

**RAPPORT SUR LES
CONVENTIONS COLLECTIVES DE LONGUE DURÉE
DE 1994 À 2002**

**MINISTÈRE DU TRAVAIL
Direction de la recherche et de l'évaluation**

Décembre 2004

Recherche et rédaction

Pierre Boutet, Direction de la recherche et de l'évaluation

Collaboration

Diane Boisvert, Direction de la recherche et de l'évaluation

Coordination

Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

Comité de lecture

François Delorme, directeur général, Direction générale des politiques et de la recherche

Anik Dorval, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Anne Parent, sous-ministre adjointe des politiques, de la recherche et de l'administration

Marc Pelletier, Direction des politiques, de la construction et des décrets

Léon Samuel, directeur, Direction de la recherche et de l'évaluation

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 LES MODIFICATIONS AU <i>CODE DU TRAVAIL</i>	3
1.1 Durée des conventions collectives (article 65)	3
1.2 Époque de la demande d'accréditation (article 22)	3
CHAPITRE 2 LE BILAN DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES DE 1994 À 2002	5
2.1 Répartition des conventions collectives selon la durée	6
2.2 Durée moyenne des conventions collectives	8
2.3 Répartition des conventions collectives selon le nombre de salariés	8
2.4 Répartition des conventions collectives selon l'affiliation syndicale	9
2.5 Répartition des conventions collectives selon le secteur d'activité économique	10
2.6 Taux de croissance des salaires négociés	11
2.7 Durée des conventions collectives ailleurs au Canada	13
2.8 Principales constatations	15
CHAPITRE 3 LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LONGUE DURÉE	17
3.1 Aspects méthodologiques	17
3.2 Présentation des données	18
3.2.1 Durée des conventions collectives	19
3.2.2 Durée moyenne des conventions collectives	20
3.2.3 Durée des conventions collectives selon le nombre de salariés	21
3.2.4 Répartition des conventions collectives selon l'affiliation syndicale	23
3.2.5 Clauses de réouverture	23
3.2.6 Clauses d'indexation	25
3.2.7 Clauses remorques	26
3.2.8 Clauses particulières	27
3.2.9 Ententes de partenariat	27
3.3 Principales constatations	29
CHAPITRE 4 LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES : UN ENJEU MAJEUR AU MOMENT DES NÉGOCIATIONS ?	31
4.1 Dossiers conclus à l'étape de la conciliation	31
4.1.1 Selon le secteur d'activité économique	32

4.1.2	Selon l'affiliation syndicale	32
4.1.3	Selon le nombre de salariés	33
4.2	Rapport d'enquête sur la concertation patronale-syndicale	33
CHAPITRE 5 LA PÉRIODE DE MARAUDAGE INTERCALAIRE		36
CONCLUSION		38
BIBLIOGRAPHIE.....		41
ANNEXE A	Scénarios de maraudage	
ANNEXE B	Tableaux et graphiques	
Tableau 1A	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, selon la durée	
Tableau 1B	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002, selon la durée	
Tableau 1C	Répartition des conventions collectives signées pour 96 mois et plus, selon l'année de signature et la durée, 1994-2002	
Tableau 2A	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, selon l'année de signature, la taille et la durée	
Tableau 2B	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002, selon l'année de signature, la taille et la durée	
Tableau 3A	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, selon l'affiliation syndicale et la durée	
Tableau 3B	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002, selon l'affiliation syndicale et la durée	
Tableau 4A	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, selon la durée et le secteur d'activité économique	
Tableau 4B	Répartition des conventions collectives signées entre le 1 ^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002, selon la durée et le secteur d'activité économique	
Tableau 5	Taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention selon la période d'application et la durée de la convention, 1994 à 2002	

Tableau 6	Répartition des conventions collectives et de la durée moyenne, selon la durée de la convention, secteur privé, Ontario, 1994 à 2002
Tableau 7	Répartition des conventions collectives de longue durée selon la durée et la génération de la convention collective
Tableau 8	Répartition des conventions collectives de longue durée selon l'année de signature, la durée et la génération de la convention collective
Tableau 9	Répartition des conventions collectives de longue durée selon la taille, la durée et la génération de la convention. Première génération : de 37 à 59 mois et 60 mois et plus
Tableau 10	Répartition des conventions collectives de longue durée selon la taille, la durée et la génération de la convention. Première génération : 37 mois et plus
Tableau 11	Répartition des conventions collectives de longue durée selon l'affiliation syndicale et la génération de la convention collective
Tableau 12	Caractéristiques des clauses de réouverture, selon la génération de la convention collective et la durée
Tableau 13	Présence de clauses d'indexation des salaires, de clauses remorques et particulières, selon la génération de la convention collective et la durée
Tableau 14	Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation dont la durée est un élément de litige, selon le secteur d'activité économique et la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003
Tableau 15	Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation dont la durée est un élément de litige, selon l