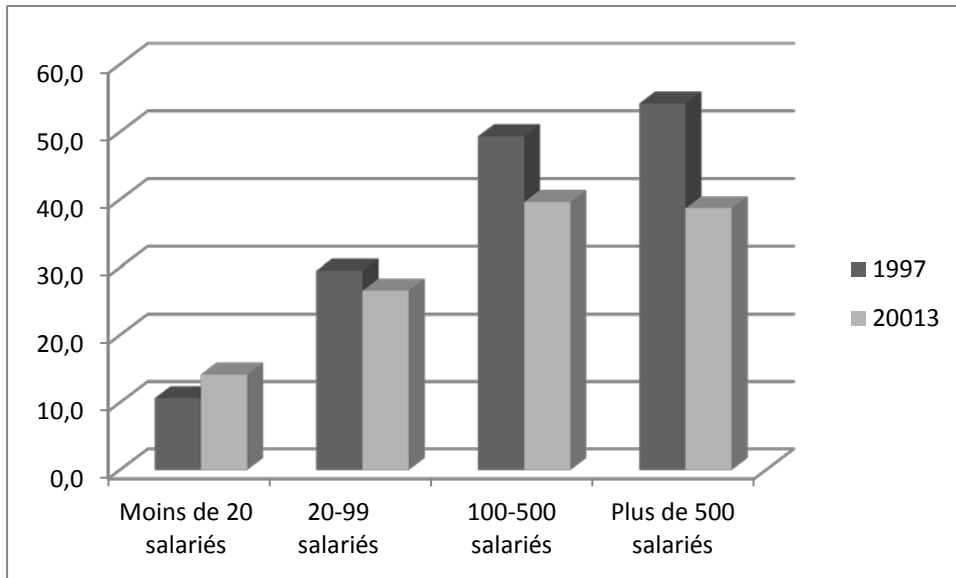
Graphique 17

Répartition des établissements selon leur taille, ensemble et secteurs privé et public, Québec, 1997 et 2013



Certes, comme on l'a écrit plus haut, la présence syndicale varie selon la taille des établissements, mais l'évolution au cours des dernières années est quelque peu paradoxale. Dans le secteur privé, à peine 10% des salariés des petits établissements étaient couverts par une convention collective en 1997, alors qu'ils étaient couverts dans des proportions respectives de 30%, 50% et 54% dans les établissements de taille moyenne, grande et très grande (graphique 18). Toutefois, quelque dix-sept ans plus tard, on observe une croissance de la présence syndicale dans les petits établissements et un déclin dans les autres établissements. Ce déclin est particulièrement prononcé dans les établissements de grande et de très grande taille. Dans les uns, la chute du taux de couverture est de 10 points de pourcentage et dans les autres, elle est de 15,5 points de pourcentage. Comment expliquer cette évolution ?

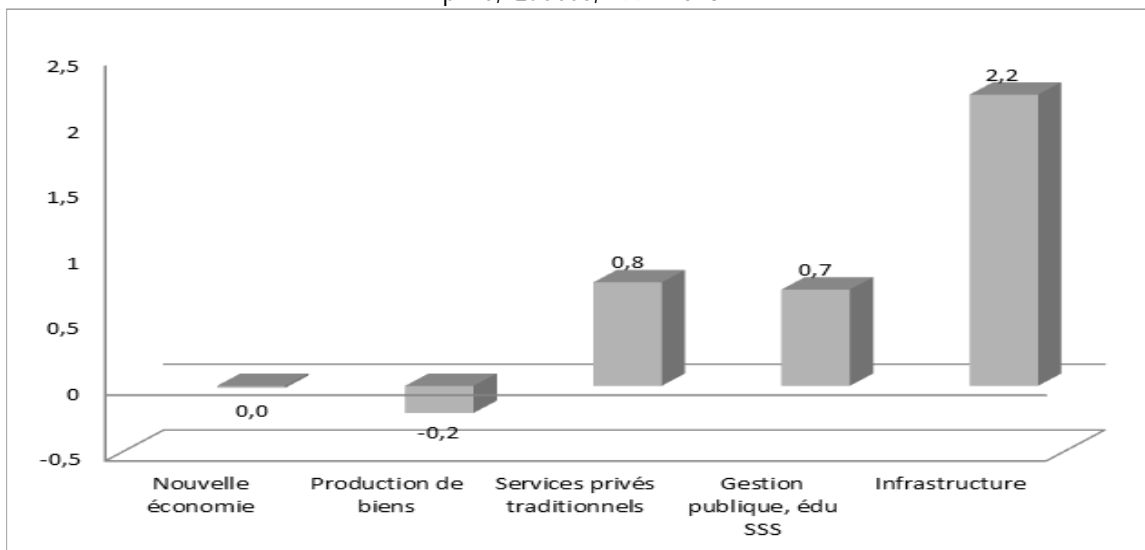
Graphique 18
Taux de couverture syndicale, secteur privé, Québec, 1997 et 2013



La croissance de la couverture syndicale dans les petits établissements s'explique essentiellement par la croissance de l'emploi dans la classe sectorielle des activités d'infrastructure au sein de laquelle la construction se distingue par une augmentation considérable de l'emploi dans les petits établissements et par son régime particulier de relations du travail (graphique 19). Dans les établissements de grande taille et de très grande taille, c'est la chute combinée des emplois et du taux de couverture dans la production des biens qui ont exercé une influence déterminante (graphiques 20 et 21). Non seulement l'importance des

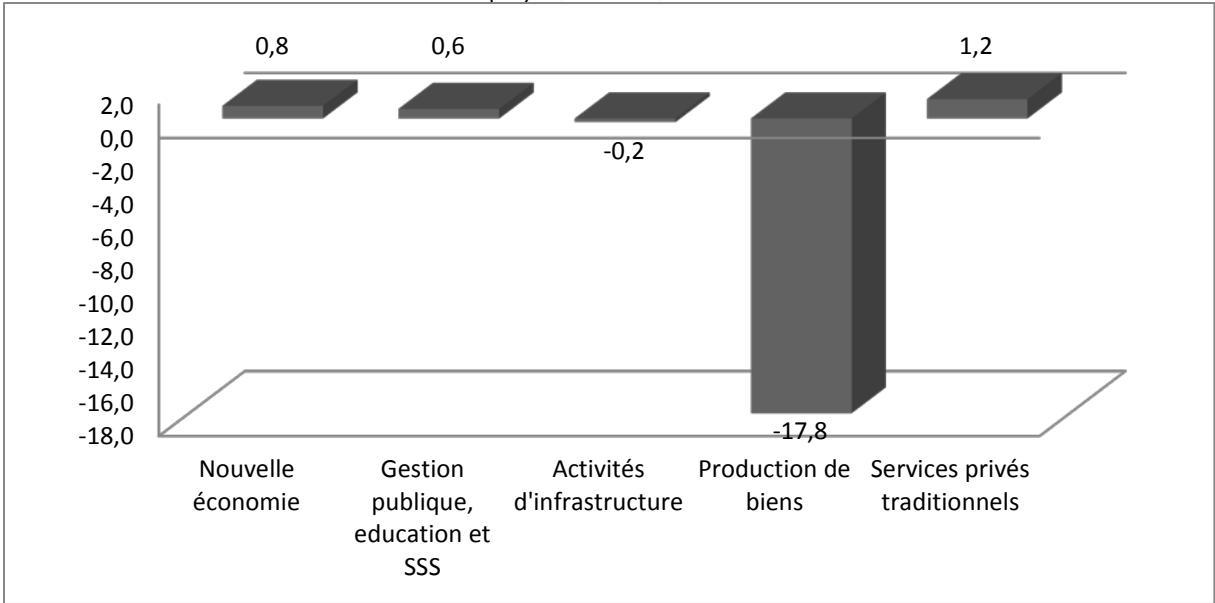
Graphique 19

Contribution des secteurs à la variation de la couverture syndicale des petits établissements dans le secteur privé, Québec, 1997-2013



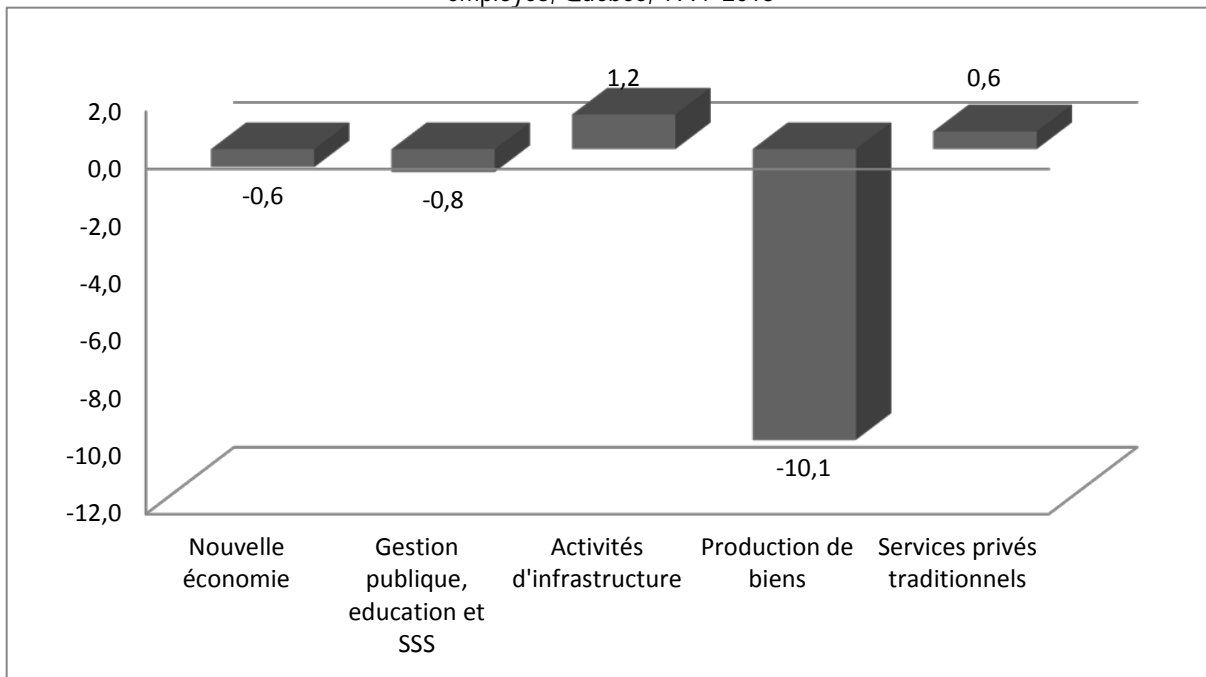
Graphique 20

Contribution des classes sectorielles à la variation du taux de couverture syndicale, établissements de plus de 500 employés, Québec, 1997-2013



Graphique 21

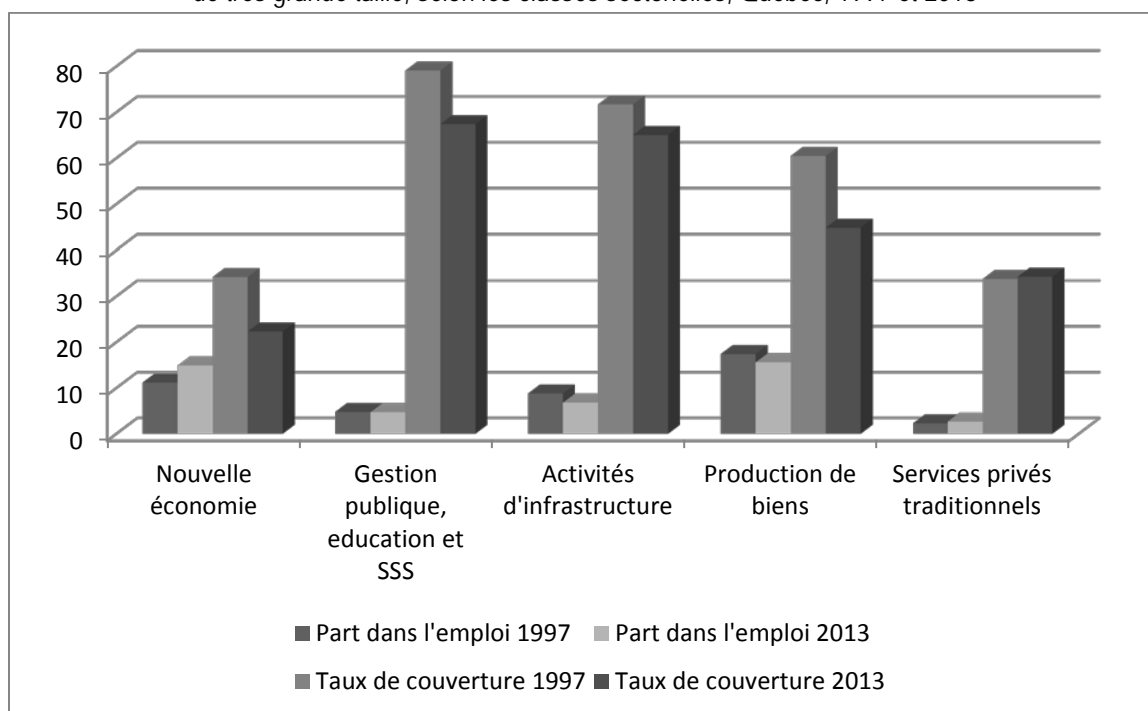
Contribution des classes sectorielles à la variation du taux de couverture syndicale, établissements de 100 à 500 employés, Québec, 1997-2013



établissements de grande et de très grande taille a décliné, mais force est de noter que le taux de couverture syndicale a davantage chuté dans ces établissements. Dans les établissements de très grande taille de la production des biens, dont les salariés sont couverts par une convention collective, l'emploi a certes fortement décliné, mais en revanche, les syndicats ont été incapables de s'implanter dans les établissements non couverts pour compenser les pertes dans les premiers établissements. Il faut aussi souligner le cas particulier de la nouvelle économie qui, contrairement à la production des biens, se distingue par une forte croissance de l'emploi dans les établissements de très grande taille, dont le taux de couverture a, d'une manière similaire à la production des biens, également diminué (graphique 22). Entre 1997 et 2013, les établissements de grande taille ont doublé le nombre de leurs salariés, toutefois seulement 10% de ces nouveaux salariés ont accédé à une couverture syndicale.

Graphique 22

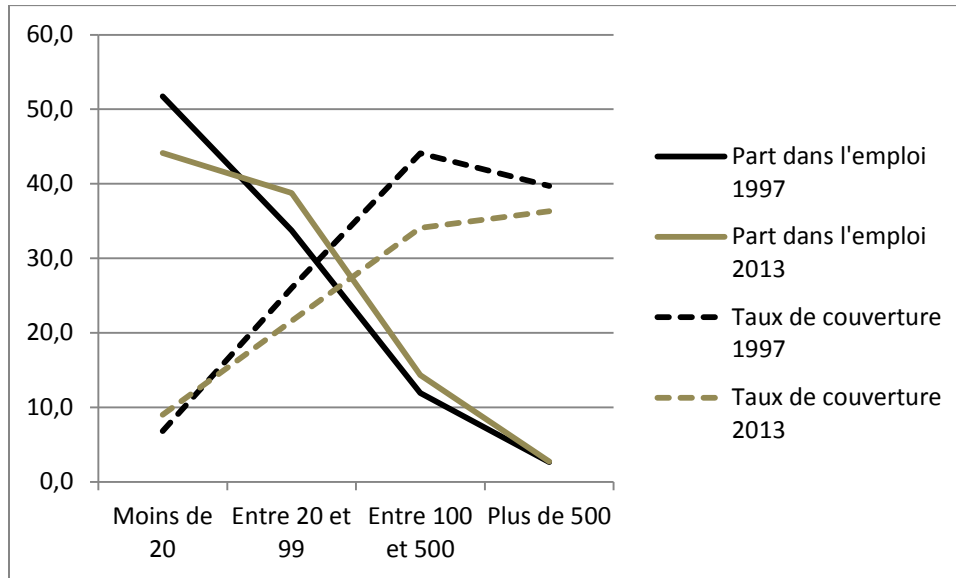
Part dans l'emploi au sein de la classe sectorielle et taux de couverture syndicale dans les établissements de très grande taille, selon les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013



Pour approfondir l'impact de la taille sur la couverture syndicale, comparons la construction aux services privés traditionnels. On est alors en présence de deux cas de figure opposés : pendant que, dans les services privés traditionnels, la couverture syndicale suit une courbe opposée à celle de la taille des établissements (graphique 23), l'association entre les deux phénomènes, dans la construction, est moins forte pour l'année 1997 et elle s'affaiblit davantage pour l'année 2013 tout en prenant la forme d'un arc horizontal, le taux de couverture prenant une valeur supérieure dans les petits établissements à celle que l'on rencontre dans les très grands établissements (graphique 24). En conséquence, dans cette comparaison, ce n'est pas la taille qui explique les variations du taux de couverture, c'est plutôt la nature du régime institutionnel.

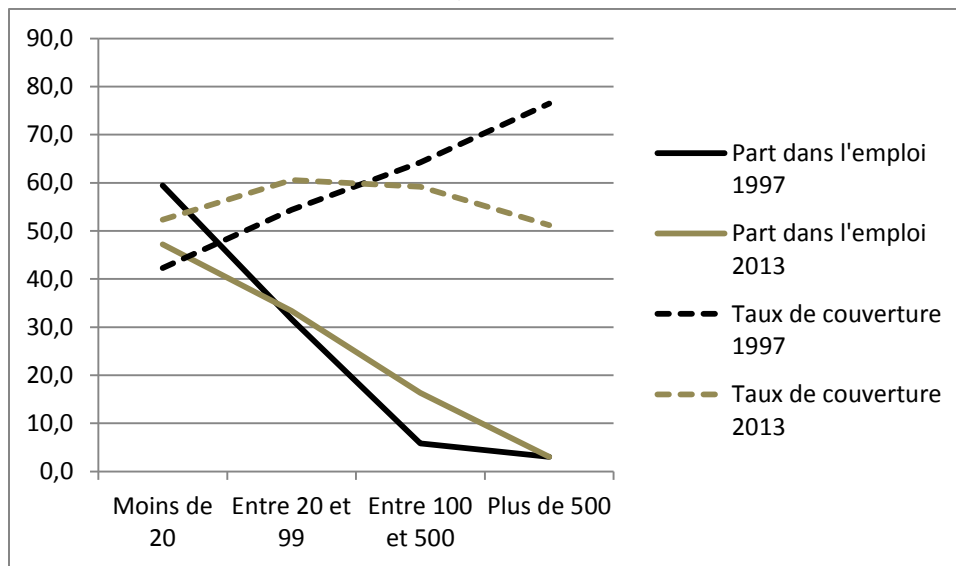
Graphique 23

Importance relative de l'emploi et du taux de couverture, selon la taille des établissements, services privés traditionnels, Québec, 1997 et 2013



Graphique 24

Importance relative de l'emploi et du taux de couverture, selon la taille des établissements, construction, Québec, 1997 et 2013



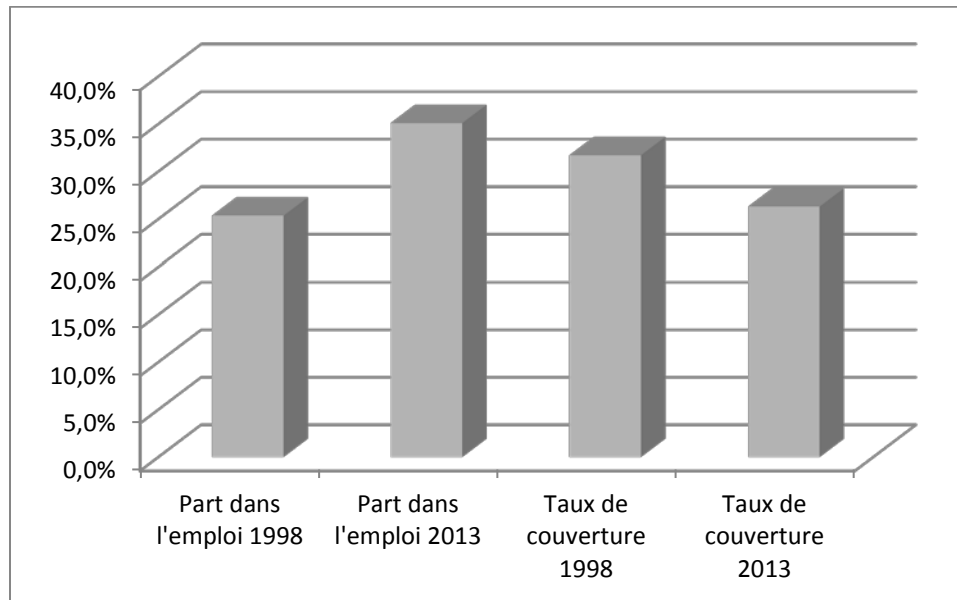
Un autre phénomène distingue la construction des services privés traditionnels, c'est le système de franchise, soit la propriété de petits, moyens ou grands établissements par de très grandes entreprises. Dans la construction, ce système est peu présent, regroupant seulement 10% des emplois, et cette proportion demeure constante entre 1998²³ et 2013. En outre, le taux de couverture est également stable. Par contre, dans les services privés traditionnels, la présence du système de franchise est importante et en

²³ L'année 1998 est retenue pour l'analyse du système de franchise, parce que les données sur l'emploi dans les entreprises sont manquantes pour l'année 1997.

croissance, tandis que le taux de couverture est en déclin. Dans cette classe sectorielle, l'importance relative de l'emploi dans le système de franchise est passée de 25,4% à 35,1% entre 1998 et 2013, tandis que le taux de couverture syndicale a décliné de 31,7% à 26,3% (graphique 25). La syndicalisation est difficile dans ce système en croissance, comme les cas récents de Wal-Mart et de MacDonald l'indiquent. Par contre, la syndicalisation dans les dépanneurs Couche-Tard redonnent de l'espoir. Entre 1998 et 2013, c'est seulement 19,8% des emplois du système de franchise résultant de la croissance nette qui ont accédé à une couverture syndicale.

Graphique 25

Importance relative dans l'emploi et taux de couverture syndicale du système de franchise, services privés traditionnels, Québec, 1998 et 2013.



3.6 Couverture syndicale et salaires

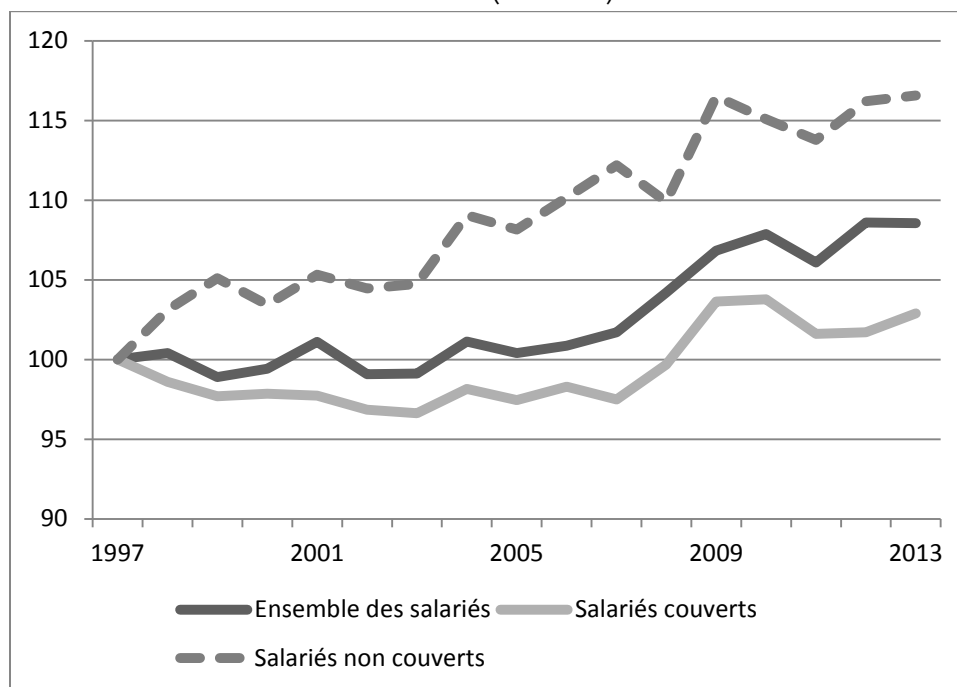
Après avoir présenté le portrait général de l'évolution des salaires, nous aborderons l'évolution des écarts salariaux entre les salariés couverts et les autres. Par la suite, nous nous pencherons sur l'évolution des salaires selon les classes professionnelles et sur l'évolution des écarts entre les mieux payés et les moins bien payés. Nous poursuivrons en jetant un regard sur l'accroissement des inégalités en comparant les classes professionnelles sur la base de la répartition de l'emploi et de la masse salariale totale. Nous terminerons par la présentation de données sur les quintiles de revenus en relation avec la couverture syndicale.

Au cours des dernières années, soit plus précisément entre 1997 et 2013, le salaire horaire médian²⁴ réel de l'ensemble des salariés s'est accru de 8,5%. Par contre, le salaire des salariés non couverts s'est davantage accru que celui des salariés couverts : les premiers ont vu leur salaire horaire augmenter de

²⁴ La médiane sépare un groupe en deux parties égales. Cet indicateur a été retenu car il est moins sensible aux données excentriques, comme l'est la moyenne.

16,6%, alors que les seconds ont assisté à la stagnation de leur salaire, qui n'a crû que 2,9% (graphique 26). Certes, les salaires des salariés bénéficiant d'une couverture syndicale sont supérieurs à ceux qui ne

Graphique 26
Salaires horaires médians réels, ensemble des salariés, salariés couverts et salariés non couverts, Québec 1997-2013 (1997=100)

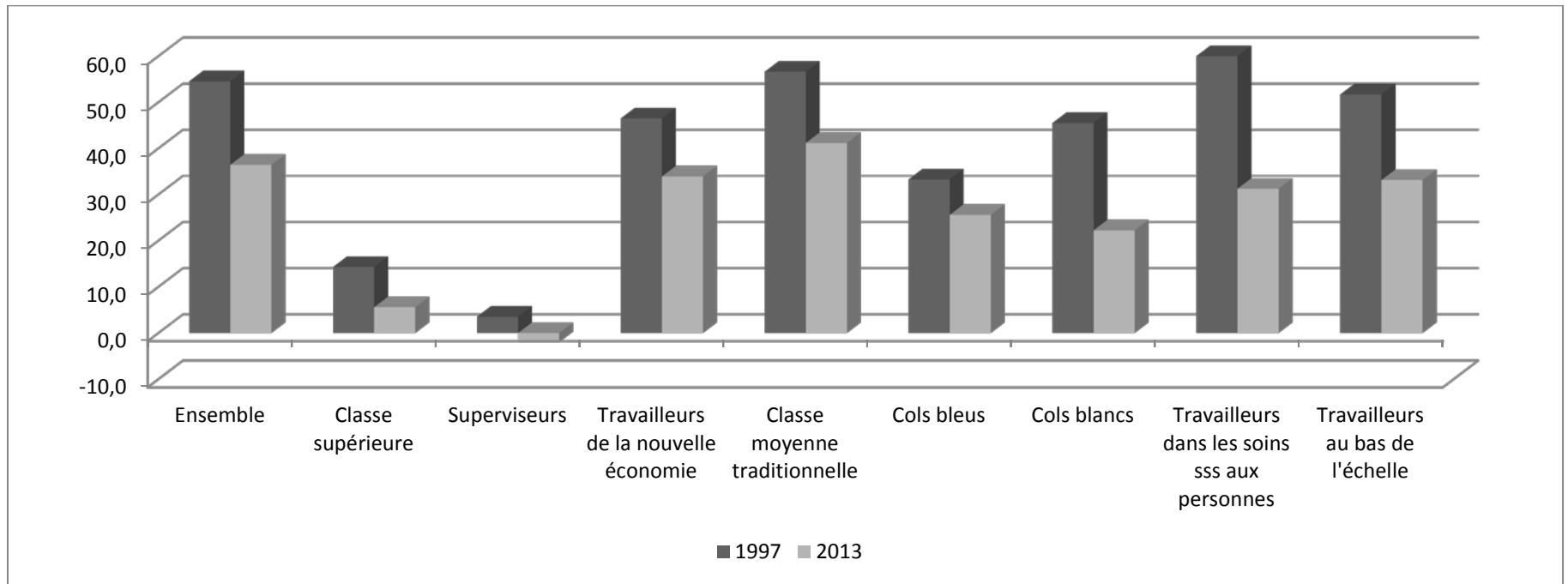


sont pas couverts, mais cette « prime syndicale » est en déclin tout au long de la période étudiée. Pour l'ensemble des salariés et sur la base du salaire horaire médian, elle s'élevait à 54,5% en 1997 et cela signifie qu'un salarié couvert obtenait alors un salaire supérieur de 54,5% à celui d'un salarié non couvert (graphique 27). Or, l'avantage syndical au chapitre des salaires est en perte de vitesse et la prime syndicale a chuté à 36,4% en 2013. Elle est en outre très variable selon les classes professionnelles. Faible, voire très faible, dans la classe supérieure et chez les superviseurs, elle est beaucoup plus élevée dans la classe moyenne professionnelle et chez les travailleurs dans les soins SSS aux personnes. Elle est inférieure à la moyenne chez les cols bleus et les cols blancs, alors qu'elle est assez similaire chez les travailleurs de la nouvelle économie et chez les travailleurs au bas de l'échelle. Dans toutes les classes professionnelles, l'avantage salarial procuré par la couverture syndicale est en recul. C'est toutefois dans les classes les moins bien rémunérées (cols blancs, travailleurs dans les soins aux personnes et travailleurs au bas de l'échelle) que ce recul est le plus prononcé.

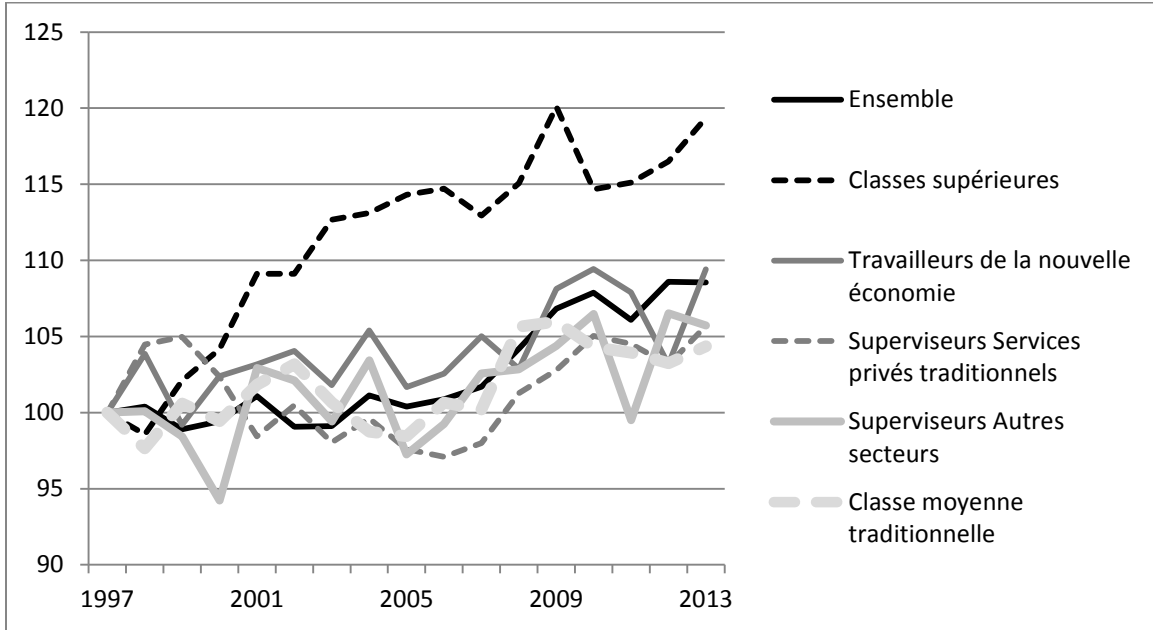
En analysant les données concernant l'évolution du salaire horaire médian réel selon les classes professionnelles et selon que les salariés sont couverts ou non, on peut observer une dispersion accrue des revenus (graphiques 28 et 29). Dans l'ensemble, la classe supérieure se distingue par une croissance appréciable et soutenue de son salaire horaire tout au long de la période étudiée, pour terminer avec une augmentation de 19,4% sur l'ensemble de la période. À l'opposé pour les travailleurs dans les soins aux personnes, c'est le déclin et la stagnation. Pendant toute la première moitié de la période, le salaire réel régresse de 7 à 8%; par la suite, la remontée s'amorce pour atteindre, à la fin, le niveau de départ. Pour les

Graphique 27

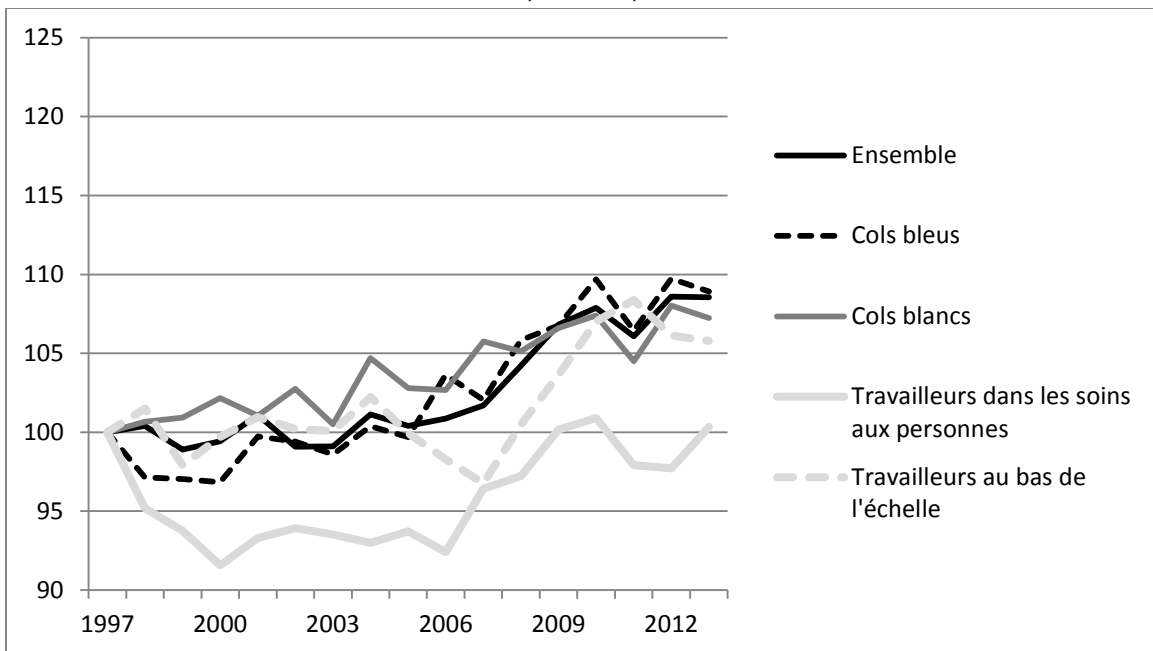
Écart salarial entre les salariés couverts et les salariés non couverts, salaire horaire médian, Québec, 1997-2013



Graphique 28
 Salaire horaire médian réel, classes professionnelles supérieures et moyennes, ensemble des salariés,
 Québec, 1997-2013 (1997=100)



Graphique 29
 Salaire horaire médian réel, classes professionnelles moyennes et inférieures, ensemble des salariés,
 Québec, 1997-2013
 (1997-100)



autres classes²⁵, la stagnation domine pendant la première moitié de la période et cède sa place à une légère croissance pour le reste de la période.

L'accroissement de la dispersion des revenus est également présente tant chez les salariés syndiqués que chez les salariés non syndiqués. On peut toutefois observer des différences importantes. Chez les syndiqués, l'accroissement de la dispersion des revenus s'installe bien pendant la période. La classe supérieure et les contremaîtres des autres secteurs se démarquent par des augmentations qui oscillent tout au long de la période avec une plus grande ampleur des mouvements à la hausse, si bien les salaires connaissent une augmentation en fin de période supérieure de 9 à 12% (graphique 30). La classe moyenne traditionnelle et les travailleurs de la nouvelle économie assistent plutôt à une certaine stagnation, similaire à l'ensemble, alors que le salaire des superviseurs des services privés traditionnels plonge littéralement après une remontée rapide en début de période et termine son évolution par une baisse de 10% par rapport à son niveau de départ. Du côté des classes inférieures, le déclin pendant la première moitié et la remontée pendant la seconde moitié de la période pour terminer au point de départ caractérisent l'évolution salariale des travailleurs des soins aux personnes et des travailleurs au bas de l'échelle (graphique 31). Quant aux classes moyennes inférieures, soit les cols bleus et les cols blancs, elles s'en tirent un peu mieux. Le déclin est moins prononcé et la remontée est supérieure et elles finissent leur course à un niveau supérieur, au point de départ, avec une hausse variant entre 4% et 9%.

Dans la population salariale non syndiquée, la polarisation des revenus prend des couleurs différentes. La classe supérieure, la classe moyenne traditionnelle et les travailleurs de la nouvelle économie forment le peloton de tête et enregistrent une évolution soutenue et appréciable de leur salaire tout au long de la période. Ce dernier progresse respectivement de 21,2%, 19,2 et 14,1 pour chacune des trois classes mentionnées (graphique 32). Le salaire des superviseurs connaît une évolution mouvementée, mais la hausse en fin de période est plus ou moins importante et inférieure à l'ensemble. Quant aux classes moyennes inférieures et inférieures, elles se distinguent bien au regard de l'évolution de leur salaire (graphique 33). Tout comme dans le cas des salariés syndiqués, les cols bleus et blancs non syndiqués connaissent une amélioration salariale supérieure aux travailleurs dans les soins aux personnes et aux travailleurs au bas de l'échelle. Au total, les uns et les autres font l'expérience d'améliorations supérieures à leurs collègues syndiqués.

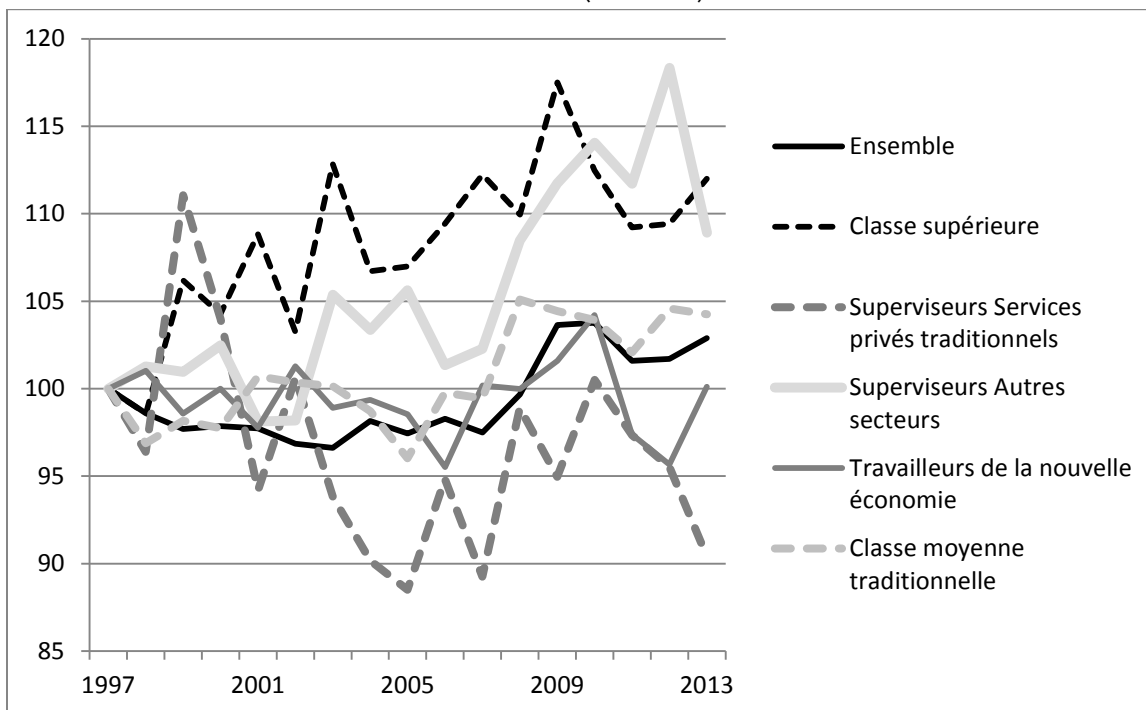
La dispersion accrue des revenus se vérifie également par l'accroissement des écarts salariaux entre les travailleurs au bas de l'échelle et les salariés les mieux rémunérés, ceux qui appartiennent à la classe supérieure et à la classe moyenne professionnelle. En comparant le salaire médian de l'ensemble et celui de la classe moyenne professionnelle avec celui des travailleurs au bas de l'échelle, notons tout d'abord que les inégalités sont d'un niveau assez similaire dans les deux groupes, couverts et non-couverts par une

²⁵ Pour l'analyse de la rémunération horaire, nous avons séparé la classe des superviseurs en deux catégories : les superviseurs des services privés traditionnels, dont les effectifs sont multipliés par 5,3 au cours de la période analysée, et les superviseurs des autres classes sectorielles, dont les effectifs doublent. L'ajout massif des superviseurs des services privés traditionnels, qui ont des salaires beaucoup plus bas, a pour effet de détériorer considérablement le salaire horaire de l'ensemble et donne une fausse représentation de l'évolution réelle. En distinguant les deux groupes de superviseurs, on donne une représentation plus juste de l'évolution des salaires pour chacun des groupes.

convention collective (graphiques 34 et 35). Par contre, lorsque la comparaison porte sur le salaire de la classe supérieure et sur celui des travailleurs au bas de l'échelle, les inégalités sont bien plus grandes chez

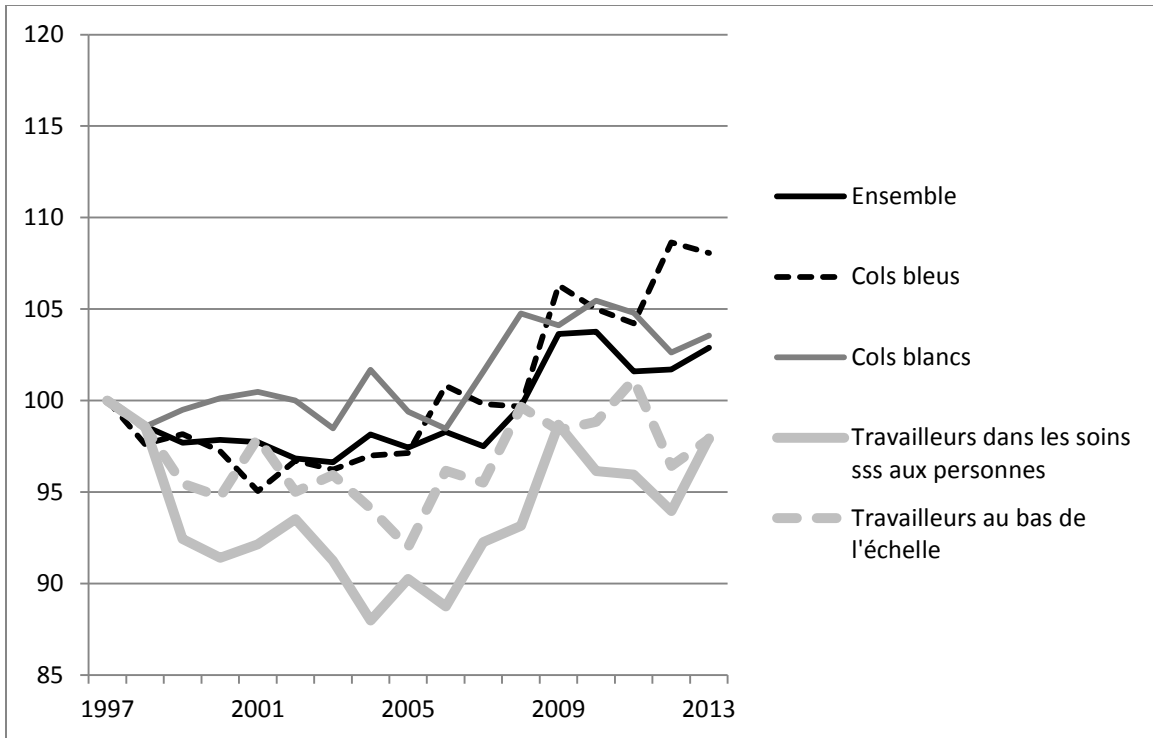
Graphique 30

Salaires horaires médians réels, classes professionnelles supérieures et moyennes, salariés couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)

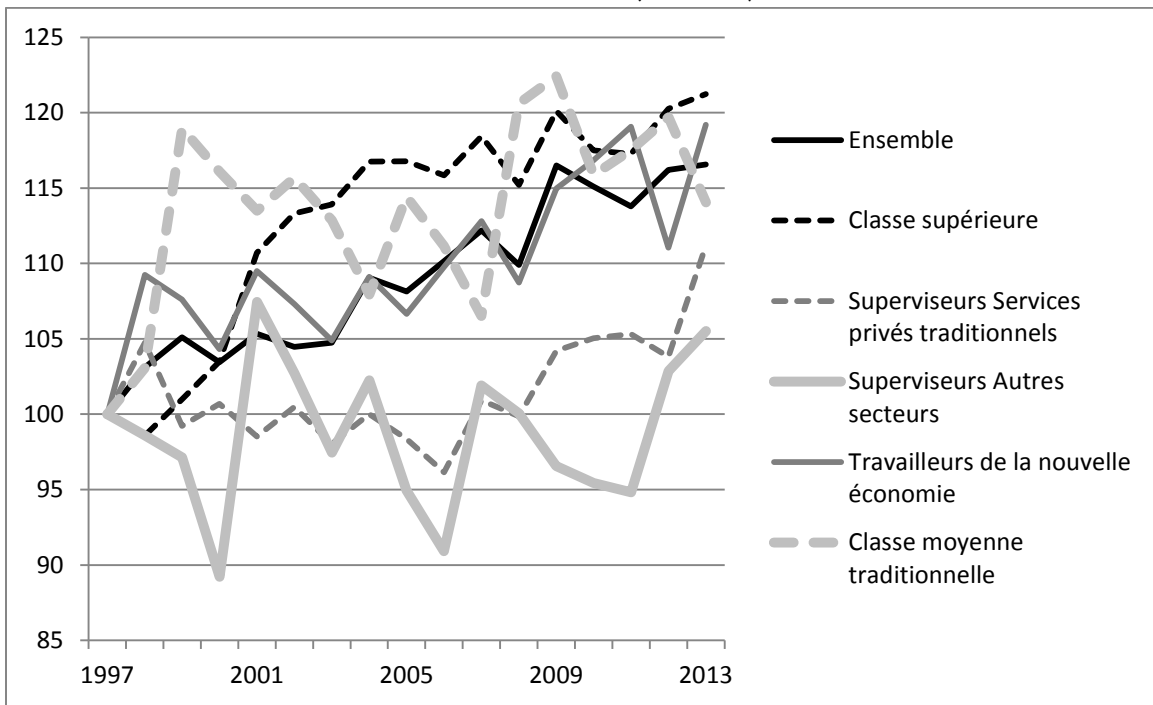


Graphique 31

Salaires horaires médians réels, classes professionnelles moyennes et inférieures, salariés couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)

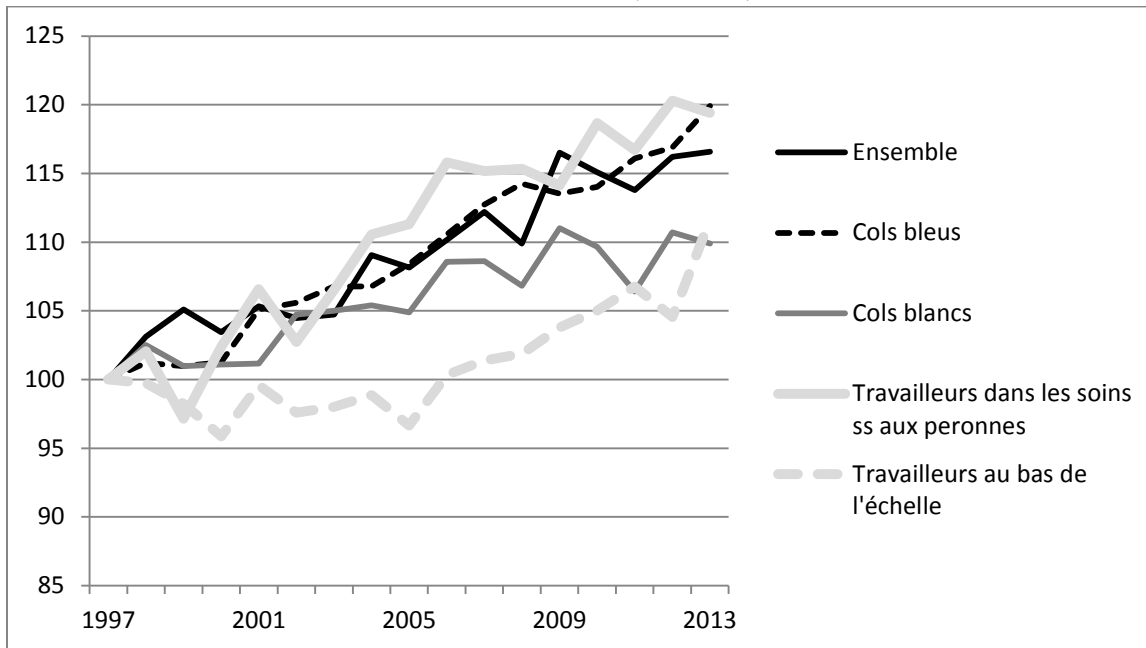


Graphique 32
 Salaire horaire médian réel, classes professionnelles supérieures et moyennes, salariés non couverts,
 Québec, 1997-2013, (1997=100)



Graphique 33

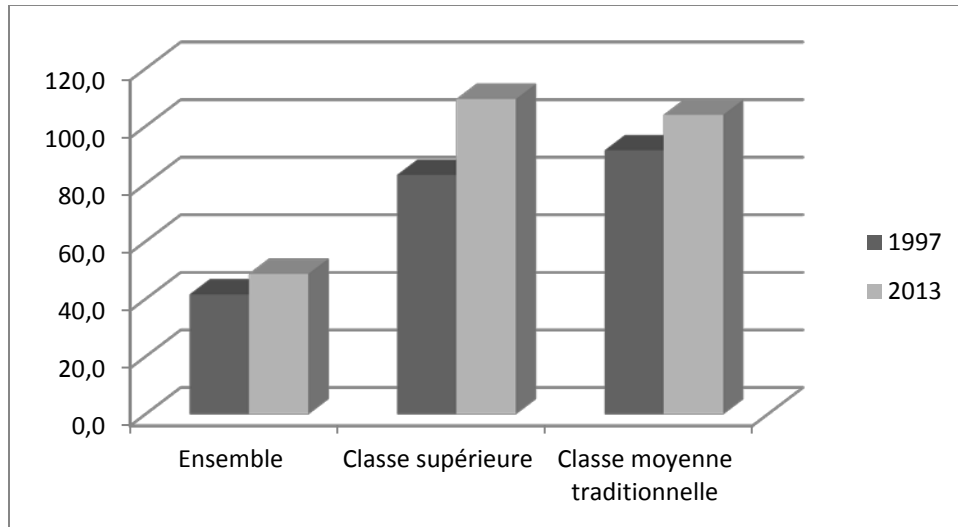
Salaire horaire médian réel, classes professionnelles moyennes et inférieures, salariés non couverts, Québec, 1997-2013 (1997=100)



les salariés non syndiqués. Au sein de ce groupe, l'écart entre le salaire horaire médian de la classe supérieure et les travailleurs au bas de l'échelle est passé de 143,1% à 164,2% entre 1997 et 2013. Cela signifie que le salaire médian des classes supérieures représentait, en 1997, 2,43 fois le salaire d'un travailleur au bas de l'échelle et que ce ratio s'élève désormais à 2,64 en 2013. Parmi les salariés syndiqués, le même ratio est passé de 1,83 à 2,09 pendant le même temps. Enfin, force est de constater que dans tous les cas les inégalités se sont accrues et, ce qui est surprenant, elles ont progressé un peu plus rapidement dans la population syndiquée que dans la population non syndiquée.

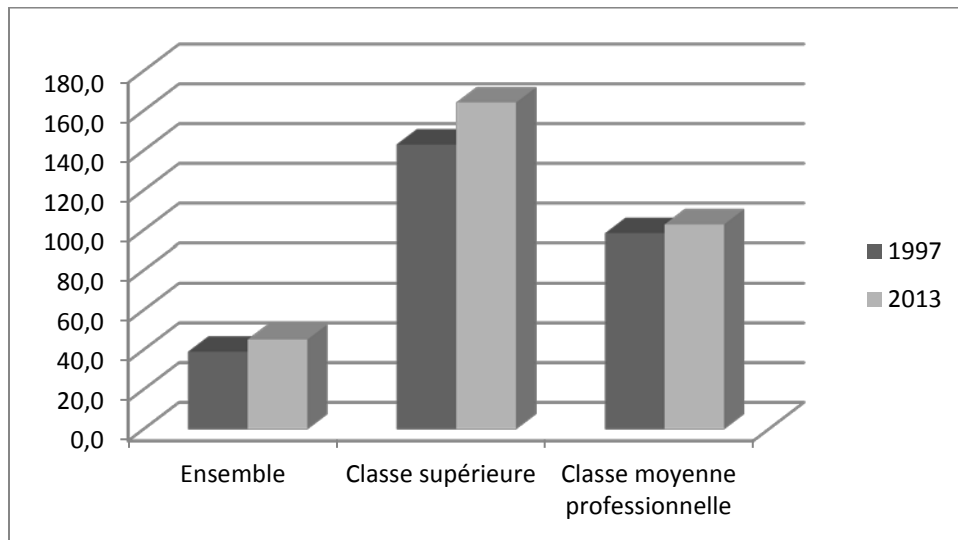
Graphique 34

Écarts de rémunération entre les travailleurs au bas de l'échelle et l'ensemble des salariés, la classe supérieure et la classe moyenne traditionnelle, salaire horaire médian, salariés couverts, Québec, 1997-2013



Graphique 35

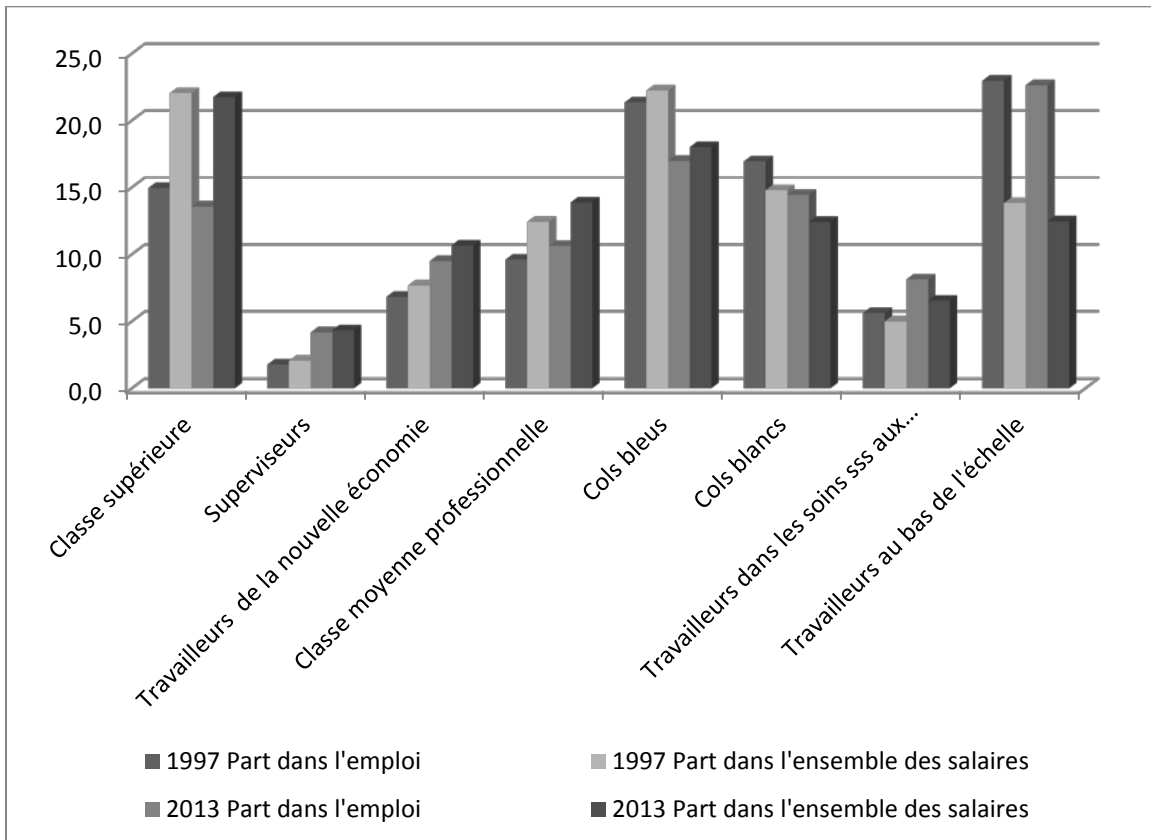
Écarts de rémunération entre les travailleurs au bas de l'échelle et l'ensemble des salariés, la classe supérieure et la classe moyenne traditionnelle, salaire horaire médian, salariés non couverts, Québec, 1997-2013



En comparant la répartition de l'emploi à celle de la masse salariale selon les classes professionnelles, on est en mesure d'éclairer différemment la problématique des inégalités salariales. Ce regard permet de mieux identifier les gagnants et les perdants dans l'évolution des inégalités. En s'appropriant une part des revenus supérieure à celle de leur poids relatif dans l'emploi, certaines classes sont gagnantes (la classe supérieure, les travailleurs de la nouvelle économie, la classe moyenne traditionnelle et les cols bleus), alors que d'autres sont perdantes (les cols blancs, les travailleurs dans les soins aux personnes et les travailleurs au bas de l'échelle). Quant aux superviseurs, la part qu'ils occupent dans l'emploi est égale à la masse salariale qu'ils touchent (graphique 36). En divisant le poids relatif de chaque classe dans la masse salariale hebdomadaire totale par la proportion des emplois qu'elle regroupe dans l'ensemble des salariés

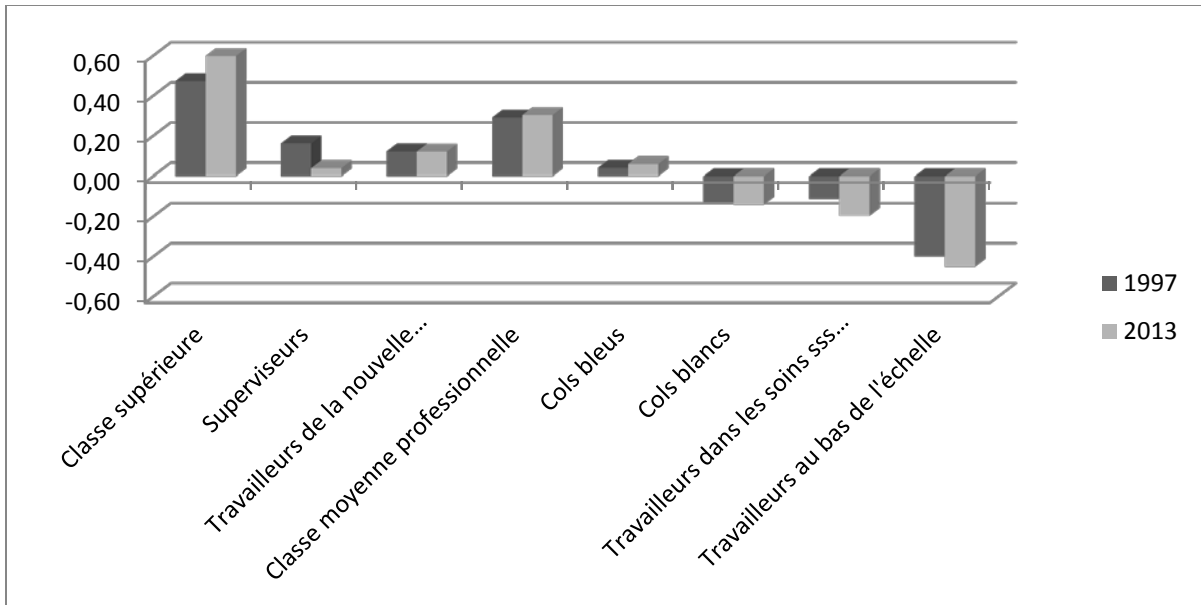
et en soustrayant ce résultat de un²⁶, on obtient un meilleur portrait de la dynamique de la répartition des revenus au cours des dernières années. C'est la classe supérieure qui est largement gagnante. La classe moyenne professionnelle s'en tire assez bien. À l'opposé, les travailleurs au bas de l'échelle sont grandement perdants et leur position se détériore. Il en est de même pour les travailleurs dans les soins sss aux personnes et les cols blancs, quoiqu'ils affichent des pertes moindres (graphique 37).

Graphique 36
Répartition de l'emploi et de la masse salariale hebdomadaire selon les classes professionnelles, 1997 et 2013



Graphique 37
Gagnants et perdants de la répartition de la masse salariale hebdomadaire, selon les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013

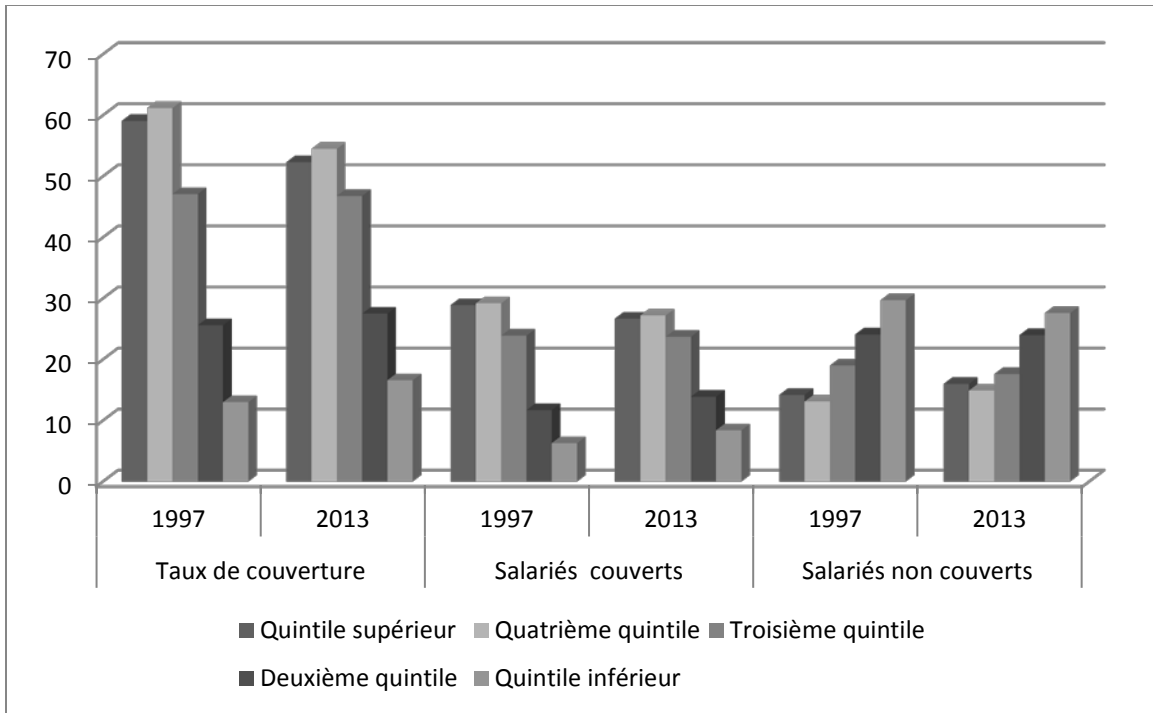
²⁶ Le résultat obtenu est soustrait de 1; car, au point 1, c'est l'égalité du poids relatif dans la masse salariale et dans l'emploi. En enregistrant un score supérieur à un, une classe est gagnante et si sa situation s'améliore entre 1997 et 2013, elle est doublement gagnante. Dans une situation opposée, une classe est perdante.



Dans l'étude des inégalités salariales, le recours aux quintiles de revenus permet habituellement de mesurer la répartition inégale des revenus. Nous avons fait cette démonstration en utilisant les classes professionnelles. Il s'agit plutôt de comparer ici la répartition des salariés selon les différents quintiles de revenu en utilisant comme facteur différenciatif le fait qu'ils soient couverts ou non par une convention collective. Si la distribution était tout à fait égale dans l'un et l'autre groupe, couvert et non couvert, on aurait 20% des effectifs qui seraient présents dans chacun des quintiles dans l'un et l'autre groupe. S'il y a distorsion dans un groupe, elle doit être compensée par une distorsion en sens inverse dans l'autre groupe, car la somme du produit du pourcentage de la population d'un groupe présente dans un quintile par le poids du groupe dans l'ensemble (par exemple le poids du groupe syndiqué est égal au taux de couverture syndicale de l'ensemble) et du produit de la population dans le même quintile dans le groupe non syndiqué par son poids dans l'ensemble (dans ce cas-ci, le taux de non-couverture syndicale dans l'ensemble), cette somme étant divisée par 100, est égale à 20%. Dans le graphique suivant (graphique 38), on peut constater que le taux de couverture est plus élevé dans les salariés des quintiles supérieurs (5^e et 4^e quintiles), où il atteint environ 60% en 1997 et 55% en 2003, alors qu'il est plus faible dans les quintiles inférieurs (1^{er} et 2^e quintiles). Il est de 13% et de 16,6% pour le premier quintile respectivement pour les années 1997 et 2013. En somme le taux de couverture est fortement corrélé à l'importance des revenus. Plus les revenus sont élevés, davantage est élevé le taux de couverture syndicale. En conséquence, on constate que les salariés couverts se concentrent davantage dans les quintiles élevés de revenu. La majorité d'entre eux se situent dans les quatrième et cinquième quintiles, soit 58,1% et 53,9% respectivement pour 1997 et 2013. Pour leur part, les salariés des quintiles inférieurs (1^{er} et 2^e quintiles) sont très faiblement représentés dans la population des salariés couverts. Ensemble, ils représentent 18% et 22,3% respectivement pour 1997 et 2013. À l'opposé, les travailleurs des quintiles inférieurs sont surreprésentés dans la population salariée non couverte par une convention collective. Ils représentent la majorité des salariés de cette population, soit 53,8% en 1997 et 51,6% en 2013. En revanche, les salariés les mieux rémunérés sont bien moins présents dans la population qui ne bénéficie pas d'une couverture syndicale.

Graphique 38

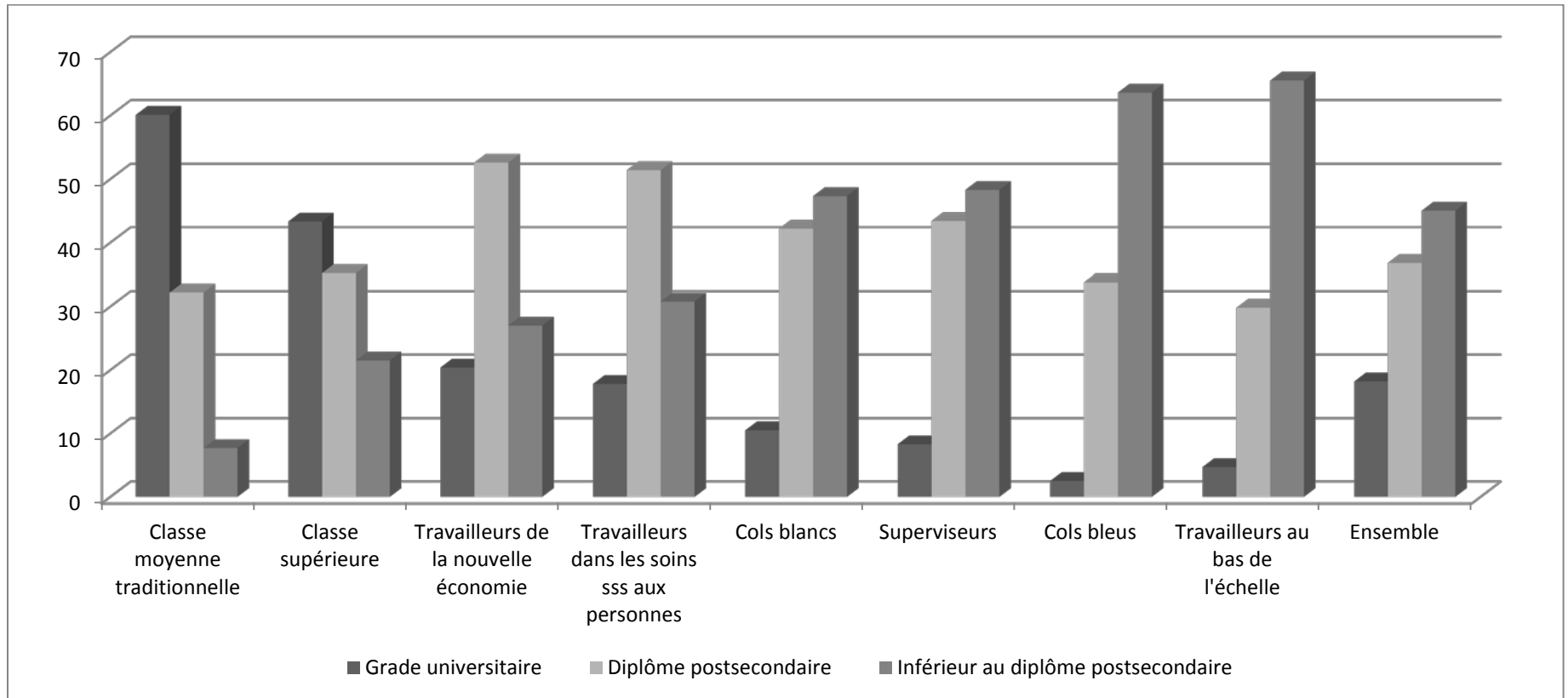
Répartition des salariés, couverts et non couverts, et taux de couverture syndicale selon les quintiles de salaire horaire, Québec, 1997 et 2013



3.7 Scolarité, classes professionnelles et couverture syndicale

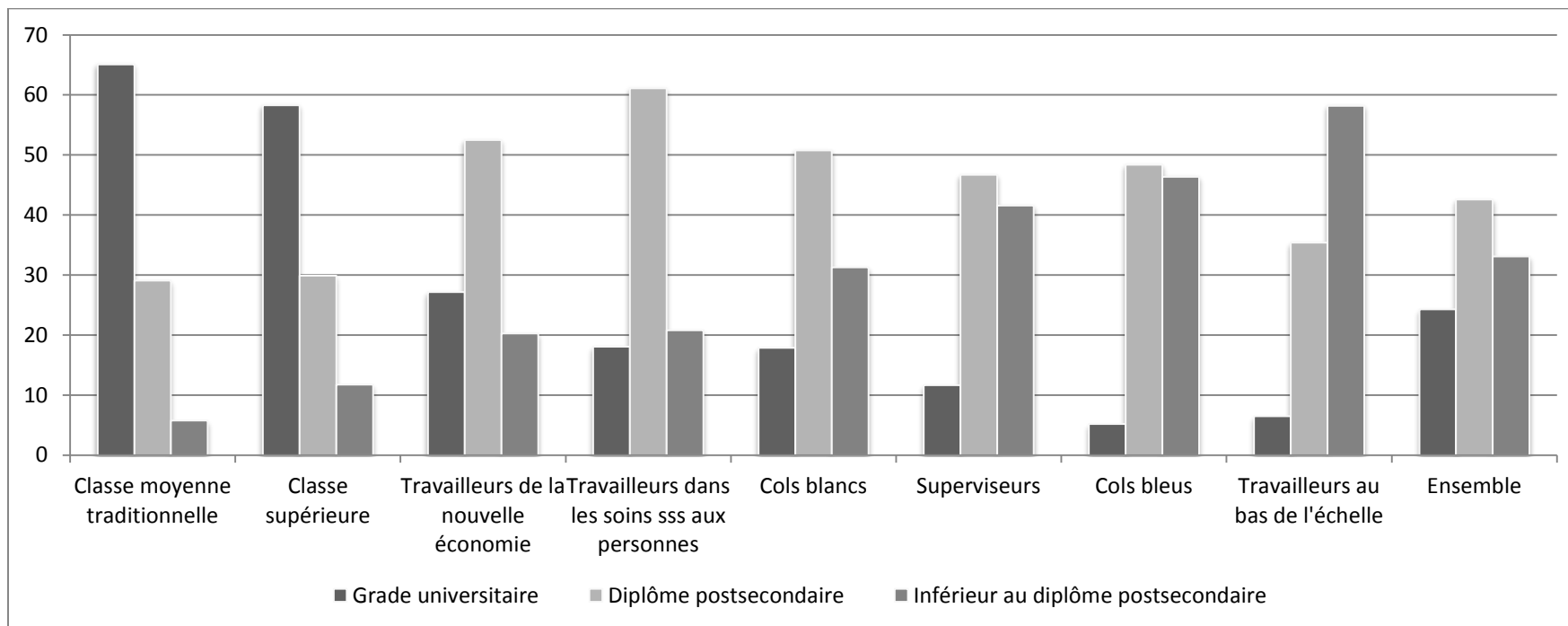
La scolarité est fortement associée aux classes professionnelles et à la couverture syndicale. Sans surprise, c'est dans la classe moyenne professionnelle que l'on retrouve la plus forte proportion de diplômés universitaires. Elle était de 60,1% en 1997 et elle passe à 65,1% en 2013. La classe supérieure et les travailleurs de la nouvelle économie viennent au deuxième et au troisième rang pour l'importance des diplômés universitaires. Dans ces deux cas, la proportion de diplômés universitaires augmente de façon appréciable entre 1997 et 2013. Les travailleurs de la nouvelle économie et les travailleurs dans les soins aux personnes se distinguent par le fait qu'ils comptent dans leurs rangs la plus grande proportion de salariés dont le plus haut diplôme ou certificat obtenu est de niveau postsecondaire. Enfin, les travailleurs au bas de l'échelle se composent en majorité de salariés dont le plus haut diplôme obtenu est inférieur au niveau postsecondaire. De 65,5% en 1997, ce groupe passe à 58,2% en 2013. Les cols bleus connaissent une évolution encore plus prononcée. La proportion de salariés n'ayant pas de diplôme postsecondaire voit, entre 1997 et 2013, sa prédominance dans l'ensemble des salariés s'effacer au profit de ceux dont le plus haut diplôme obtenu est un diplôme postsecondaire (graphiques 39 et 40). Il faut noter enfin qu'on assiste à un accroissement important de la scolarité des salariés entre 1997 et 2013.

Graphique 39
Plus haut diplôme obtenu, selon les classes professionnelles, Québec, 1997



Graphique 40

Plus haut diplôme obtenu, selon les classes professionnelles, Québec, 2013

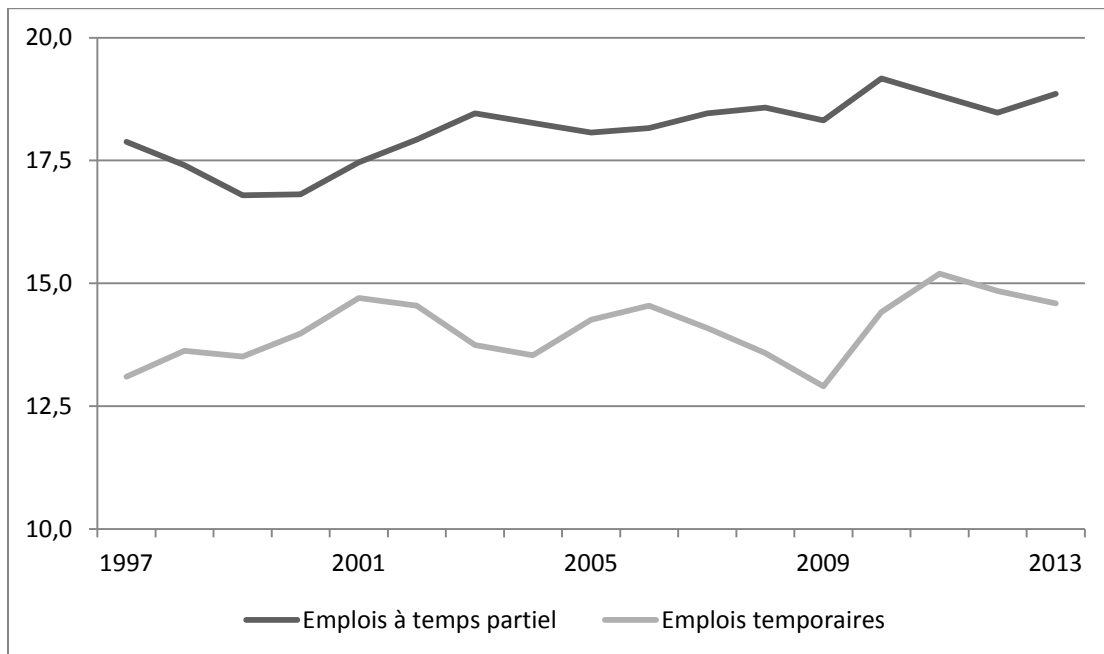


La composition des syndiqués et des non-syndiqués se modifie d'une manière importante entre 1997 et 2013. En 1997, les salariés dont le plus haut diplôme obtenu est un diplôme postsecondaire et les salariés ne possédant pas de diplôme postsecondaire étaient, dans la population syndiquée, représentés dans des proportions similaires, soit aux environs de 40%. En 2013, les premiers se démarquent en accroissant leur présence à 45,9%, pendant que les autres perdent de l'importance, descendant à 28,1%. Quant aux diplômés universitaires, ils accroissent leur présence en passant de 20,3% à 26%. Chez les salariés non couverts, la suprématie des salariés n'ayant pas de diplôme postsecondaire s'estompe, au cours de la période considérée, au profit des détenteurs d'un diplôme ou d'un certificat postsecondaire, comme plus haut diplôme obtenu. Remarquons en dernier lieu que le taux de couverture syndicale le plus élevé se rencontrait, en 1997, chez les diplômés universitaires. Ces derniers sont, en 2013, dépassés par ceux qui ne détiennent qu'un diplôme postsecondaire, dont le taux de couverture syndicale s'élève désormais 45,9%, alors que celui des universitaires se situe à 42,4. Quant aux salariés n'ayant pas de diplôme postsecondaire, le taux de couverture syndicale décline entre 1997 et 2012. Il passe alors de 37,3% à 33,5%.

3.8 Précarité et couverture syndicale

Au cours de la période étudiée, on assiste à une certaine précarisation de l'emploi, comme en témoigne la croissance des emplois à temps partiel, soit des emplois comportant moins de trente heures par semaine, et des emplois temporaires, dont le contrat est à durée déterminée (graphique 41). De plus, considérant la croissance du travail autonome, plus précisément celui qui s'exerce sans aide, rémunérée ou non, on

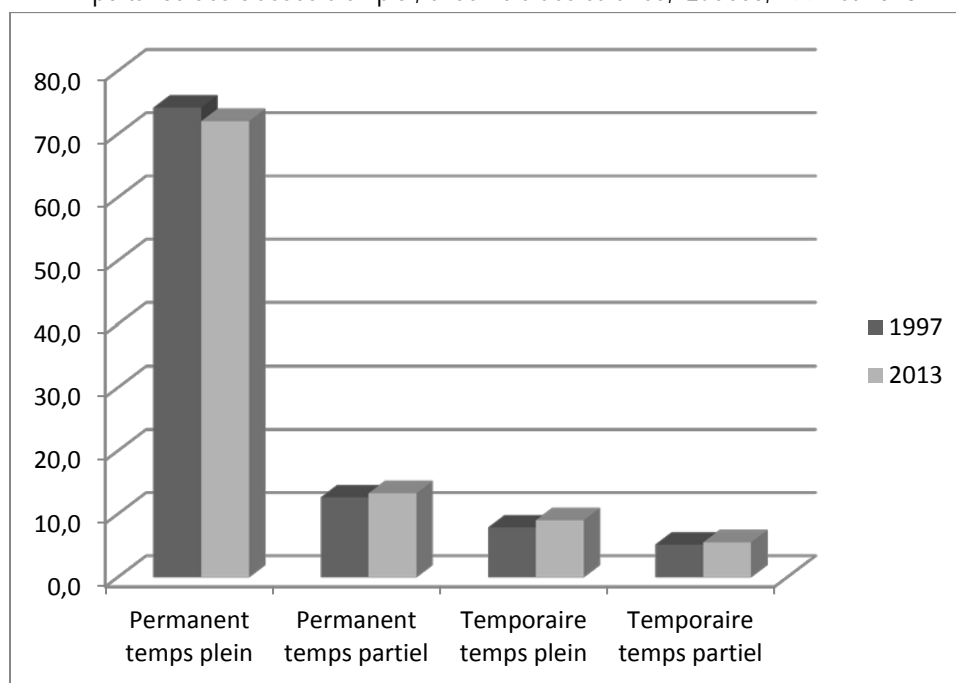
Graphique 41
Pourcentage des emplois à temps partiel et des emplois temporaires, ensemble des emplois salariés, Québec, 1997-2013.



constate que la précarité de l'emploi s'accroît davantage. Le travail autonome, exercé « en solo », est passé de 8,8% à 9,2% de l'emploi total (incluant l'emploi salarié et le travail autonome, sous toutes ses formes), au cours de la période considérée. Au total, en prenant en compte les trois formes d'emploi précaire, (travail autonome « en solo », emplois à temps partiel et emplois temporaires, tout en évitant de compter deux fois le même emploi lorsqu'il est à la fois temporaire et à temps partiel), la proportion des emplois précaires dans l'ensemble de l'emploi est passée de 30,6% à 33,4% entre 1997 et 2012. Au cours de cette période, les emplois précaires représentent 43,7% de la création nette d'emplois.

En associant la nature du contrat de travail, selon qu'il est à durée indéterminée (travail permanent) ou à durée déterminée (travail temporaire), au nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, soit moins de trente heures (temps partiel) ou trente heures et plus (temps plein), on obtient quatre classes d'emploi : 1) permanent à temps plein, 2) permanent à temps partiel, 3) temporaire à temps plein et 4) temporaire à temps partiel. La première classe représente le modèle d'emploi standard qui regroupe près des trois quarts des salariés en 1997, soit 74,2%. Toutefois, ce modèle est en déclin, car en 2013, il a perdu deux points de pourcentage pour se situer à 72,1%. La précarité en emploi se définit par les statuts d'emploi qui se distingue de l'emploi standard, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent à temps plein. On constate donc qu'elle s'est accrue au cours des dernières années (graphique 42).

Graphique 42
Importance des classes d'emploi, ensemble des salariés, Québec, 1997 et 2013

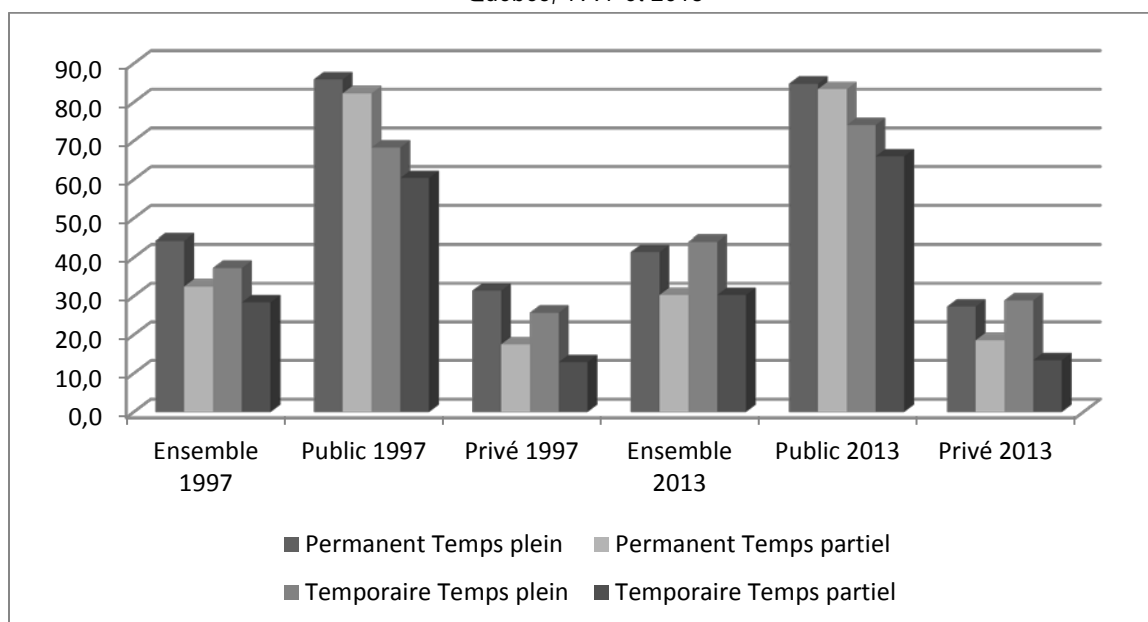


Le taux de couverture syndicale varie grandement selon les classes d'emploi (graphique 43). En 1997, dans l'ensemble, les emplois standards sont mieux couverts que les autres classes d'emploi. En 1997, le taux de couverture des emplois standards s'élève à 44,3%, alors qu'à l'autre extrémité les emplois temporaires à temps partiel ne sont couverts qu'à 28,4%. Ces écarts sont davantage prononcés dans le secteur privé que dans le secteur public. Quelques dix-sept ans plus tard, on observe que le taux de couverture a diminué chez les emplois standards et chez les emplois permanents à temps partiel et qu'il s'est accru chez les

emplois temporaires, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. C'est particulièrement dans les emplois temporaires à temps plein que la croissance de la couverture syndicale est notable : elle s'accroît dans l'ensemble de 37,4% à 44% entre 1997 et 2013 et de 68,3% à 74,1% dans le secteur public, alors qu'elle augmente de 25,7% à 28,9% dans le secteur privé. Dans le privé, la construction, à elle seule, est responsable de 25,5% de la croissance des salariés couverts parmi les emplois temporaires à temps plein. Dans le privé, les plus grands écarts de couverture syndicale existent entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel, tandis que dans le public ces écarts se remarquent davantage entre les emplois permanents et les emplois temporaires.

Graphique 43

Taux de couverture syndicale, selon les classes d'emploi, ensemble des salariés et secteurs privé et public, Québec, 1997 et 2013



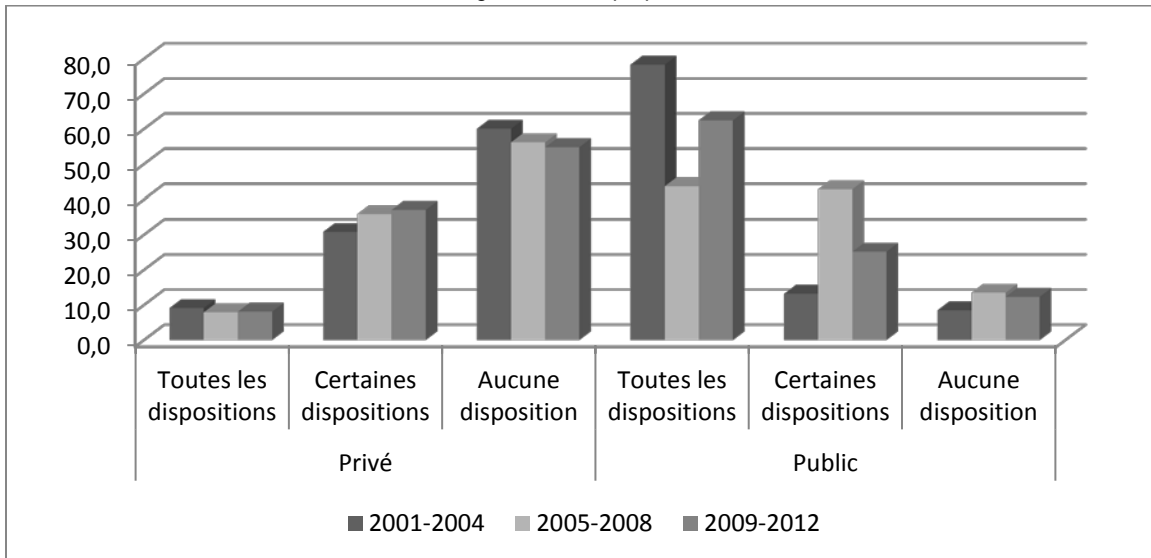
Même si la couverture syndicale s'est améliorée parmi les emplois précaires, cela ne signifie pas pour autant une amélioration substantielle de leurs conditions de travail, car la grande majorité des salariés précaires, qu'ils soient à temps partiel ou temporaires, sont peu protégés par la convention collective. Sur la base de la banque de données des conventions déposées au Ministère du Travail du Québec, il appert que dans le secteur privé les conventions collectives dont aucune des clauses, à l'exception des salaires, ne s'appliquent aux emplois réguliers (ou permanents) à temps partiel regroupent la majorité, soit 56,1%, des salariés visés par l'ensemble des conventions déposées, entre 2001 et 2012. Les conventions, dont toutes les clauses s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel, représentent moins de 10% des salariés visés par les conventions collectives déposées. En revanche, la situation est bien différente dans le secteur public où les conventions dont les clauses s'appliquent à tous les salariés réguliers à temps partiel couvrent près des deux tiers des salariés visés par les conventions déposées (graphique 44).

La situation des salariés qui occupent des emplois temporaires est bien moins favorable. La proportion de salariés couverts par une convention collective dont aucune des clauses, à l'exception des salaires, ne s'applique aux emplois temporaires s'élève à 60% et 40%, pour le total des conventions déposées respectivement par le secteur privé et par le secteur public entre 2001 et 2012. Quant aux conventions,

dont toutes les clauses s'appliquent aux emplois temporaires, elles couvrent une proportion infime de salariés, tant dans le public que dans le privé (graphique 45).

Graphique 44

Pourcentage de salariés visés par une convention collective, selon que les dispositions s'appliquent ou non aux salariés réguliers à temps partiel, 2001-2012.

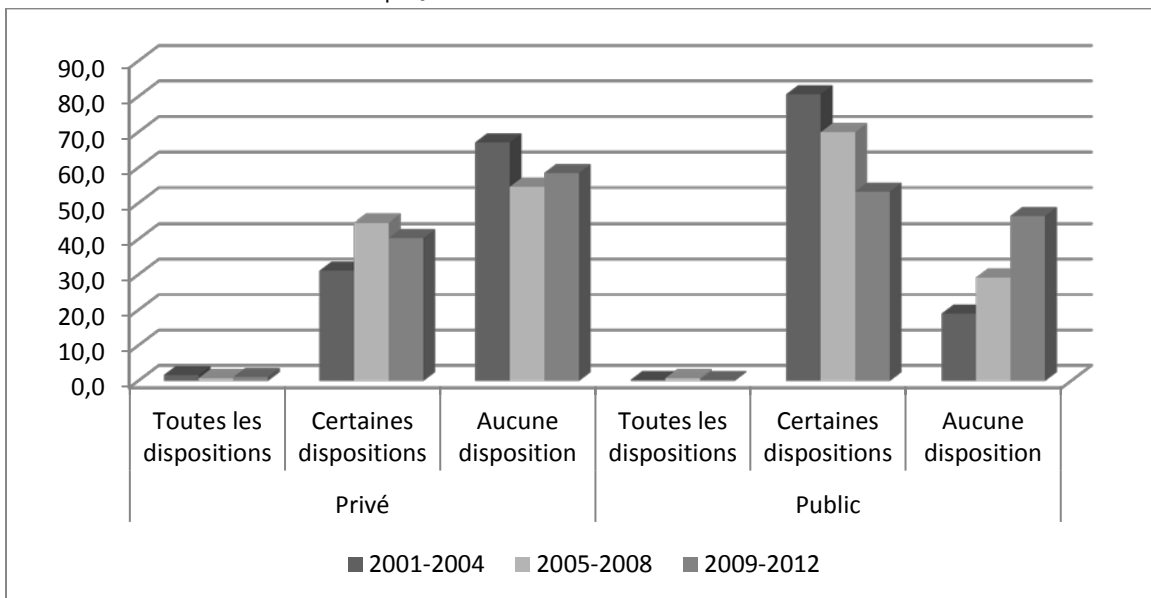


Source : Calcul des auteurs

Fichier d'analyse des conventions collectives, Ministère du Travail du Québec

Graphique 45

Pourcentage de salariés visés par une convention collective, selon que les dispositions s'appliquent ou non aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires, 2001-2012.



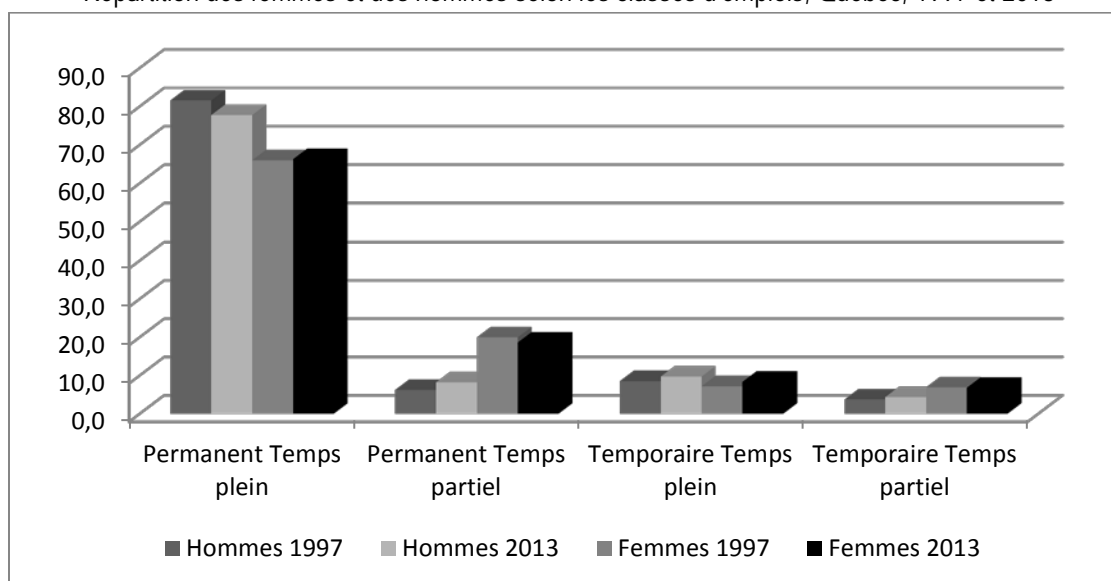
Source : Calcul des auteurs

Fichier d'analyse des conventions collectives, Ministère du Travail du Québec

Il existe en somme d'importantes disparités de traitement entre les salariés selon leur statut d'emploi. Cette situation a un impact différent selon le genre et l'âge, puisque les femmes et les jeunes sont surreprésentés dans les formes d'emploi précaire. La proportion des femmes occupant un emploi à temps partiel s'élevaient à 26,9% en 1997, alors qu'elle était de 9,9% chez les hommes. En 2013, elle a légèrement diminué chez les femmes pour se situer à 25,4%; en revanche, elle a augmenté chez les hommes pour atteindre 12,5%. En ce qui concerne les emplois temporaires, la situation est assez similaire chez les femmes et les hommes : en 1997, ils représentent 14,1 des emplois féminins et 12,2 % des emplois masculins en 2013, ces proportions sont respectivement de 15,1% et 14,1%. En outre, la répartition des effectifs entre les classes d'emploi est très différente selon le genre (graphique 46). Un peu plus de 80% des hommes sont en situation d'emploi standard, alors que c'est seulement le cas de deux femmes sur trois. La proportion de femmes qui occupent des emplois permanents à temps partiel est plus de deux fois plus importante que celle des hommes. Concernant les classes d'emploi temporaire, les différences sont minimales.

Graphique 46

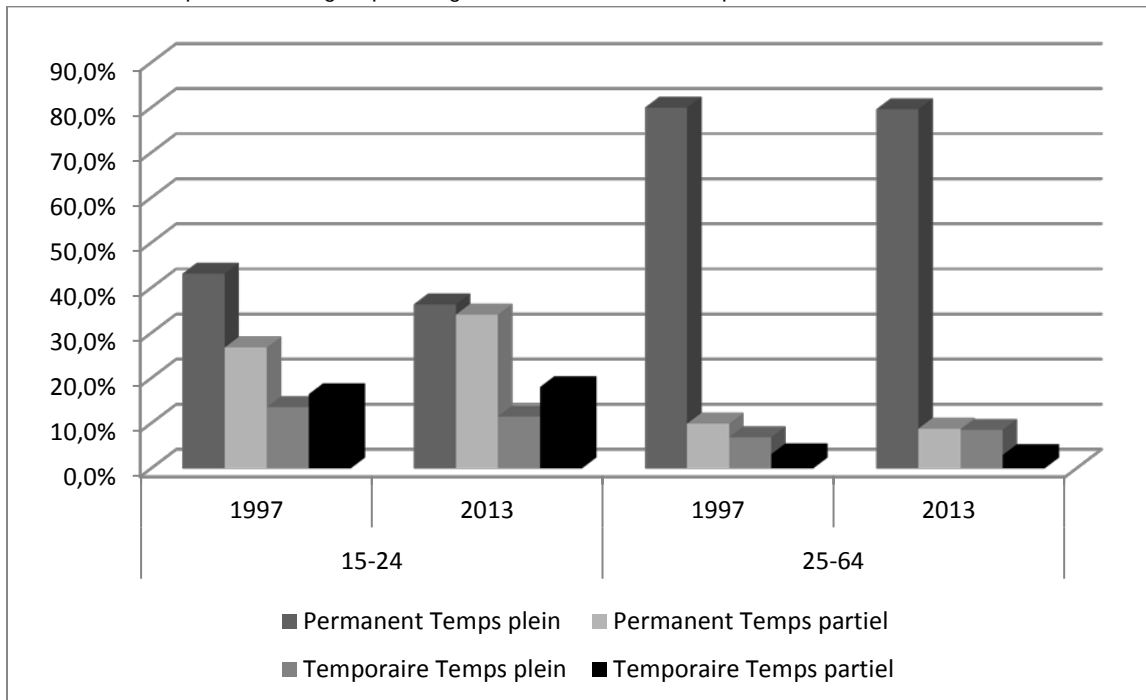
Répartition des femmes et des hommes selon les classes d'emplois, Québec, 1997 et 2013



Les jeunes se retrouvent en majorité dans les emplois précaires et la situation se détériore au fil des années. Ils étaient concentrés à 56,8% dans les emplois précaires, en 1997, et ils le sont à raison de 63,6% en 2013. Le contraste est saisissant avec la situation des salariés âgés de 25 ans et plus qui sont très largement concentrés dans l'emploi standard dans une proportion de 80%, et leur situation est stable dans le temps (graphique 47).

La répartition des classes d'emploi varie grandement selon les classes professionnelles. Les superviseurs, la classe supérieure et les cols bleus se distinguent par la plus grande prégnance de l'emploi standard, dominant avec plus de 85% et étant assez stable au cours de la période récente. À l'autre extrémité, on retrouve les travailleurs au bas de l'échelle. En 2013, c'est seulement la moitié de ses travailleurs qui font partie de l'emploi standard. La part relative de cette classe d'emploi parmi les travailleurs au bas de l'échelle a grandement diminué entre 1997 et 2013, soit une perte de 6,5 points de pourcentage. À partir d'un niveau bien supérieur, les travailleurs de la nouvelle économie appartenant à l'emploi standard ont connu toutefois un déclin plus prononcé, passant de 78,1% à 65,6% entre 2013 et 1997. La classe moyenne

Graphique 47
Répartition des groupes d'âge selon les classes d'emploi, Québec, 1997 et 2013



professionnelle et les travailleurs dans les soins aux personnes bénéficiant d'un emploi standard ont au contraire vu leur importance relative s'accroître au cours des dernières années, augmentant alors respectivement de 64,4% à 67,7% et de 60,8 à 65,6%. Quant aux cols blanc, c'est la stabilité, teintée d'une légère décroissance, qui prédomine avec trois emplois sur quatre qui sont font partie de l'emploi standard (graphique 48 et 49).

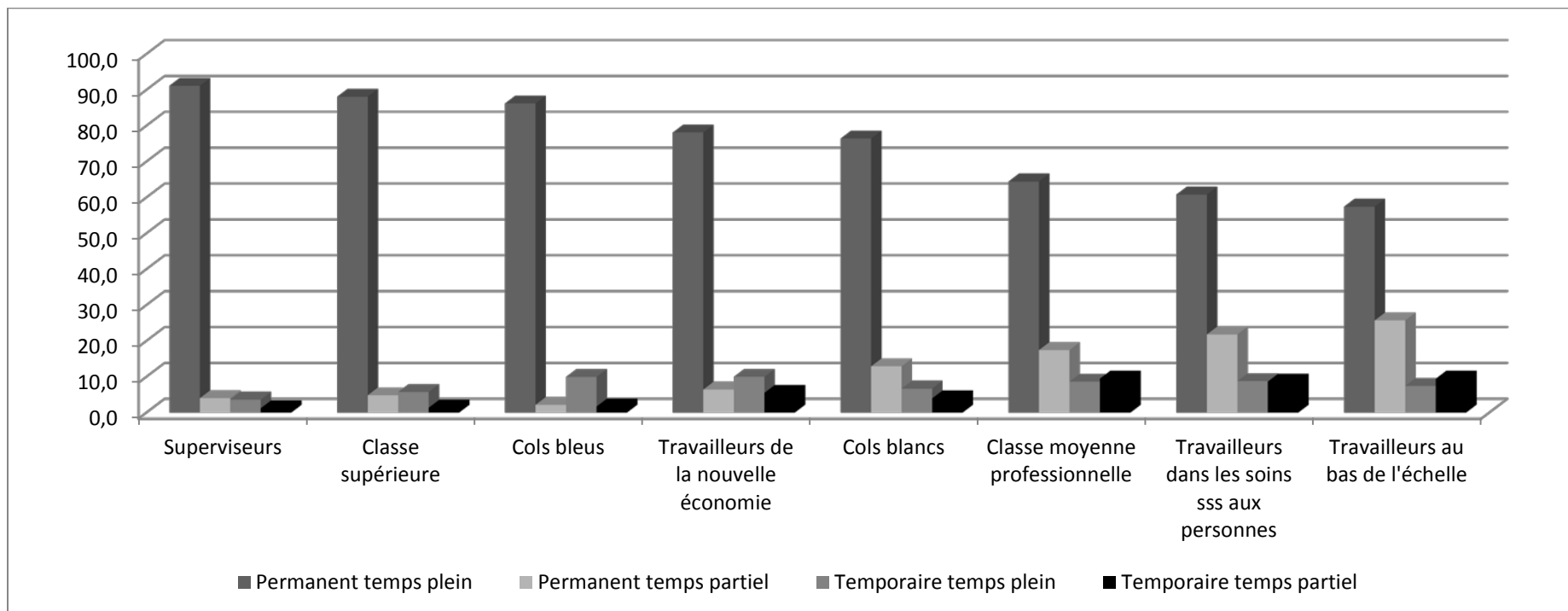
Les classes d'emploi sont corrélées aux classes sectorielles; mais, cette association est moins forte qu'avec les classes professionnelles et elle est plus stable dans le temps. La production des biens se distingue par la plus grande proportion de salariés appartenant à l'emploi standard, soit tout près de 90%. Les salariés de la nouvelle économie et ceux des activités d'infrastructure se concentrent dans l'emploi standard dans une proportion d'un peu plus de 75%. Dans la gestion publique, l'éducation et les services sociaux et la santé ainsi que dans les services privés traditionnels, deux salariés sur trois font partie de l'emploi standard. En ce qui concerne la première classe sectorielle, cette proportion s'améliore légèrement dans la période étudiée, alors qu'elle décline dans la seconde classe (graphiques 50 et 51).

3.9 Ancienneté et couverture syndicale

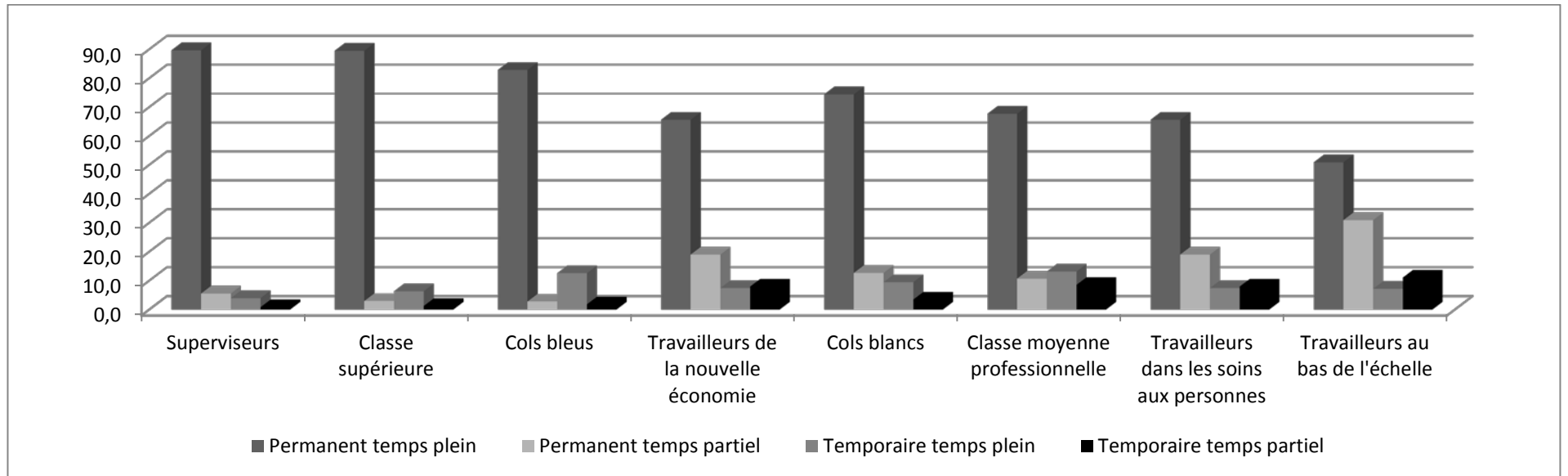
En prenant pour indicateur la proportion de salariés qui ont plus de six ans d'ancienneté, on constate que l'ancienneté en emploi a diminué au cours des dernières années. En effet, entre 1997 et 2013, le groupe de 73 à 108 mois a vu sa part relative décliné de 11,4% à 10,1, pendant que le groupe de plus de 109 mois a glissé de 36,4 à 33,6%. Les travailleurs de la nouvelle économie affichent tout à fait un profil semblable au profil général (graphiques 52 et 53). C'est parmi les travailleurs au bas de l'échelle que l'on retrouve la plus grande proportion de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, soit un travailleur sur trois, et la plus faible

Graphique 48

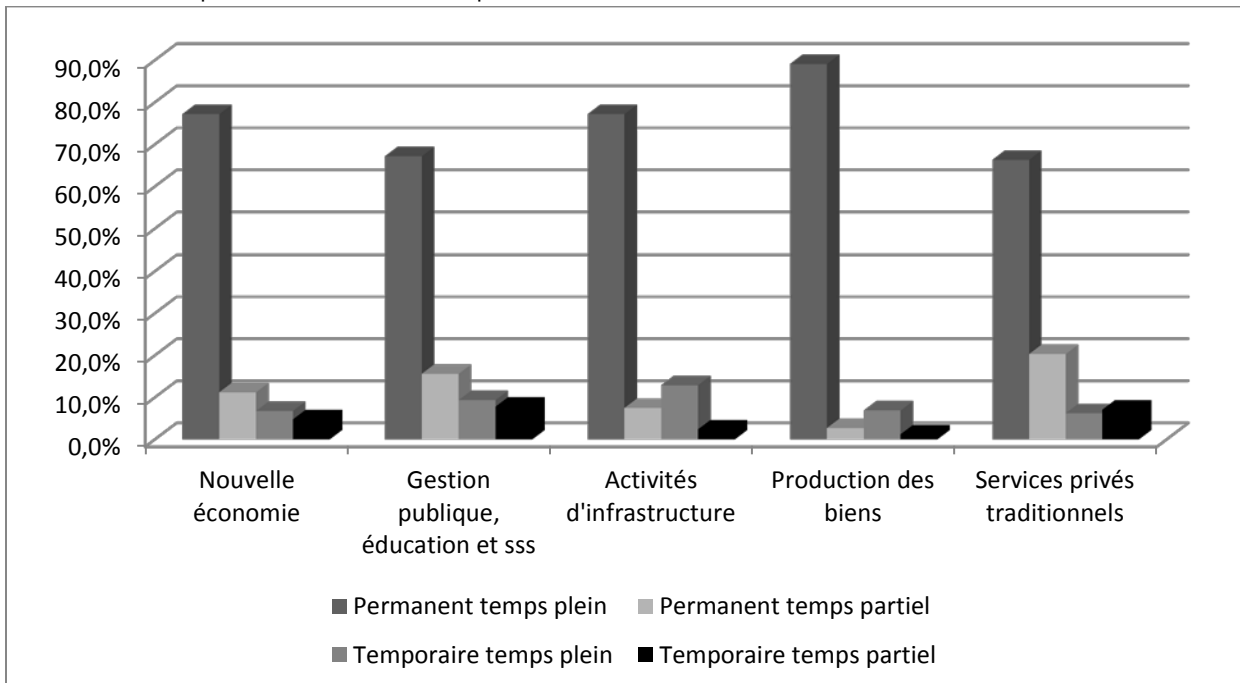
Répartition des classes d'emploi selon les classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 1997



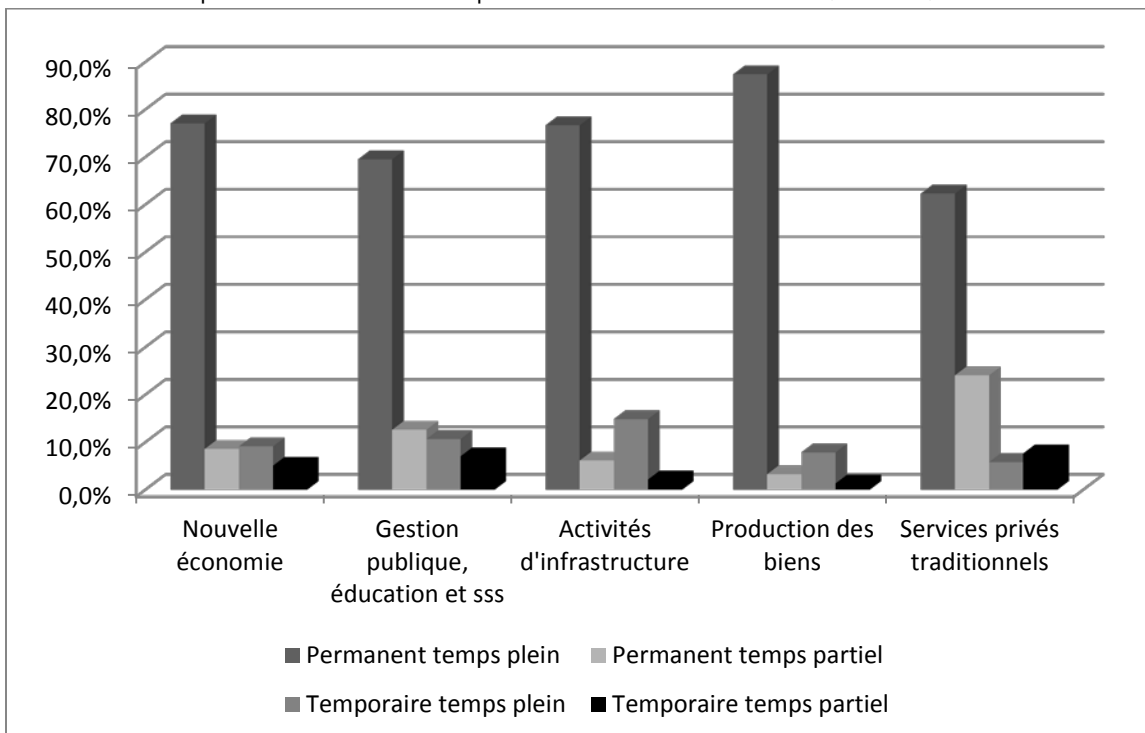
Graphique 49
Répartition des classes d'emploi selon les classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 2013



Graphique 50
Répartition des classes d'emploi selon les classes sectorielles, Québec, 1997



Graphique 51
Répartition des classes d'emploi selon les classes sectorielles, Québec, 2013



proportion de travailleurs ayant plus de neuf ans d'ancienneté, soit moins d'un travailleur sur cinq. À l'inverse, dans la classe moyenne professionnelle, la moitié des travailleurs ont plus de neuf ans d'ancienneté, pendant que les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté comptent pour un peu plus de 10%.

Le taux de couverture syndicale est très positivement associé à l'ancienneté des salariés. Entre les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi et ceux qui ont accumulé plus de neuf d'ancienneté dans le même emploi, le taux de couverture syndicale varie du simple au double. Entre 1997 et 2013, il a diminué dans les deux groupes, passant de 29,9% à 24,2% chez les nouveaux et de 61,7% à 52,5% chez les anciens, alors qu'il a augmenté dans deux des autres groupes d'ancienneté (graphique 54). Les salariés affichant une ancienneté de deux à trois ans ainsi que ceux qui ont entre 3 et 6 ans d'ancienneté ont vu leur taux de couverture passer respectivement de 25,4% à 31,2% et de 35,2% à 39,9% au cours de la période considérée. Le groupe de salariés qui fait montre du plus haut de couverture syndicale, soit plus ou moins 45% selon les années, est celui qui possède entre 6 et 9 ans d'ancienneté.

3.10 Genre, couverture syndicale et emploi

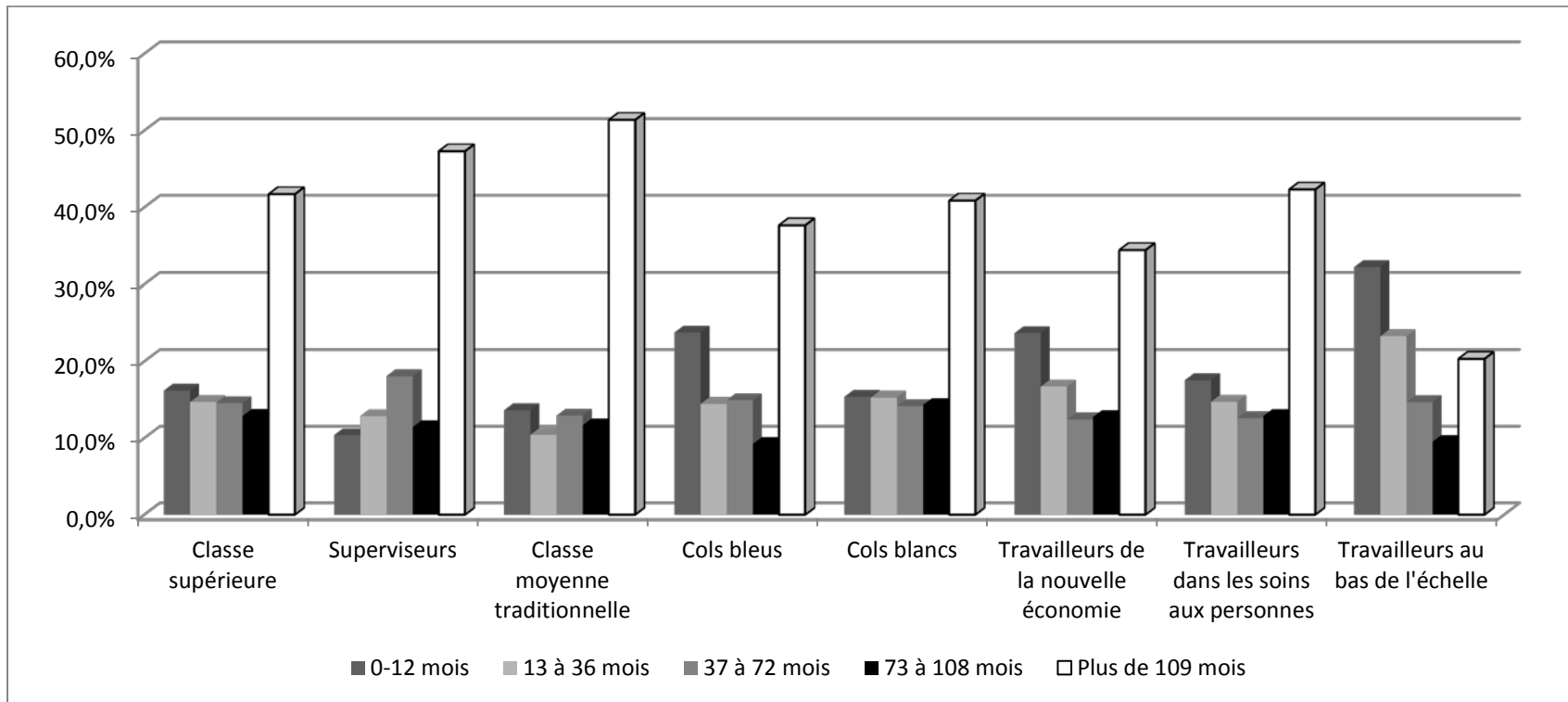
Le taux de couverture syndicale a augmenté chez les femmes, alors qu'il a diminué chez les hommes; si bien qu'en 2013 les femmes et les hommes affichent le même taux de couverture syndicale, soit 39,4% chez les unes et 39,7 chez les autres. La part des femmes dans l'emploi salarié est passée de 47% en 1997 à 49,1% entre 1997 et 2013. Leur part parmi les salariés couverts s'est également accrue de 44,1% à 48,9% au cours de la même période (graphiques 55 et 56).

Il existe une certaine forme de ségrégation professionnelle et sectorielle. Les hommes dominent dans la classe supérieure, parmi les superviseurs, dans la nouvelle économie et parmi les cols bleus. En revanche, les femmes dominent encore plus largement dans les travailleurs des soins aux personnes, chez les cols blancs et parmi la classe moyenne traditionnelle. Parmi les travailleurs au bas de l'échelle, la répartition selon le genre est à peu près égale (graphique 57).

Au regard des secteurs public et privé, la situation est fortement contrastée. Les femmes se concentrent en majorité dans le secteur public et ce, d'une façon croissante au cours des dernières années, alors que les hommes se retrouvent en très grande majorité dans le secteur privé (graphique 58). Sur le plan des classes sectorielles, les femmes sont majoritaires dans la nouvelle économie et fortement dominantes dans la gestion publique, l'éducation et les soins aux personnes. En revanche, les hommes sont grandement prédominants dans les activités d'infrastructure et dans la production des biens. Dans les services privés traditionnels, la répartition selon le genre est à peu près égale (graphique 59).

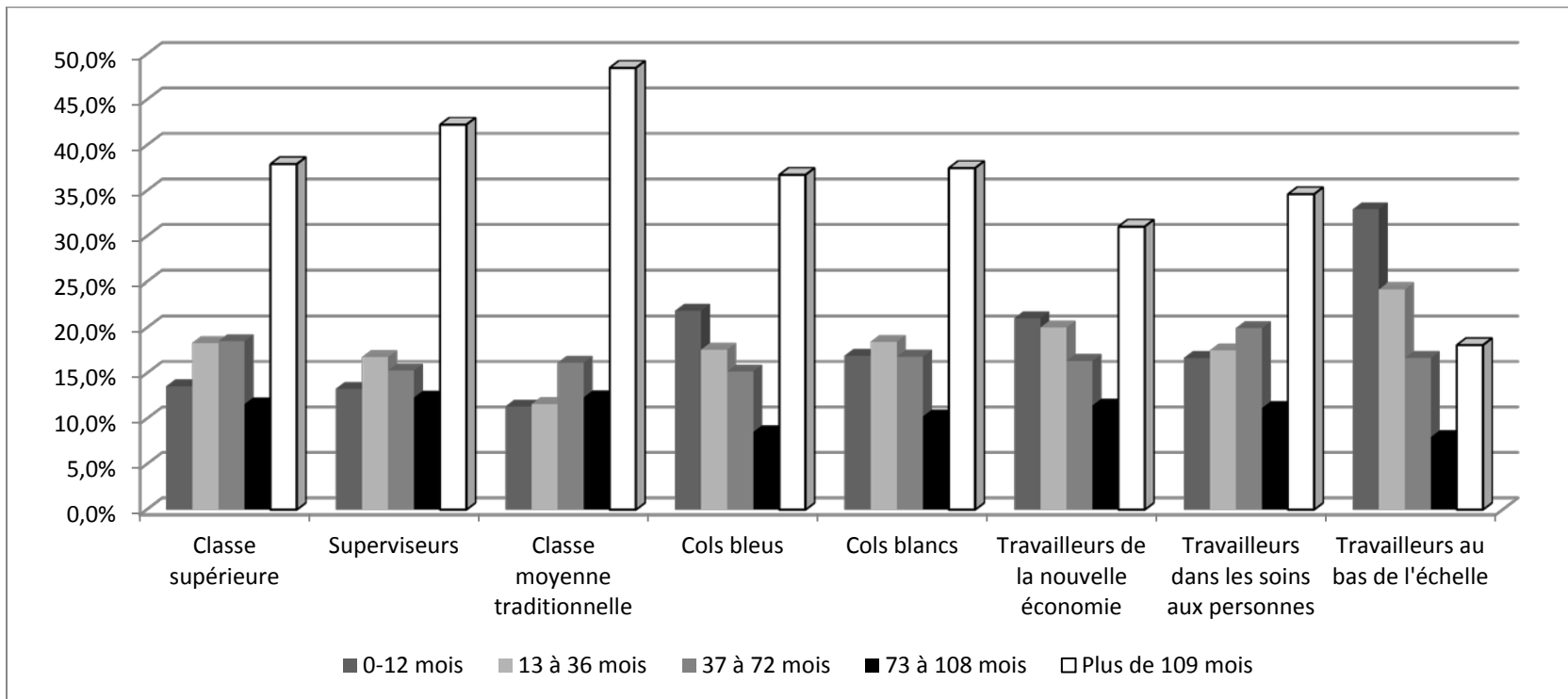
Graphique 52

Répartition des groupes d'ancienneté selon les classes professionnelles, Québec, 1997

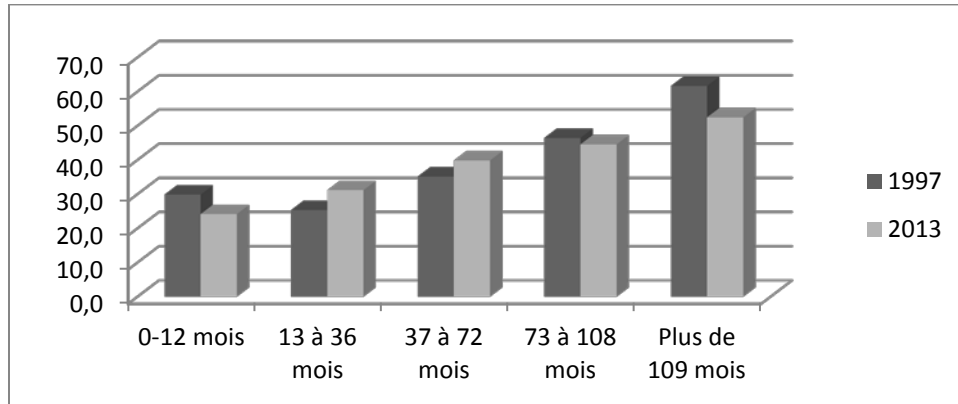


Graphique 53

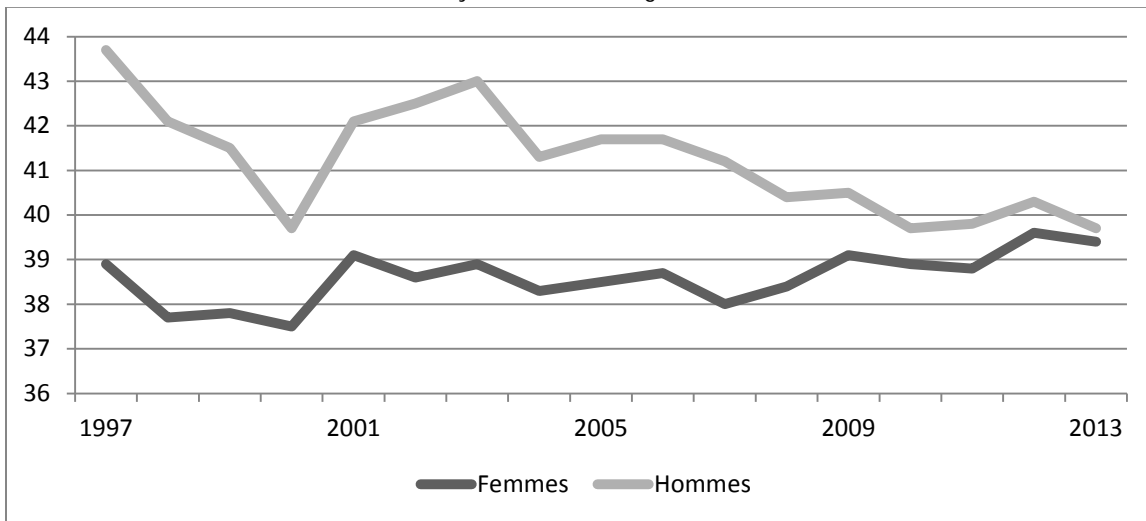
Répartition des groupes d'ancienneté selon les classes professionnelles, Québec 2013



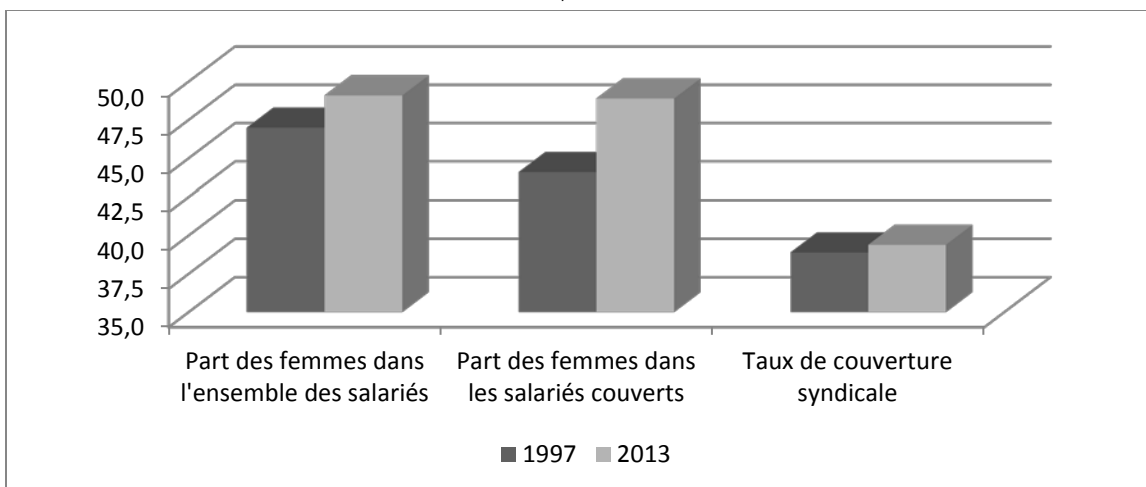
Graphique 54
Taux de couverture selon l'ancienneté, Québec, 1997 et 2013



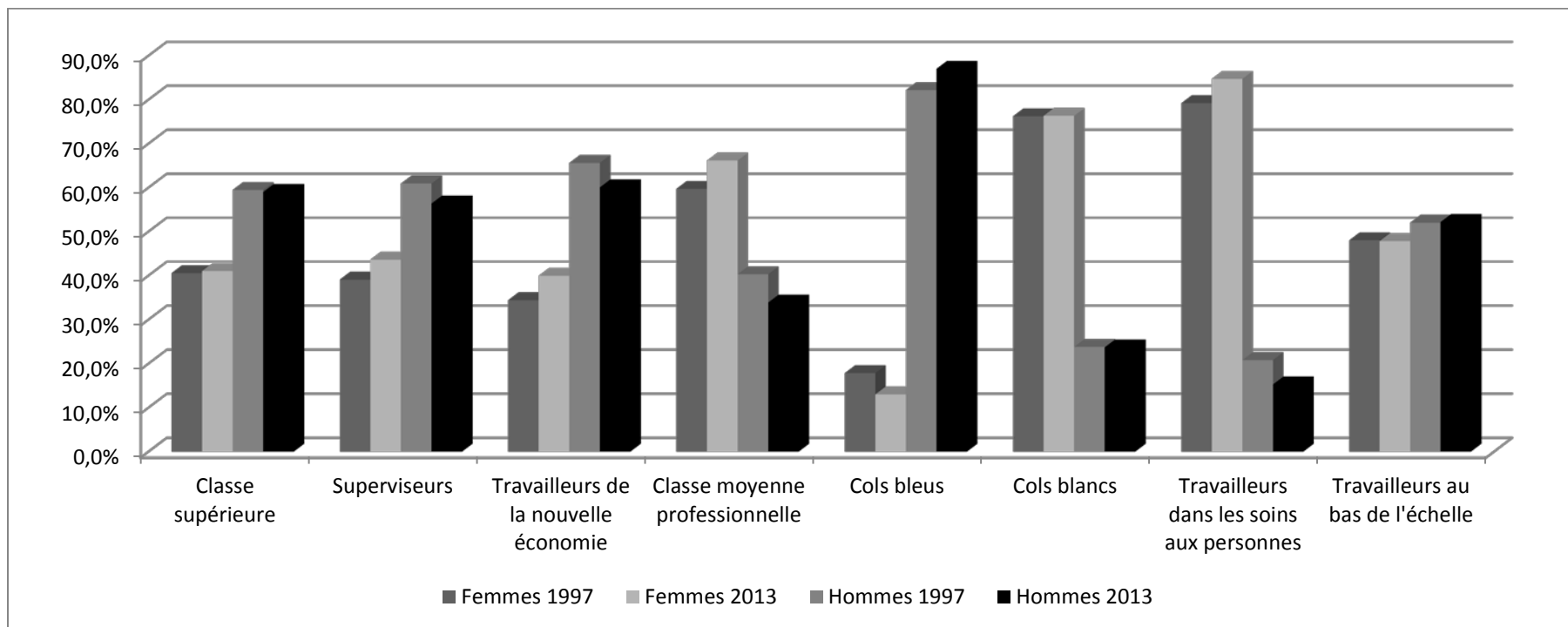
Graphique 55
Taux de couverture syndicale selon le genre, Québec, 1997-2013



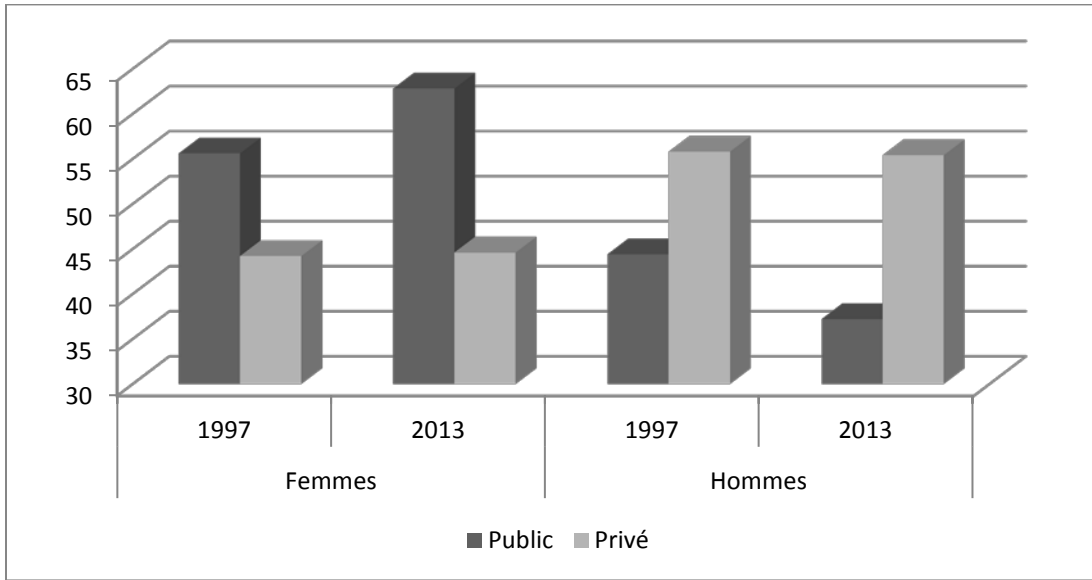
Graphique 56
Importance relative des femmes dans l'ensemble des salariés et parmi les salariés couverts, Québec, 1997-2013



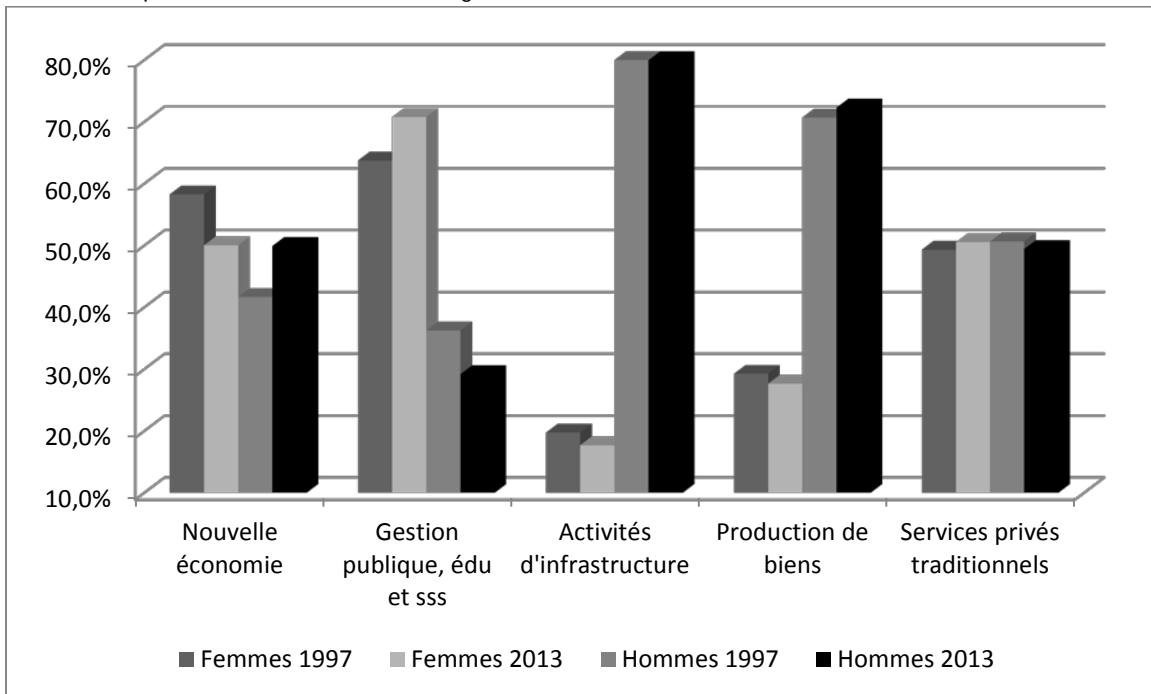
Graphique 57
Répartition des salariés selon le genre et les classes professionnelles, Québec, 1997 et 2013



Graphique 58
Répartition des salariés selon le genre et les secteurs, privé et public, Québec, 1997 et 2013



Graphique 59
Répartition des salariés selon le genre et les classes sectorielles, Québec, 1997 et 2013



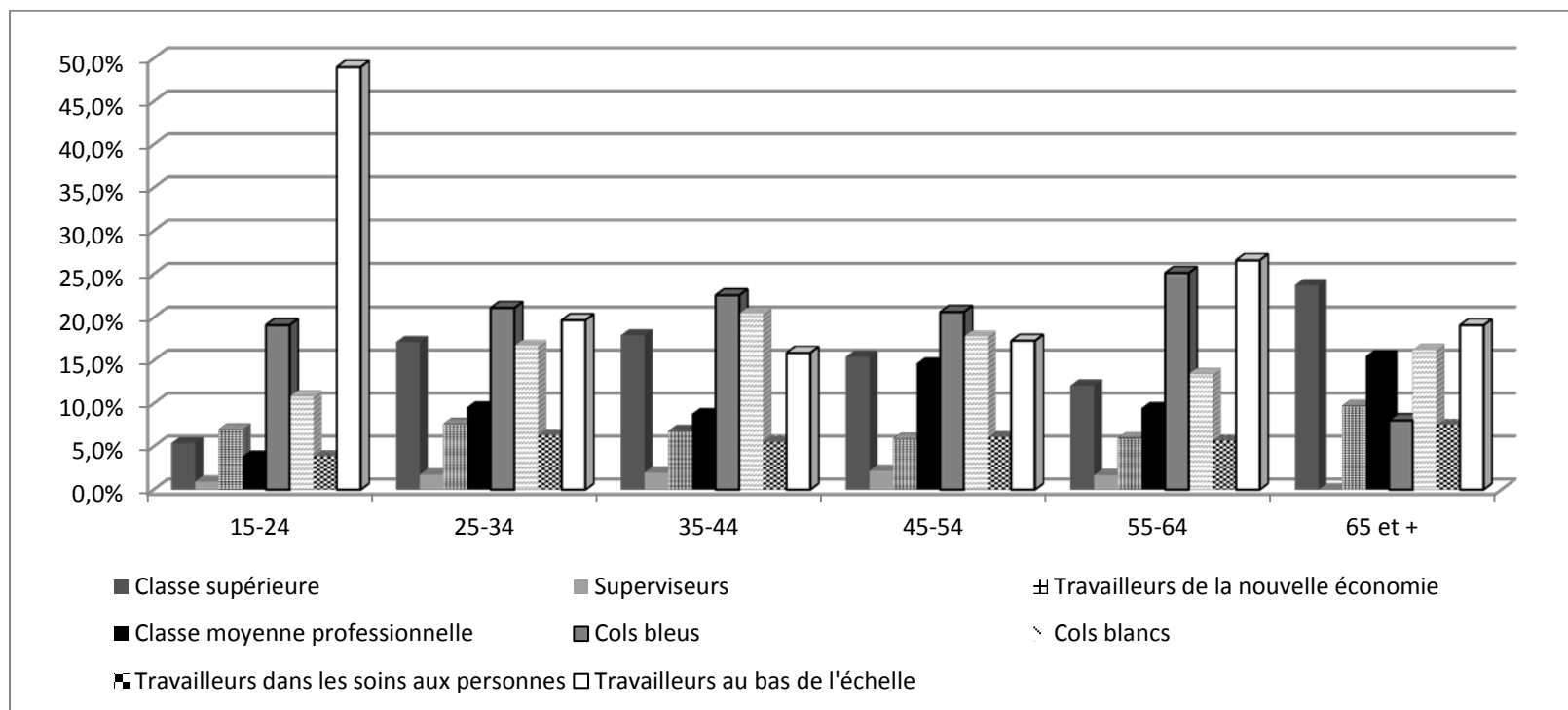
3.11 Âge, couverture syndicale et emploi

La composition professionnelle et sectorielle des groupes d'âge diverge considérablement. Les jeunes (15-24 ans) se concentrent majoritairement et de plus en plus fortement parmi les travailleurs au bas de l'échelle et dans les services privés traditionnels. En 2013, 54,2% d'entre eux font partie des travailleurs au bas de l'échelle et 59,3% d'entre eux travaillent dans les services privés traditionnels. La composition des autres groupes d'âge correspond davantage à celle de l'ensemble des salariés. Cependant, à l'autre extrémité des âges, on retrouve une plus grande concentration, également croissante dans le temps, dans la classe des travailleurs au bas de l'échelle et dans les services privés traditionnels (graphiques 60, 61, 62 et 63).

Le taux de couverture syndicale est fortement associé à l'âge. Il s'accroît avec l'âge jusqu'au milieu de la cinquantaine et il décline ensuite avec l'avancement en âge. Cependant, les écarts s'amenuisent au fil des années. En 1997, les 45-54 ans affichaient un taux de couverture de 53,5%, tandis que les jeunes n'étaient couverts qu'à 19,3%. En 2013, l'écart s'est rétréci et le premier groupe a vu son taux de couverture décliner à 45,1% et l'autre groupe a vu le sien s'accroître de quelques points de pourcentage pour passer à 24,7% (graphique 64). La croissance du taux de couverture syndicale chez les jeunes est principalement attribuable à la forte croissance du taux de couverture parmi les travailleurs au bas de l'échelle qui a progressé, entre 1997 et 2013, de 13,9% à 18,5%. Cette progression explique 3,2 points de pourcentage de la croissance globale du taux de couverture chez les jeunes qui s'élève à 5,4 points de pourcentage (graphique 65). Enfin, on constate que le taux de couverture s'est également accru dans le groupe des 25-34 ans, passant de 37% à 39,4% au cours de la période analysée. En revanche, le taux de syndicalisation des autres groupes a diminué, à l'exception des 65 ans et plus (graphique 64).

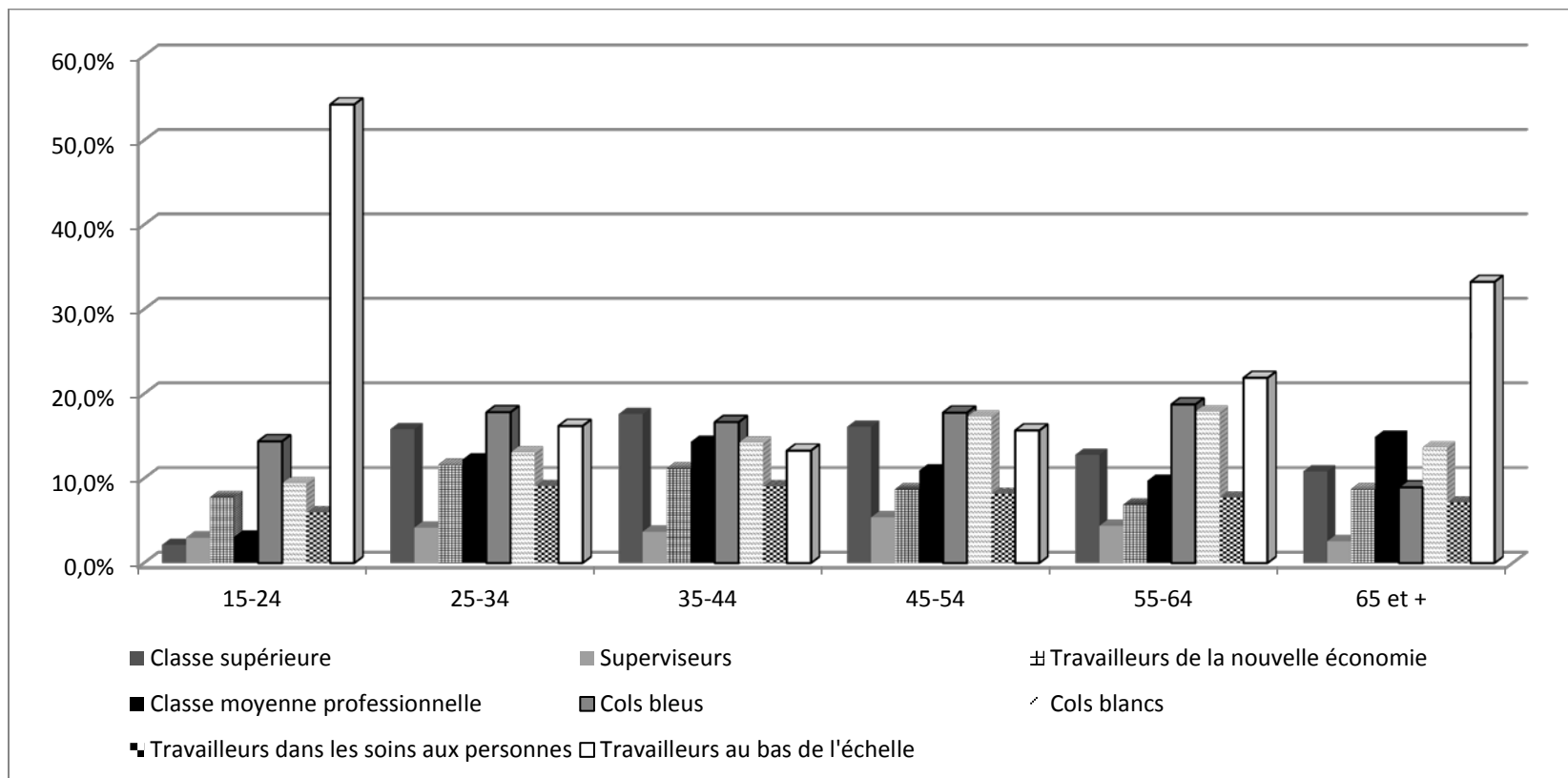
La comparaison des salariés couverts et non couverts au regard des âges fait apparaître certaines spécificités. Bien qu'on puisse observer un phénomène de vieillissement qui concerne les deux groupes, les syndiqués sont plus âgés que les non-syndiqués, mais l'écart s'atténue dans le temps. En 1997, les 45 ans et plus représentaient à peine le quart de l'ensemble des salariés non couverts et un peu plus du tiers des salariés couverts. Dix-sept ans plus tard, ils ont accru considérablement leur importance parmi les non-syndiqués, qui a progressé de 13,1 points de pourcentage, pendant que leur position relative parmi les syndiqués augmentait à un rythme moins rapide, gagnant alors 8,8 points de pourcentage (graphiques 66 et 67).

Graphique 60
Répartition des classes professionnelles selon les groupes d'âge, Québec, 1997

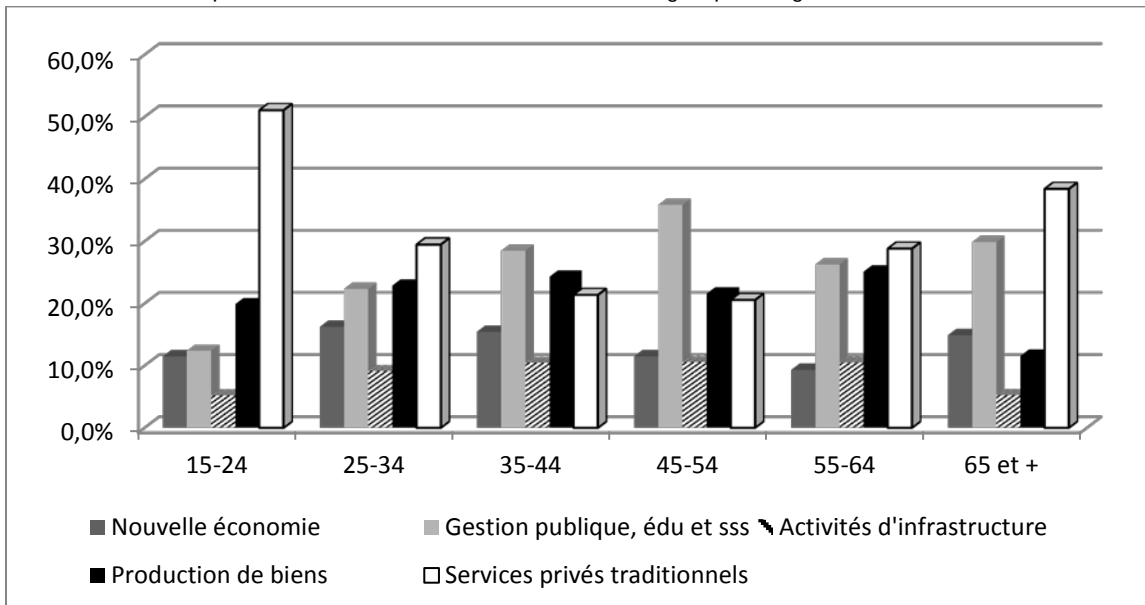


Graphique 61

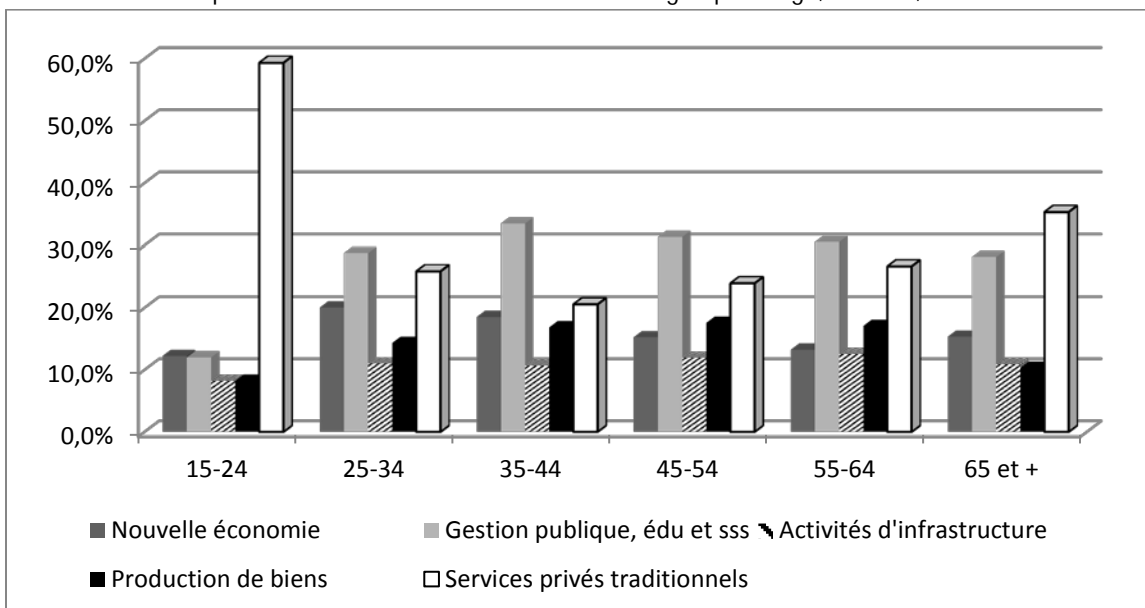
Répartition des classes professionnelles selon les groupes d'âge, Québec, 2013



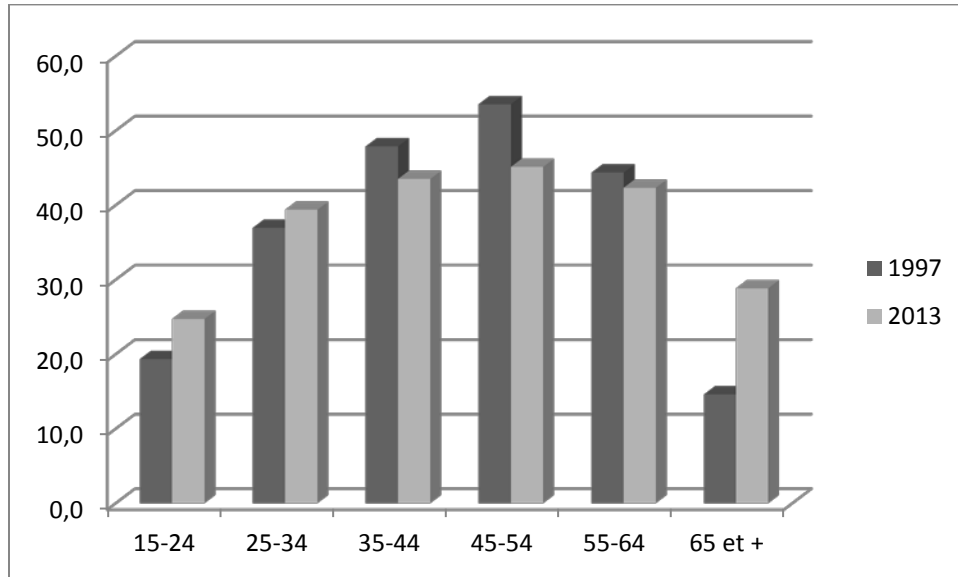
Graphique 62
Répartition des classes sectorielles selon les groupes d'âge, Québec, 1997



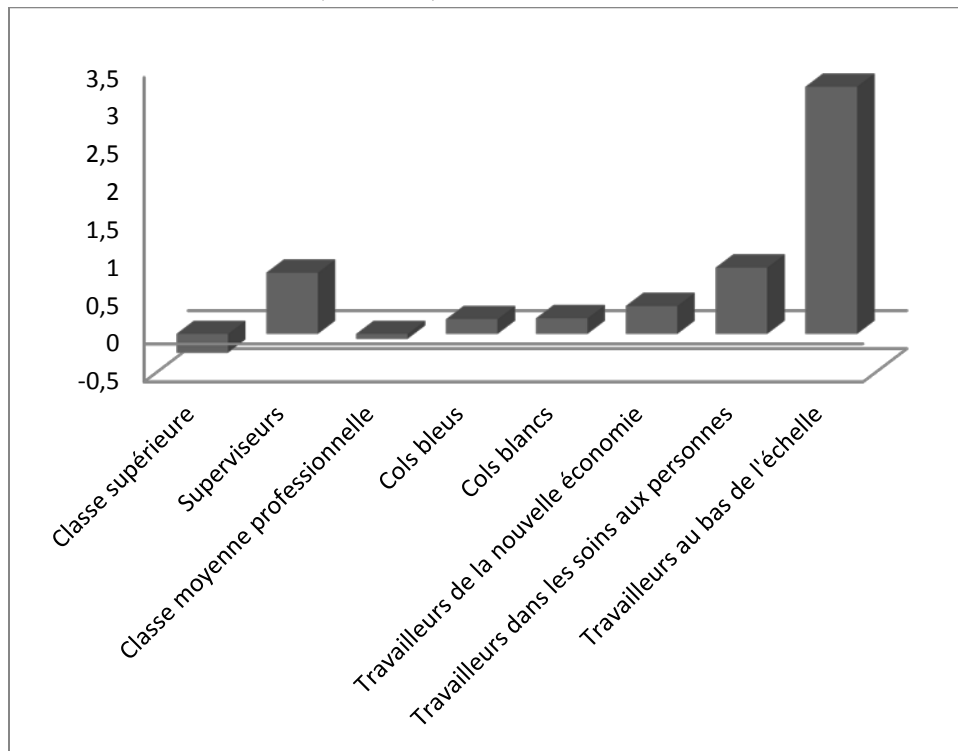
Graphique 63
Répartition des classes sectorielles selon les groupes d'âge, Québec, 2013



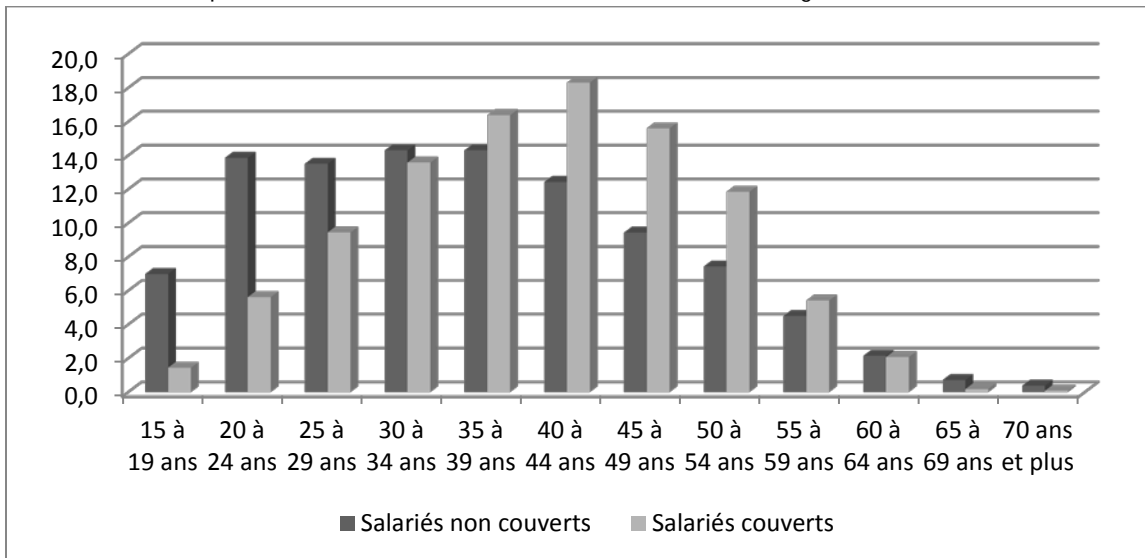
Graphique 64
Taux de couverture des salariés selon l'âge, en six groupes, Québec, 1997 et 2013



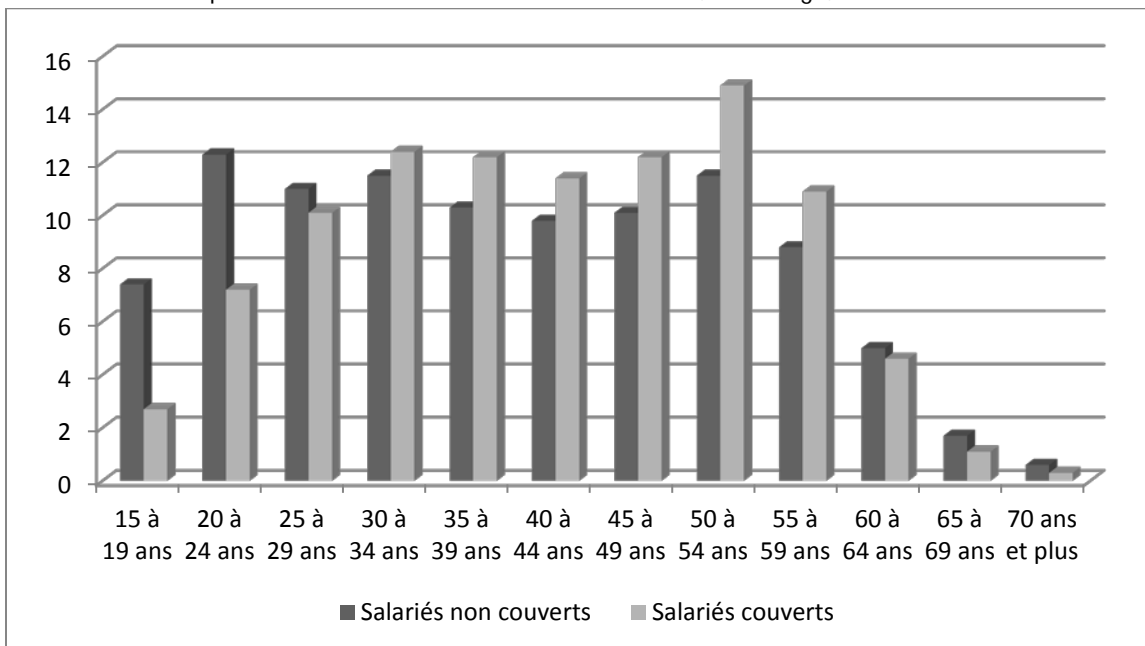
Graphique 65
Contribution des classes professionnelles à l'accroissement du taux de couvertures chez les jeunes (15-24 ans), Québec, 1997-2013.



Graphique 66
Répartition des salariés non couverts et couverts, selon l'âge, Québec 1997



Graphique 67
Répartition des salariés non couverts et couverts, selon l'âge, Québec 2013



4. Le recrutement sous l'angle des premières conventions déposées

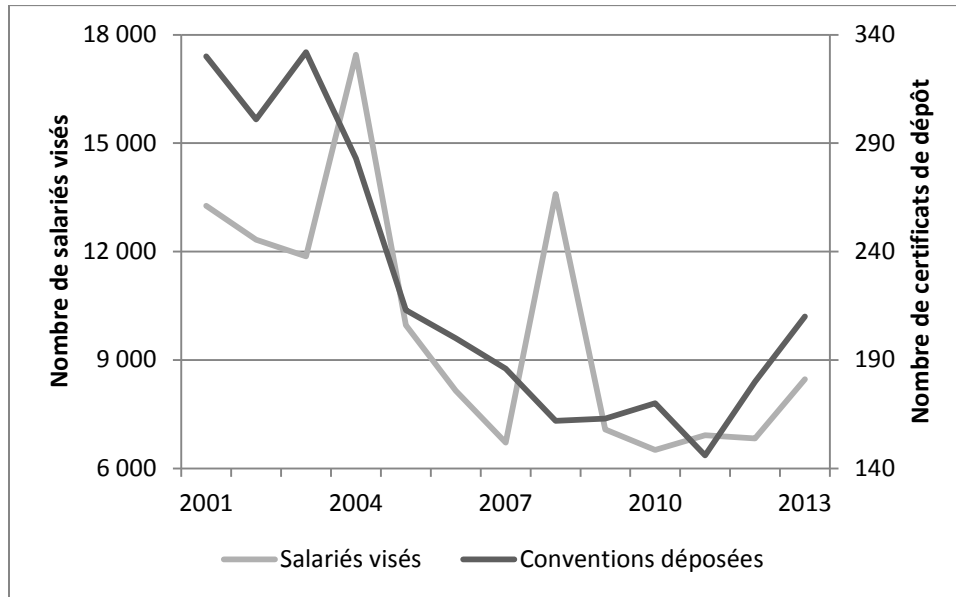
La croissance des salariés couverts par une convention collective provient de deux sources : la croissance nette dans les milieux déjà couverts par une convention collective, d'une part, et le recrutement par les syndicats de nouveaux salariés, qui à la suite de négociations collectives ou d'une sentence de différend, seront couverts par une première convention collective. Dans cette section, nous allons nous attarder à l'ajout de nouveaux salariés couverts par une première convention collective, en faisant appel à la banque de données du Ministère du Travail du Québec, où sont compilées sur une base annuelle les données pertinentes relatives aux certificats de dépôt des premières conventions collectives et des sentences de différend des premières conventions. Les principales variables prises en compte sont les suivantes : nombre de certificats de dépôts et nombres de salariés visés, selon la taille, le secteur et l'affiliation syndicale. Ces données ne concernent que les secteurs d'activités couverts par le Code du Travail du Québec, qui s'applique à près de 95% de l'emploi salarié au Québec. L'analyse de l'ensemble des conventions collectives déposées est réalisée au Ministère depuis 2008; entre 2001 et 2007, l'analyse concernait l'ensemble des conventions du secteur public et les conventions collectives s'appliquant à 50 salariés et plus en provenance du secteur privé.

Entre 2001 et 2013, les syndicats québécois ont recruté 129 120 nouveaux salariés couverts par une première convention collective, parmi lesquels 11,5% ont dû recourir à l'arbitrage de différend pour déterminer le contenu de leur première convention collective. Au cours de cette période, la croissance nette de salariés couverts s'élève à 171 202; c'est donc dire qu'à première vue le recrutement est responsable de 75,4% de l'ajout net de salariés couverts²⁷. Ce qui est par contre préoccupant c'est que le nombre de salariés visés par le dépôt d'une première convention collective est en déclin, tout comme le nombre de dépôts de première convention (graphique 68). Malgré de fortes fluctuations avec des pointes de forte poussée en 2004 et 2008, le nombre de salariés visés par les certificats de dépôt de première convention collective et par les sentences de différend de première convention a glissé de 13 266 à 8 464 entre 2001 et 2013. La chute est plus prononcée dans le secteur privé qui, au cours de la période considérée, regroupe en moyenne 75,5% de tous les salariés couverts par une première convention collective (graphique 69). Le recrutement dans le secteur public est responsable des deux grandes poussées de 2004 et de 2008. En 2004, ce qui fait grimper les chiffres c'est le dépôt d'une première convention à la suite d'un arbitrage de différend concernant un groupe de 6158 salariés membres du syndicat des cols bleus de la ville de Montréal, affiliés au Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ). En 2008, c'est la syndicalisation des auxiliaires d'enseignement et de recherche dans les universités qui explique l'accroissement considérable dans le nombre de nouveaux syndiqués. L'Alliance de la Fonction publique du Canada dépose alors trois premières conventions collectives (une en provenance de l'Université Laval, 1403 salariés couverts et deux autres en provenance de l'Université de Montréal, 1500 et 2000 salariés couverts), tandis que l'APTS en dépose une qui concerne 1282 salariés en provenance du CHU de Québec. Au total, cela donne 6185 nouveaux salariés couverts par une première convention collective, ce qui représente pour cette année-là 46,7 % de tous les nouveaux salariés couverts par une première convention collective.

²⁷ Nous reviendrons un peu plus bas avec une analyse plus précise de ces données.

Graphique 68

Premières conventions collectives et sentences de différend de première convention collective déposées, Québec, 2001-2013

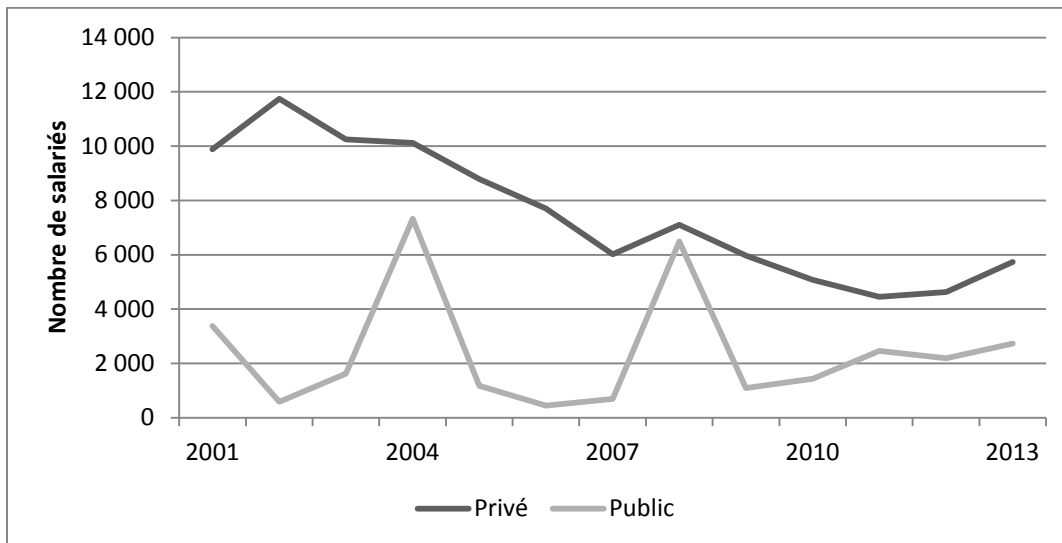


Calcul des auteurs

Sources : Banque de données sur les conventions collectives déposées, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec.

Graphique 69

Salariés couverts par les certificats de dépôt des premières conventions collectives et par les sentences de différend de première conventions collective, selon les secteurs privé et public, Québec, total pour les années 2001-2013



Calcul des auteurs

Sources : Banque de données sur les conventions collectives déposées, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec.

En outre, la taille des unités des premières conventions déposées est très différente selon le privé et le public. Sur l'ensemble de la période, elle est en moyenne de 48,9 salariés dans l'ensemble des secteurs public et privé. Par contre, elle n'est que de 38,6 salariés dans le privé, alors qu'elle atteint 99,5 salariés dans le public. Elle est en décroissance dans le privé et en croissance dans le public. En moyenne, dans l'ensemble des conventions collectives renouvelées et pour celles dont il y a eu une entente pour en prolonger la durée, la taille des unités de négociations est de 96,5 salariés. Le recrutement se fait donc aujourd'hui, du moins dans le privé, dans des unités de bien plus petite taille, en comparaison de la situation qui prévalait dans les années marquées par une croissance du taux de couverture syndicale.

Au regard des secteurs d'activités économiques, le recrutement de nouveaux salariés diverge considérablement. En regroupant, selon les classes sectorielles, les secteurs d'activités économiques de la classification du Ministère du Travail (tableau 7 et graphique 70), nous pouvons constater que la plus grande part du recrutement s'est réalisée, au cours des années 2001 à 2013, dans la gestion publique, l'éducation et la santé et les services sociaux, en raison de 34%. Les services privés traditionnels arrivent au second rang, en ayant contribué à 27,9% du recrutement. Ils sont suivis de près par la production des biens, dont les effectifs recrutés représentent le quart de tous les salariés recrutés. La nouvelle économie et les activités d'infrastructure ont apporté une contribution beaucoup plus modeste, soit respectivement 7,7% et 5,3%. La distribution du recrutement selon les classes sectorielles diffère grandement de la distribution de l'emploi. Il y a des écarts positifs ou négatifs indiquant que le recrutement est en surplus ou en déficit selon les secteurs. La gestion publique, l'éducation et la santé et les services sociaux ainsi que la production des biens sont en surplus, alors que la nouvelle économie, les activités d'infrastructure et les services privés traditionnels sont en déficit (graphique 71). À l'exception des activités d'infrastructure, dominées par la construction avec son propre régime de relations du travail, on constate que le recrutement se fait principalement dans les secteurs où le syndicalisme est déjà bien implanté et qu'il est moins actif dans les secteurs où la présence syndicale est plus faible, comme la nouvelle économie et les services privés traditionnels.

La situation du recrutement est préoccupante, parce qu'à lui seul, le recrutement n'arrive pas à compenser les pertes dans les milieux déjà couverts et à suivre le rythme de la croissance de l'emploi. Entre 2001 et 2013, grâce au recrutement de 129 120 salariés couverts par une première convention collective, le nombre de salariés couverts a progressé de 10,6%. Or, au cours de la même période, le nombre total de salariés a progressé de 17,3%. Sans la croissance « automatique » du nombre de salariés couverts dans le secteur public et la construction, le recul de la couverture syndicale serait bien plus prononcé. En l'absence de la contribution du secteur public et de la construction à la croissance des salariés déjà couverts, laquelle contribution s'élève à 151 600, la croissance des salariés couverts, entre 2001 et 2013, n'aurait été que de seulement 19 600, au lieu de 171 200. Au total, le nombre de salariés couverts aurait été de 1 229 800²⁸, ce qui aurait donné un taux de couverture de 35,2%, au lieu du taux réel de 39,5%. En conséquence, la chute de la couverture syndicale, entre 2001 et 2013, aurait été bien plus prononcée. Au lieu de perdre 1,1 point de pourcentage, en déclinant de 40,6% à 39,5%, le taux de couverture syndicale aurait descendu jusqu'à 35,2%, soit une diminution de 5,4 points de pourcentage. En d'autres termes, la croissance « automatique » des salariés couverts dans le secteur public et la construction est responsable de 4,3 points de pourcentage du taux de couverture en 2013. Si, au cours des prochaines années, cette source connaissait un

²⁸ Ce chiffre est obtenu en ajoutant aux salariés couverts en 2001 l'accroissement du nombre de salariés couverts entre 2001 et 2013, tout en excluant ceux qui proviennent du secteur public et de la construction.

Tableau 7

Recrutement de salariés couverts par une première convention collective, selon les secteurs et les classes sectorielles, Québec, 2001-2013

Classes sectorielles	Secteurs, classification du Ministère du Travail	PC	SA	Total
Nouvelle économie	Services immobiliers et agences d'assurances	1179	70	
	Intermédiaires financiers et assurances	1139	67	
	Communications et autres services publics	1512	278	
	Services aux entreprises	5322	380	
	Sous-total	9152	795	9947
Gestion publique, éducation et SSS	Services d'enseignement	13948	1462	
	Services de santé et services sociaux	14951	436	
	Services gouvernementaux	5419	7676	
	Sous-total	34318	9574	43892
Activités d'infrastructure	Construction	624		
	Services publics	2550		
	Transport et entreposage	3558	149	
	Sous-total	6 732	149	6 881
Production de biens	Industries manufacturières	27646	2680	
	Mines, carrières et puits de pétrole	557		
	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	300		
	Exploitation forestière et services forestiers	1027	229	
	Sous-total	29530	2909	32439
Services privés traditionnels	Commerces de détail	17283	509	
	Commerces de gros	3994	161	
	Hébergement et restauration	5221	351	
	Autres services	7905	537	
	Sous-total	34403	1558	35961
TOTAL		114 135	14 985	129 120

Calcul des auteurs

Sources : Banque de données sur les conventions collectives déposées, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec.

PC = Premières conventions

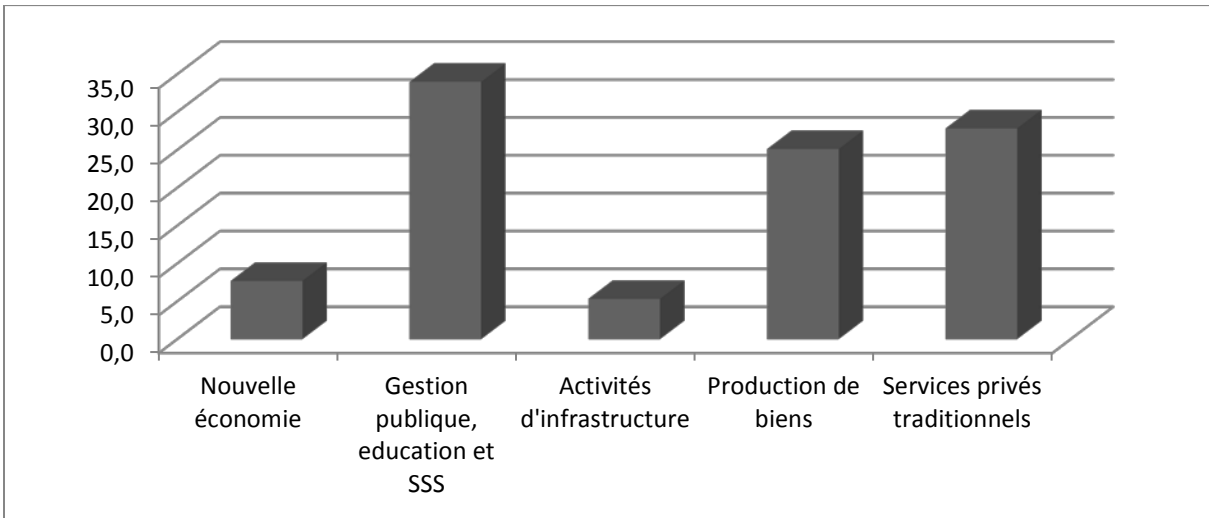
SA = Sentences arbitrales

ralentissement notable, à la suite de l'évolution de la conjoncture politique et économique, le taux de couverture syndicale serait appelé à diminuer d'une manière appréciable.

L'enjeu du recrutement se passe vraiment dans le secteur privé, où d'ailleurs la proportion de salariés couverts par une première convention collective en provenance du privé représente 75,5% de l'ensemble des salariés couverts par une première convention collective entre 2001 et 2013. Toutefois, si on exclut la

Graphique 70

Salariés couverts par une première convention collective, en pourcentage de l'ensemble des salariés nouvellement couverts, selon les classes sectorielles, Québec, total pour les années 2001-2013

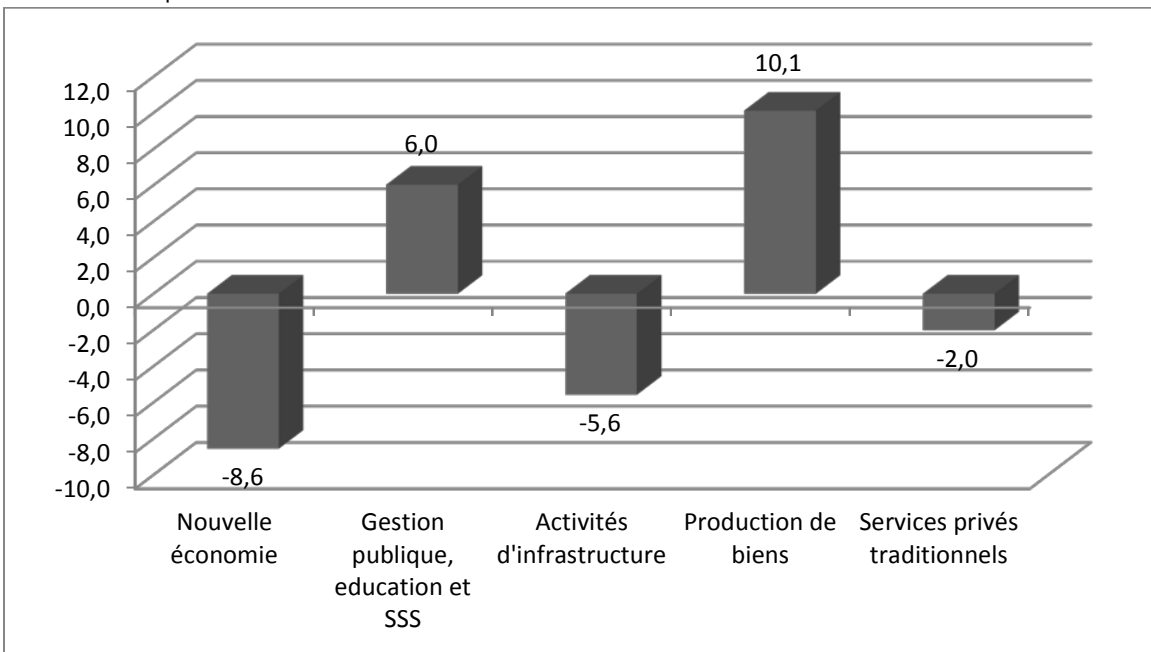


Calcul des auteurs

Sources : Banque de données sur les conventions collectives déposées, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec.

Graphique 71

Surplus ou déficit de recrutement* selon les classes sectorielles, Québec, 2001-2013



*(Part relative dans l'ensemble du recrutement pour les années 2001 à 2013) – (part relative dans l'ensemble des salariés pour l'année 2013)

Calcul des auteurs

Sources : Banque de données sur les conventions collectives déposées, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec.

construction étant donné le régime particulier qui s'y applique, le recrutement dans le privé, qui se chiffre à 96 852, est insuffisant pour compenser les pertes de salariés déjà couverts, qui s'élèvent à un peu moins de 110 000, dont un peu plus de 100 000 sont attribuables à la seule production des biens, si bien que le nombre de salariés couverts a chuté, dans le privé sans la construction, de 12 640 au cours des douze dernières années. En fait, le taux de couverture dans le privé, en excluant la construction, a décliné de 26,5% à 23,1% entre 2001 et 2013.

5. La nouvelle dynamique des arrêts de travail

Sous un certain angle, on peut considérer que le Québec vit actuellement une grande paix industrielle, étant donné la faible incidence des arrêts de travail. En effet, c'est l'immense majorité des négociations collectives, soit 96,7%, qui au cours des années récentes, soit entre 2001 et 2013, se sont terminées par une entente sans arrêt de travail²⁹. Les salariés visés par ces conventions collectives, dont la conclusion s'est faite sans arrêt de travail, correspondent à 92,7% de l'ensemble des conventions déposées au Ministère du travail au cours de la période concernée (tableau 8). La paix industrielle des années récentes

Tableau 8
Conventions collectives et arrêts de travail, Québec, 2001-2013

	Ententes		Arrêts de travail		% des arrêts sur les ententes	
	Nb de certificats de dépôt	Nb de salariés	NB	Nb de salariés touchés	NB	Nb de salariés touchés
2001	2 072	153712	105	31481	5,1	20,5
2002	3 852	349202	101	22313	2,6	6,4
2003	2 157	168507	107	19175	5,0	11,4
2004	2 026	134349	119	20000	5,9	14,9
2005*	1 936	125130	99	22250	5,1	17,8
2006	3 191	441286	41	6157	1,3	1,4
2007	1 948	219529	48	8379	2,5	3,8
2008	1 900	179153	70	9754	3,7	5,4
2009	1 743	130689	57	8083	3,3	6,2
2010	1 607	109468	68	36664	4,2	33,5
2011	2 997	631024	54	7824	1,8	1,2
2012	1 854	129644	55	14984	3,0	11,6
2013**	2 110	139014	46	4894	2,2	3,5
Total	29 393	2910707	970	211957	3,3	7,3

* Retrait des arrêts de travail des employés du secteur public en négociations avec le Gouvernement, puisqu'il y a eu une loi spéciale de retour au travail et un décret déterminant les conditions de travail pour cinq ans.

** Retrait des arrêts de travail de la construction, puisqu'il y a eu une loi spéciale de retour au travail et un décret déterminant les conditions de travail pour une année.

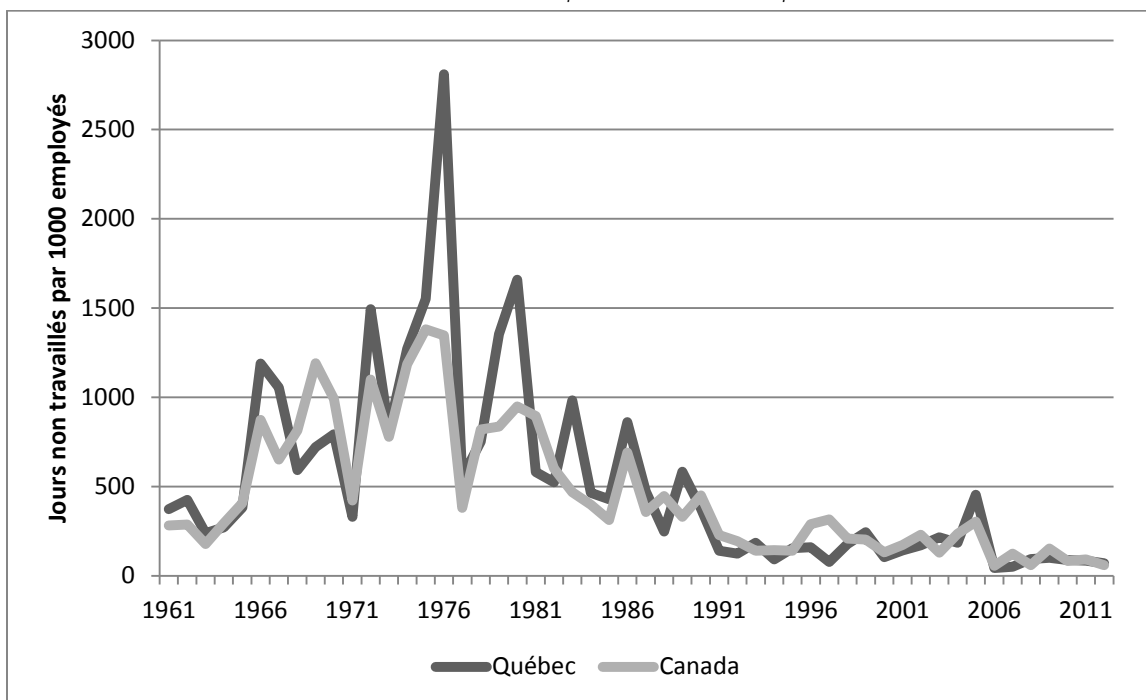
Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les conventions collectives déposées et sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

²⁹ Il s'agit des conventions collectives qui relèvent des secteurs d'activités qui sont sous la juridiction du Code du Travail du Québec. Cette limitation s'applique d'ailleurs aux arrêts de travail qui sont analysées dans cette section. Soulignons toutefois que les conflits de juridiction provinciale représentent en moyenne, pour les années 2004 à 2013, 96,2% de l'ensemble des arrêts de travail au Québec, 93,4% de l'ensemble des travailleurs touchés par les conflits de travail et 94,6% des jours-personnes perdus à la suite des conflits au Québec. Travail Québec. 2014. *Grèves et lock-outs au Québec Mise à jour des tableaux*. Données révisées et finales, septembre 2014, tableau 2, page 4.

s'insère dans un déclin marqué de l'intensité des arrêts de travail, tant au Québec qu'au Canada, depuis un sommet atteint au milieu des années soixante-dix (graphique 72). Cette paix industrielle est-elle le signe d'une maturité atteinte dans les relations du travail au Québec? On peut en douter. C'est pourquoi il importe de procéder à une analyse plus approfondie des arrêts de travail au cours des dernières années. On constate alors qu'entre 2000 et 2013 la fréquence des arrêts de travail a grandement diminué, tandis que le nombre d'arrêts de travail a décliné de 120 à 50 (graphique 73).

Graphique 72
Intensité des arrêts de travail, Québec et Canada, 1961-2012



Calcul des auteurs

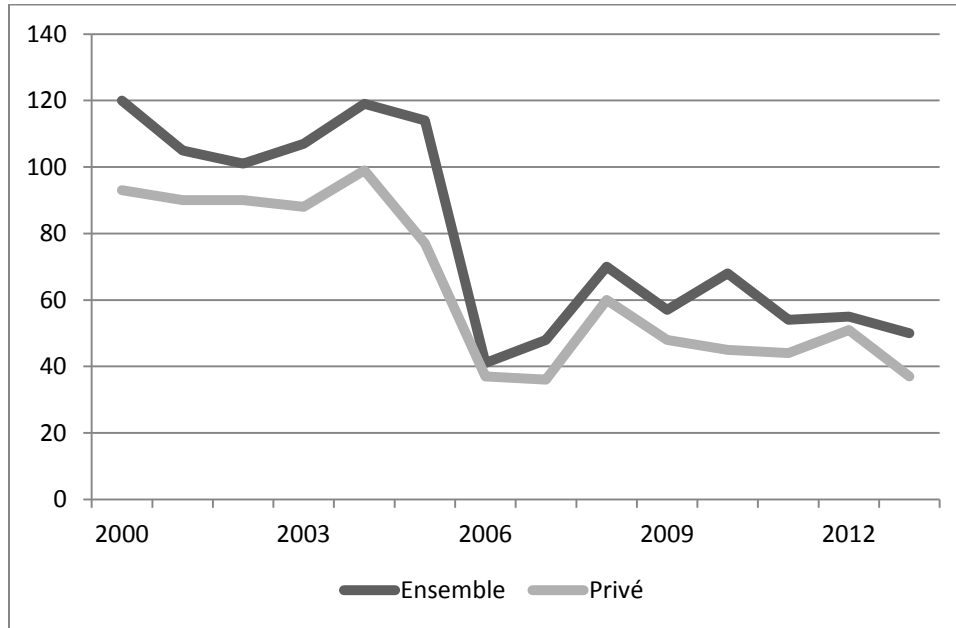
Sources :

- Jours-personnes non travaillés pour cause d'arrêts de travail : Statistique Canada, CANSIM , tableau 278-0009,
- Emploi : 1961-1975 : Salariés non agricoles, Statistique Canada, CANSIM : Tableau 281-0015; 1976-2011 : Employés, Statistique Canada, CANSIM : Tableau 282-0012.

Les arrêts de travail se déroulent autour d'enjeux qui, pour chaque conflit, sont classés selon leur importance (premier enjeu, deuxième enjeu, troisième enjeu et quatrième enjeu). En s'appuyant sur les premiers enjeux, il est possible de répertorier 24 enjeux, incluant une catégorie « autre » qui regroupe les enjeux non classés ailleurs (tableau 9). Sur la base de cette liste, on peut distinguer des enjeux offensifs et des enjeux défensifs, bien sûr dans la perspective des syndicats et des travailleurs. Les enjeux offensifs concernent l'amélioration des conditions de travail et d'emploi. Parmi ces enjeux, on note en premier lieu la

revendication d'une augmentation des salaires. D'autres enjeux importants dans cette catégorie concernent l'amélioration des assurances collectives et les prestations de retraite³⁰ ainsi que la réduction des charges

Graphique 73
Nombre d'arrêts de travail, secteur privé et ensemble des secteurs, Québec, 2000-2013



Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

de travail. Les enjeux défensifs, pour leur part, sont des demandes patronales auxquelles s'opposent les syndicats parce qu'elles représentent une détérioration des conditions de travail et d'emploi. Au cœur de ces enjeux figure principalement l'emploi qui est menacé notamment par la sous-traitance, par des changements dans les horaires de travail ou par la fermeture de l'établissement et que les syndicats veulent en certaines circonstances protéger par une meilleure sécurité d'emploi et la détermination d'un plancher d'emploi. L'ancienneté est aussi un enjeu majeur que les syndicats cherchent à protéger. Généralement les enjeux offensifs donnent lieu à un arrêt de travail de plus courte durée que ceux occasionnés par des enjeux défensifs. La durée moyenne des conflits sur des enjeux offensifs est de 36,1 jours ouvrables, tandis que la durée moyenne des conflits sur des enjeux défensifs est de 84,8 jours ouvrables³¹. Enfin, les enjeux défensifs se concentrent davantage dans les grèves et lockouts et dans les lockouts. La proportion d'arrêts de travail autour d'enjeux défensifs est de 34,8% dans les grèves, de 53,8% dans les grèves et lockouts et de 44,5% dans les lockouts³².

³⁰ Dans les toutes dernières années, on pourrait classer cet enjeu dans les enjeux défensifs, car les syndicats cherchent à protéger leurs acquis dans un contexte caractérisé par des problèmes de capitalisation et de solvabilité des régimes de retraite et par la hausse des coûts des régimes d'assurance-collective.

³¹ Test T, $T = -10,129$, $p < ,000$.

³² χ^2 , χ^2 de Pearson = 18,006, $p < ,000$.

Tableau 9
Premiers enjeux des arrêts de travail, Québec, 2000-2013

	Enjeux	Fréquence	% au sein de chaque catégorie d'enjeux	% sur le total des enjeux
Enjeux offensifs	Augmentation générale	352	51,3	31,7
	Autres enjeux	80	11,7	7,2
	Impasse ou lenteur ou refus de négocier	55	8,0	5,0
	Charges de travail, incluant classification des tâches	50	7,3	4,5
	Prestation de retraite et assurance	44	6,4	4,0
	Sympathies	35	5,1	3,2
	Heures supplémentaires	22	3,2	2,0
	Équité salariale	13	1,9	1,2
	Première convention	10	1,5	0,9
	Diminution des heures	7	1,0	0,6
	Reconnaissance syndicale	6	,9	0,5
	Équipement de sécurité et travail dangereux	5	,7	0,5
	Jours fériés, congés annuels, maladie, maternité ou spéciaux	4	,6	0,4
	Règles concernant l'exécution du travail	3	,4	0,3
		Sous-total	686	100,0
Enjeux défensifs	Sous-traitance	114	27,0	10,3
	Horaire de travail	97	22,9	8,7
	Ancienneté	65	15,4	5,9
	Fermeture	50	11,8	4,5
	Sécurité d'emploi	32	7,6	2,9
	Durée de la convention	29	6,9	2,6
	Plancher d'emploi	20	4,7	1,8
	Mutation, supplantation, promotion ou mise à pied	9	2,1	0,8
	Diminution générale des salaires	4	,9	0,4
	Droits acquis	3	,7	0,3
	Sous-total	423	100,0	38,1
	Total	1109		100,0

Calcul des auteurs

Sources : de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Dans les données compilées par le Ministère du Travail, les arrêts de travail sont distingués en trois catégories : 1) grèves, 2) grèves et lockouts, lorsque « le conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail »³³ et 3) lockouts. Cette catégorisation permet de distinguer les arrêts de travail selon qu'ils placent de facto les syndicats dans une position offensive (grève) ou défensive (grève et

³³ Travail Québec. 2014. *Grèves et lock-outs au Québec Mise à jour des tableaux*. Données révisées et finales, septembre 2014, tableau 6, page 8.

lockout). Car, les lockouts sont par définition une stratégie patronale dont l'objectif est de forcer les syndicats à accepter les propositions patronales, mettant ainsi les syndicats sur la défensive. Les cas qui se distinguent par la présence simultanée d'une grève et d'un lockout sont considérés, sous l'angle des stratégies syndicales, comme des lockouts. Bien qu'elle soit déclenchée par le syndicat, toute grève n'est pas nécessairement offensive. C'est là qu'intervient la nature des enjeux qui sont à son origine. Les enjeux offensifs caractérisent une grève offensive, alors que les enjeux défensifs conviennent à une grève défensive. Nous avons donc quatre catégories de conflit de travail : 1) grèves offensives, 2) grèves défensives, 3) grèves et lockouts et 4) lockouts.

Dans l'ensemble de la période analysée (2000-2013), on dénombre 1109 arrêts de travail, dont la majorité, soit 80,7%, se sont déroulés dans le secteur privé (tableau 10). Le secteur public se distingue par une forte prédominance des grèves offensives, qui représentent deux arrêts de travail sur trois, alors que dans le secteur privé, ces dernières représentent un peu plus de deux arrêts de travail sur cinq (graphique 73). La proportion de grèves défensives dans l'un et l'autre secteur est assez similaire, soit environ 25%. En revanche, l'importance des grèves et lockouts et des lockouts diffère considérablement d'un secteur à l'autre : elle est trois fois plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public. Les grèves et lockouts et les lockouts représentent 30% des conflits dans le secteur privé et un peu moins de 10% dans le secteur public. En somme, dans la majorité des arrêts de travail qui prennent place dans le secteur privé, les syndicats sont en position défensive et résistent à la détérioration de leurs conditions de travail et d'emploi.

Tableau 10
Arrêts de travail, Québec, 2000-2013

	Public	Privé	Ensemble	Part du privé en %
Grèves offensives	145	392	537	73,0
Grèves défensives	49	237	286	82,9
Grèves et lockouts	12	92	104	88,5
Lockouts	8	174	182	95,6
Total	214	895	1109	80,7

Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Mesurée par le nombre de jours ouvrables perdus au cours des conflits, la durée des conflits de travail s'est accrue depuis l'an 2000. La tendance est plus affirmée dans le secteur privé, duquel on a retiré les deux conflits dans la construction qui ont eu lieu en 2001³⁴ et en 2013³⁵. La durée des conflits est alors passée de 61 jours ouvrables en 2000 à 86,8 jours ouvrables en 2013 (graphique 75). Elle est aussi très variable selon la nature des arrêts de travail. Les grèves offensives durent beaucoup moins longtemps que les autres types de conflits, soit en moyenne dans l'ensemble des secteurs 27,0 jours ouvrables contre près de

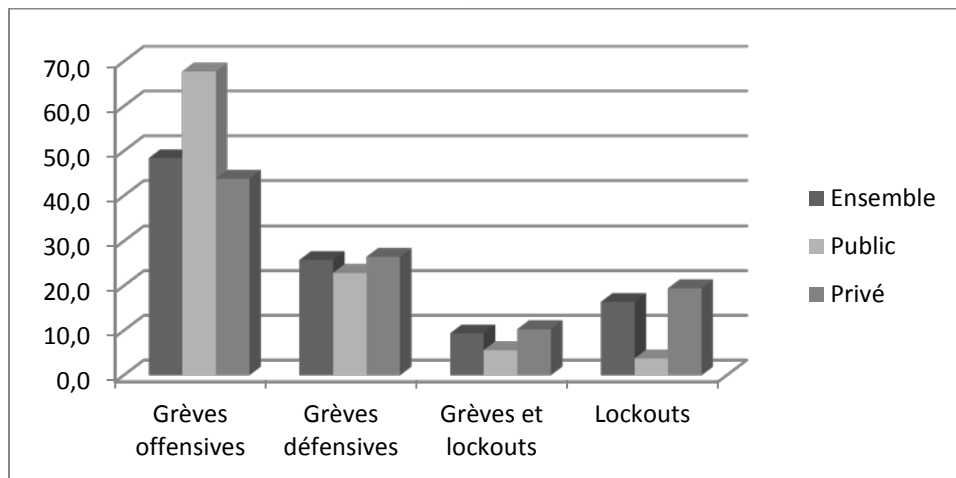
³⁴ Grève des 11667 travailleurs de l'Association des constructeurs de routes et grand travaux du Québec, pendant 5 jours ouvrables, ce qui donne 58333 jours personnes perdus

³⁵ Grève des 175000 travailleurs de la construction pendant 3,8 jours ouvrables, ce qui donne 668260 jours personnes perdus.

75 jours ouvrables. En outre, la durée moyenne des conflits est plus élevée dans le secteur privé (graphique 76)

Graphique 74

Importance relative des arrêts de travail selon leur nature, ensemble des conflits, secteurs public et privé, Québec, 2000-2013

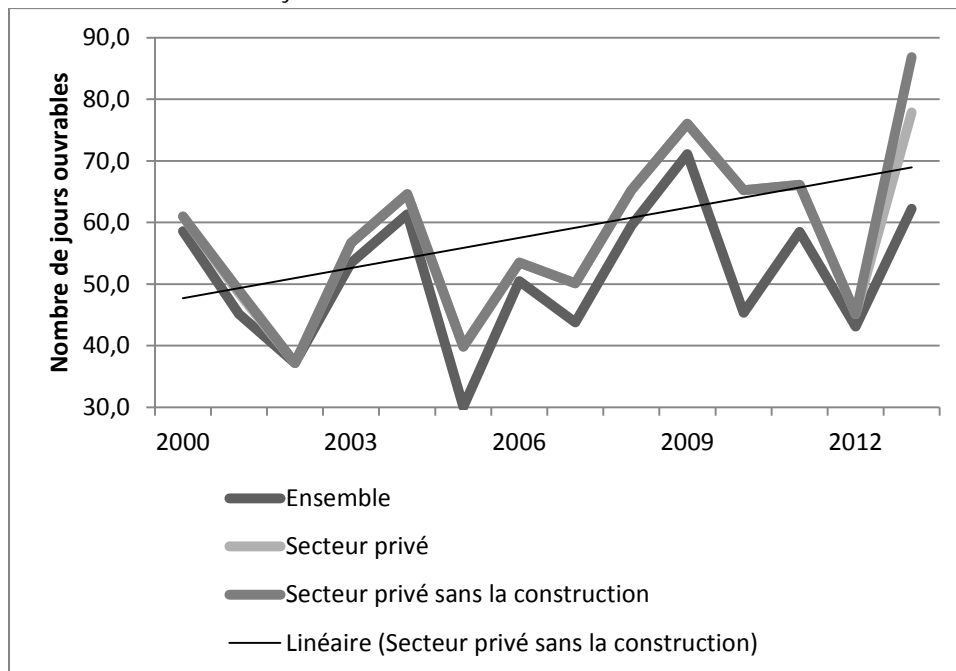


Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Graphique 75

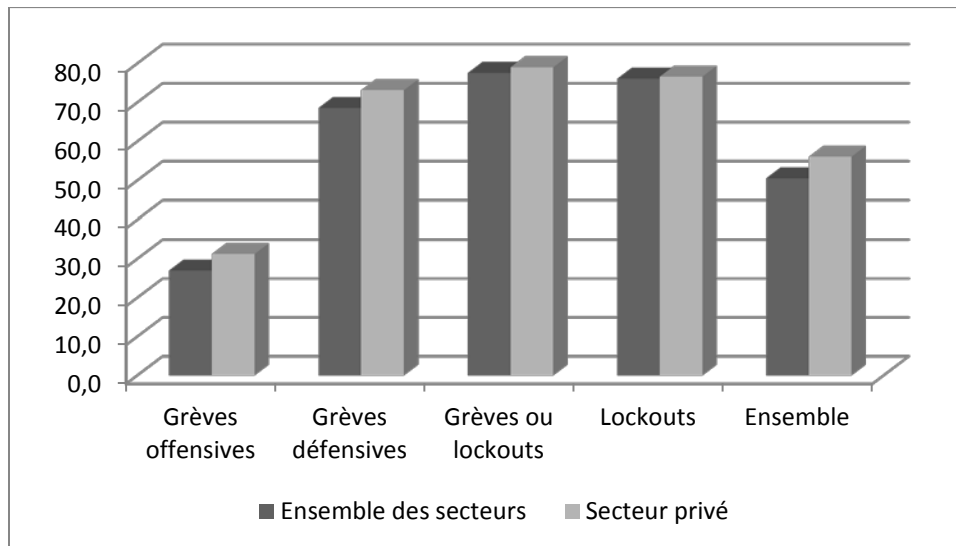
Durée moyenne des conflits de travail, Québec, 2000-2013



Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Graphique 76
Durée moyenne des arrêts de travail*, selon leur nature, ensemble des secteurs et secteur privé, Québec, 2000-2013



*Anova, Kruskal-Wallis, X^2 , $p < ,000$.

Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

L'intensité des arrêts de travail peut se calculer de deux façons. Dans le but de comparer les catégories de conflits de travail, elle est, selon une première formule, égale au produit des jours ouvrables perdus par le nombre de travailleurs touchés³⁶. Il est dès lors possible d'évaluer l'importance relative des diverses catégories d'arrêts de travail selon leur intensité (graphique 77). En moyenne dans le secteur privé, sur l'ensemble de la période, les grèves offensives viennent au premier rang avec moins du tiers des jours/personnes perdus. Cela signifie donc que plus des deux tiers des jours/personnes perdus, soit plus précisément 68,4%, sont attribuables à des conflits de travail qui forcent les syndicats à adopter une stratégie défensive en vue de protéger leurs conditions de travail et d'emploi, soit parce que les enjeux sont défensifs ou que l'employeur a eu recours au lockout. En outre, l'intensité des conflits marqués par le déclenchement d'un lockout dépasse depuis quelques années celle des grèves, offensives et défensives (graphique 78). En se basant sur la courbe de tendance linéaire, la proportion de lockouts³⁷ dans l'ensemble des jours/personnes perdus serait passée de 25% à 55% entre 2000 et 2013.

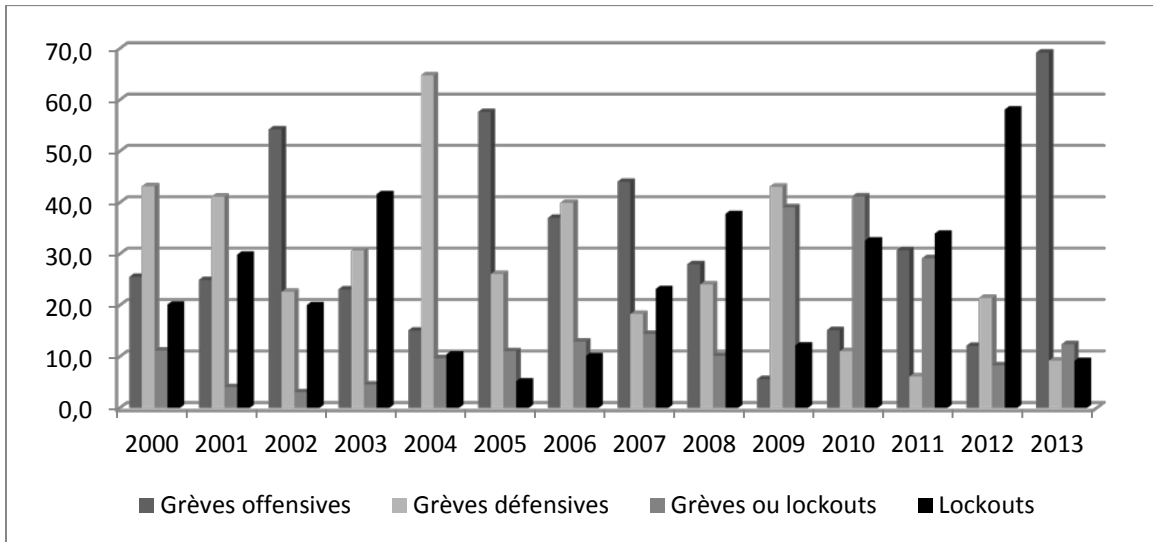
L'autre méthode de calcul de l'intensité des conflits de travail consiste à comparer les jours/personnes perdus à l'ensemble des salariés, divisé par 1000. Cela donne le nombre de jours/personnes perdus par 1000 travailleurs, soit l'indicateur retenu dans les comparaisons internationales. Cela permet aussi de mesurer l'évolution temporelle de l'intensité des conflits en tenant compte des fluctuations de l'emploi. On

³⁶ Le Ministère du Travail enregistre deux données concernant le nombre de travailleurs touchés par les arrêts de travail : le nombre moyen d'employés touchés ainsi que le nombre réel d'employés touchés. Nous avons retenu ce deuxième indicateur.

³⁷ Dans ce calcul, les lockouts incluent également les conflits dans lesquels ont été déclenchés à la fois un lockout et une grève.

Graphique 77

Importance relative des jours/personnes perdus selon les catégories d'arrêts de travail sur l'ensemble des jours/personnes perdus pour arrêts de travail, secteur privé, Québec, 2000-2013

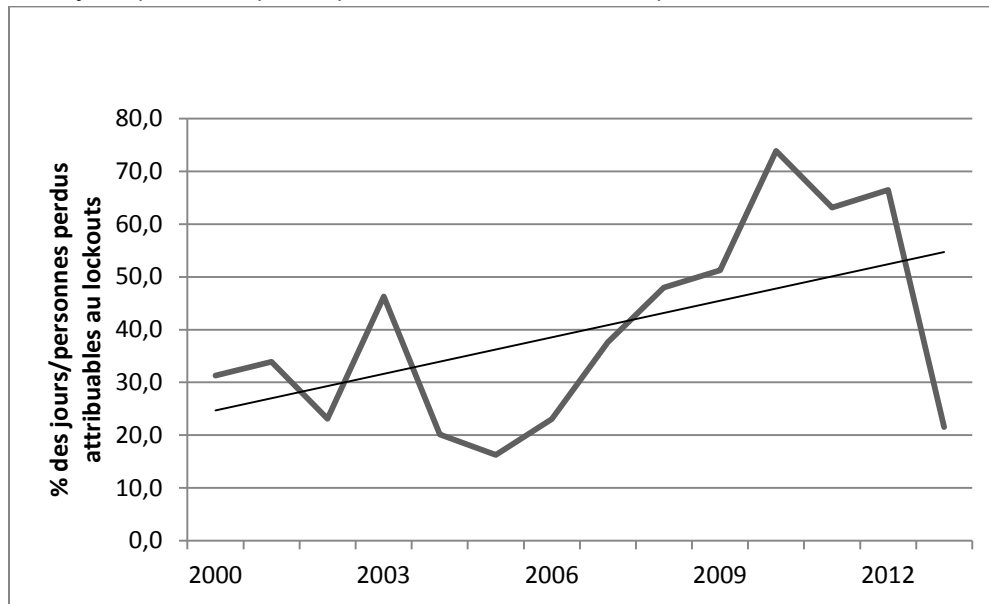


Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Graphique 78

Importance relative des jours/personnes perdus pour cause de lockouts* dans l'ensemble des jours/personnes perdus pour arrêts de travail, secteur privé, Québec, 2000-2013



*Comprend également la catégories « grèves et lockouts »

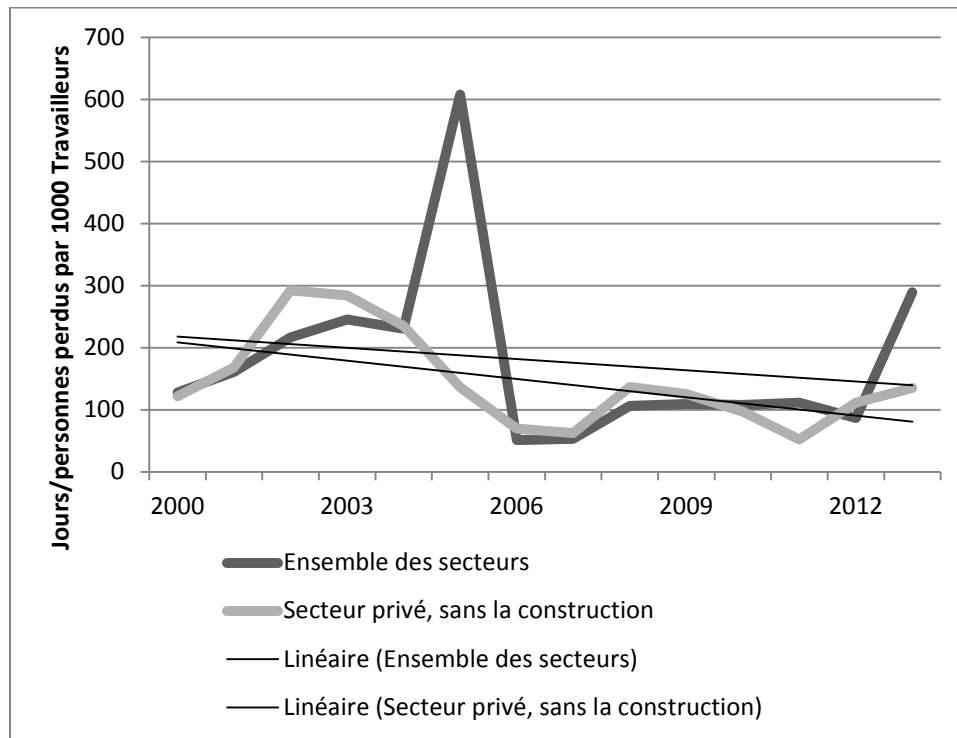
Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

peut constater que l'intensité dans l'ensemble des secteurs, public et privé, fluctue considérablement selon la présence, certaines années, de grèves dans le secteur public (2005) ou dans la construction (2013). Ces conflits de courte durée, qui sont considérés comme des grèves offensives, impliquent de grand nombre de travailleurs et font fluctuer fortement à la hausse la courbe d'intensité. En retirant ces conflits et se concentrant sur le secteur privé, sans la construction, on peut observer une tendance plus marquée à la baisse de l'intensité des conflits, qui aurait alors décliné d'un peu plus de 200 à moins de 100 jours/personnes perdus par 1000 travailleurs, entre 2000 et 2013 (graphique 79). Enfin, en associant la durée des conflits de travail à leur intensité, il se dégage deux tendances évoluant dans des directions opposées : la durée des conflits augmente pendant que leur intensité diminue (graphique 80).

Graphique 79

Intensité* des arrêts de travail, Québec, 2000-2013



*L'intensité est calculée sur l'ensemble des salariés, incluant les secteurs d'activités qui relèvent du Code canadien du travail, alors que les données sur les conflits de travail concernent les secteurs d'activités qui sont couverts par le Code du travail du Québec.

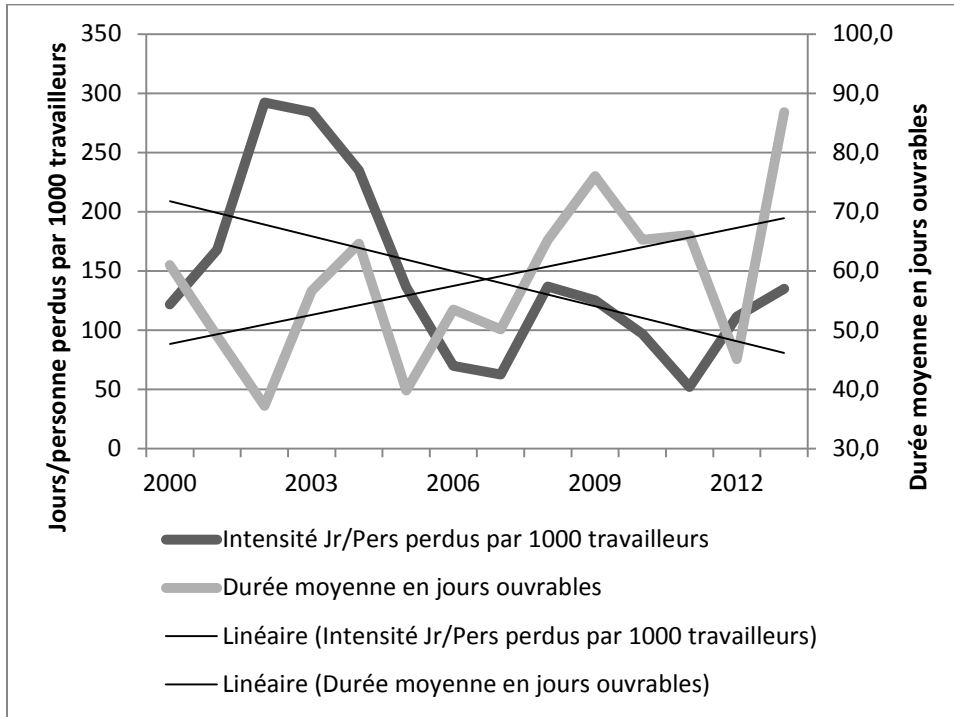
Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

En somme, il y a moins de conflits de travail et leur intensité au regard de l'ensemble des salariés diminue également. En revanche, les conflits sont davantage de nature défensive, l'intensité des lockouts dépasse celle des grèves et surtout ils durent plus longtemps. Tout cela indique un durcissement des conflits de travail autour d'enjeux concernant l'emploi et la protection des conditions de travail et d'emploi. Loin de signifier l'établissement d'une grande paix industrielle, l'évolution récente reflète plutôt l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats.

Graphique 80

Intensité* et durée moyenne des arrêts de travail, secteur privé sans la construction, Québec, 2000-2013



*L'intensité est calculée sur l'ensemble des salariés, incluant les secteurs d'activités qui relèvent du Code canadien du travail, alors que les données sur les conflits de travail concernent les secteurs d'activités qui sont couverts par le Code du travail du Québec.

Calculs des auteurs

Sources : Banques de données sur les arrêts de travail, Direction de l'information sur le travail, Ministère du Travail du Québec

Conclusion

Au terme de cette analyse détaillée, quel bilan peut-on faire de la présence syndicale au Québec ? Le syndicalisme québécois comporte des forces et des faiblesses. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le Québec arrive au septième rang pour son taux de syndicalisation avec un score de 36,3% en 2013. En outre, depuis 1997, le taux de syndicalisation est plutôt stable au Québec, alors qu'il est en déclin plus ou moins prononcé dans la plupart des autres pays³⁸. Par ailleurs, le syndicalisme québécois jouit d'une position fort avantageuse en Amérique du Nord. Il bénéficie du contexte institutionnel le plus favorable au recrutement de nouveaux membres et il affiche le deuxième plus haut taux de présence syndicale, légèrement devancé par Terre-Neuve. Avec un million et 300 mille membres, quatre centrales syndicales dynamiques et de grands syndicats indépendants, qui ont une tradition de coopération et de front commun, les syndicats québécois ont très certainement un avenir important.

Toutefois, certaines faiblesses sont bien présentes. Elles indiquent un certain essoufflement, voire une stagnation. Elles font voir les limites d'un modèle syndical. Elles interpellent quant à la nécessité de revoir ce modèle syndical ainsi que le régime institutionnel et le Code du travail qui l'encadrent. Même dans les châteaux forts du syndicalisme, la situation soulève des inquiétudes. Dans la gestion publique, l'éducation ainsi que la santé et les services sociaux ainsi que dans les activités d'infrastructure, dominées par la construction, la couverture syndicale très dépendante de l'État, comme employeur ou comme gestionnaire des infrastructures publiques. Dans la production des biens, le syndicalisme est victime de la désindustrialisation qui a entraîné la perte de 160 000 emplois au cours des dix dernières années. Ici, dans ses châteaux forts, le syndicalisme voit son avenir fortement associé à une conjoncture politique et économique, sur laquelle il a peu d'influence. L'enjeu du maintien et du renforcement de la présence syndicale se joue donc en grande partie dans la nouvelle économie et les services privés, où l'emploi est en croissance, pendant que la couverture syndicale est en baisse et que le recrutement affiche un déficit relatif.

Le modèle syndical, tel qu'on peut le définir par les principales caractéristiques de ses membres, est en décalage marqué par rapport à la majorité des salariés qui ne sont pas couverts par une convention collective. Les syndiqués se concentrent pour la moitié d'entre eux dans le secteur public, alors que plus de 90% des salariés non couverts font partie du secteur privé. Dans le secteur privé sans la construction, près de la moitié des syndiqués travaillent dans des établissements de 100 salariés et plus, pendant que les trois quarts des non-syndiqués travaillent dans des établissements de moins de 100 salariés. La moitié des salariés couverts appartiennent aux quintiles supérieurs (4^e et 5^e quintiles) de revenu, alors que la moitié des non-syndiqués font partie des quintiles inférieurs (1^{er} et 2^e quintiles). Les salariés couverts sont plus scolarisés que ceux qui ne le sont pas : sur une échelle de 0 à 6, mesurant le plus haut diplôme obtenu, les uns se classent à 3,7 et les autres à 3,5. En retirant la classe supérieure, l'écart est plus prononcé, les syndiqués ont un score de 3,63 et les non-syndiqués de 3,28. Les syndiqués se retrouvent à 75% dans l'emploi standard, tandis qu'ils le sont à 70% parmi les salariés non couverts. En retranchant la classe supérieure, la situation ne bouge pas pour les syndiqués, alors que la part de l'emploi standard descend à 65,5% chez les non-syndiqués. Les salariés couverts sont plus âgés que les salariés non couverts : sur une échelle de 1 à 12, représentant les différents groupes d'âge, les premiers obtiennent un score de 5,91,

³⁸ Institut de la statistique du Québec. 2014. *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*. Québec : Gouvernement du Québec, figure 26, 40.

tandis que les autres arrivent à 5,39. L'écart s'accroît en retirant la classe supérieure; le score demeure le même pour les syndiqués; par contre, il descend à 5,24 chez les non-syndiqués. Les syndiqués ont davantage d'ancienneté dans leur emploi que les non-syndiqués : les salariés qui ont 20 ans et plus d'ancienneté représentent 20% des syndiqués et seulement 10% des non-syndiqués, quant à ceux qui ont moins de 20 ans d'ancienneté, ils ont en moyenne 78 mois d'ancienneté chez les uns et en 56 mois d'ancienneté chez les autres. Le défi de l'extension de la couverture syndicale consiste donc à recruter des salariés œuvrant dans le secteur privé, travaillant dans des entreprises de plus petite taille, des salariés qui ont des revenus plus faibles, des salariés moins scolarisés, plus jeunes et possédant moins d'ancienneté.

Toutefois, les principales différences résident dans les appartenances sectorielles et professionnelles. Les salariés couverts se retrouvent à près de 80% dans leurs châteaux forts, tandis que les non-syndiqués se concentrent à plus de 60% à l'extérieur des châteaux forts du syndicalisme, soit dans la nouvelle économie et les services privés traditionnels. Sur le plan des classes professionnelles, la classe moyenne professionnelle ainsi que les cols bleus et blancs dominent chez les syndiqués, alors que les travailleurs au bas de l'échelle, les travailleurs de la nouvelle économie et la classe supérieure dominent chez les non-syndiqués.

L'enjeu du recrutement et, dans une large mesure, l'avenir du syndicalisme se jouent dans la nouvelle économie et dans les services privés traditionnels et sur le plan professionnel cela se joue parmi les travailleurs de la nouvelle économie et parmi les travailleurs au bas de l'échelle. Le recrutement est aussi crucial parmi les travailleurs dans les soins aux personnes, dans le domaine de la santé et des services sociaux, qui œuvrent dans le privé, qui sont en croissance et dont le taux de syndicalisation, en déclin prononcé, est inférieur à la moyenne générale. Les caractéristiques de ces groupes de salariés, qui ne forment pas d'ailleurs un groupe homogène sur le plan des qualifications et des identités, sont bien différentes de celles des salariés syndiqués. Comment assurer à ces salariés une représentation collective? Conçu à une époque où dominaient les cols bleus et blancs ainsi que la classe moyenne traditionnelle et ayant permis chez ces catégories professionnelles une présence syndicale forte, le code du travail est-il adapté pour la représentation collective chez les classes professionnelles et sectorielles qui sont aujourd'hui faiblement syndiquées et qui sont en croissance, alors que les autres, plus fortement syndiquées, sont en décroissance?

En outre, sur un autre plan, l'analyse des conflits de travail, au cours des dernières années, a révélé la chute draconienne des arrêts de travail ainsi que la prédominance des lockouts et des enjeux défensifs, gravitant principalement autour de la sous-traitance et de l'emploi. Les données sur les revenus ont par ailleurs montré que les salaires des syndiqués avaient plutôt stagné au cours des dernières années et qu'ils avaient évolué moins rapidement que les salaires des non-syndiqués. En conséquence, la prime syndicale, soit l'écart salarial entre les syndiqués et les non-syndiqués, s'est réduite d'une manière importante. En associant ces deux facteurs, force est de conclure à un affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats. Dans le contexte de la mondialisation et des nouvelles formes d'organisation de la chaîne de valeur (recours massif à la sous-traitance et système de franchise, notamment), le Code du travail est-il encore capable d'établir un certain équilibre entre les employeurs et les syndicats dans la détermination des conditions de travail et d'emploi?

Annexe 1

Classes sectorielles, ensemble des salariés, Québec, 2013

Classes sectorielles	No SCIAN 2002, 18 catégories	Secteurs	Nb en milliers	Importance relative (%)	Taux de couverture syndicale (%)
Nouvelle économie	11	Services professionnels, scientifiques et techniques	220,2	6,3	7,7
	10	Finance, assurances, services immobiliers et services de location et de location à bail	194,8	5,6	22,9
	15	Information, culture et loisirs	153,0	4,4	32,1
Sous-total			568,0	16,3	19,5
Gestion publique, éducation et SSS	13	Services d'enseignement	275,7	7,9	75,7
	14	soins de santé et assistance sociale	476,9	13,6	63,3
	18	Administration publique	224,7	6,4	80,5
Sous-total			977,3	28,0	70,8
Activités d'infrastructure	4	Construction	195,5	5,6	56,2
	3	Services publics	31,5	,9	71,4
	9	Transport et entreposage	154,1	4,4	46,9
Sous-total			381,1	10,9	53,7
Production de biens	1	Agriculture	26,9	,8	10,2
	2	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	26,9	,8	33,1
	5	Fabrication - bien durables	245,5	7,0	37,5
	6	Fabrication - biens non durables	224,6	6,4	35,9
Sous-total			524,0	15,0	35,3
Services traditionnels	7	Commerce de gros	123,3	3,5	11,8
	8	Commerce de détail	456,4	13,1	21,3
	12	Gestion, administration et autres services	114,9	3,3	29,9
	16	Hébergement et services de restauration	232,1	6,6	9,8
	17	Autres services	116,9	3,3	18,3
Sous-total			1043,6	29,9	18,2
Total			3494,0	100,0	39,5

Annexe 2

Classes professionnelles, ensemble des salariés, Québec, 2013

Classe professionnelle traditionnelle	No CNPS 2001, 47 Catégories	Professions	Nb en milliers	Importance relative (%)	Taux de couverture syndicale (%)
Classe supérieure	1	Cadres supérieurs	12,4	,4	5,6
	2	Directeurs spécialistes	64,4	1,8	11,8
	3	Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	37,4	1,1	6,4
	4	Autres directeurs NCA	82,8	2,4	19,1
	5	Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	103,7	3,0	24,6
	11	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	151,4	4,3	26,4
	13	Personnel professionnel des soins de santé	21,8	,6	59,3
	Sous total			473,8	13,6
Superviseurs	9	Personnel de supervision du travail de bureau	45,4	1,3	32,7
	22	Personnel de supervision des ventes et des services	65,8	1,9	22,7
	32	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	34,3	1,0	40,7
	Sous total			145,5	4,2
Travailleurs de la nouvelle économie	12	Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	143,3	4,1	36,8
	20	Personnel professionnel des arts et de la culture	35,7	1,0	35,9
	21	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	56,5	1,6	29,8
	23	Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier et des achats	96,0	2,7	10,9
	Sous total			331,5	9,5
Classe professionnelle traditionnelle	14	Professionnels en sciences infirmières	69,6	2,0	84,6
	17	Juge/Avocat/Psychologue/Travailleur social/Religion	87,2	2,5	49,1
	18	Enseignants	179,7	5,1	81,4
	28A	Policiers et pompiers et autre personnel des services de protection dans le secteur public	34,5	1,0	82,4
	Sous total			371,0	10,6
Cols bleus	33	Personnel des métiers de la construction	68,5	2,0	76,3
	34	Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunication	37,5	1,1	74,9

	35	Machiniste, personnel du formage, profilage et montage du métal	45,5	1,3	52,5
	36	Mécaniciens	74,1	2,1	41,8
	37	Autres métiers NCA	20,9	,6	30,8
	38	Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	29,3	,8	63,9
	39A	Conducteurs de matériel de transport dans le secteur public	10,4	0,3	93,6
	40	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	88,6	2,5	45,4
	42	Exploitation des forêts, des mines, du pétrole et du gaz/Pêche, sauf les manœuvres	12,5	,4	37,4
	44	Surveillants dans la fabrication	29,8	,9	26,0
	45	Opérateurs de machines dans la fabrication	89,0	2,5	50,7
	46	Monteurs dans la fabrication	44,7	1,3	50,1
	47	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	42,3	1,2	45,1
	Sous total			593,2	17,0
Cols blancs	6	Personnel d'administration des finances et des assurances	26,3	,8	19,8
	7	Secrétaires	69,5	2,0	41,1
	8	Personnel administratif et de réglementation	102,9	2,9	53,3
	10	Personnel de bureau	305,8	8,8	33,2
	Sous total			504,6	14,4
Personnel dans les soins sss aux personnes	15	Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	62,2	1,8	66,7
	16	Personnel de soutien des services de santé	79,6	2,3	57,5
	19	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion NCA	111,7	3,2	51,2
	30	Personnel de soutien familial et de garderie	30,2	,9	46,3
	Sous total			283,8	8,1
Travailleurs au bas de l'échelle	24	Vendeurs et commis vendeurs - commerce de détail	122,2	3,5	11,4
	25	Caissiers	96,0	2,7	18,4
	26	Chefs et cuisiniers	65,2	1,9	15,0
	27	Personnel des services des aliments et boissons	62,2	1,8	9,5
	28B	Gardiens de sécurité et autre personnel de protection dans le secteur privé	18,0	0,5	62,8
	29	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	31,6	,9	45,2
	31	Personnel de la vente et des services NCA	268,9	7,7	36,6
	39B	Conducteurs de matériel de transport dans le secteur privé	90,9	2,6	32,4
	41	Professions propres à l'agriculture sauf les manœuvres	23,1	,7	10,8
	43	Personnel élémentaire de la production primaire	12,4	,4	18,6
	Sous total			790,6	22,6
Total			3494,0	100,0	39,5

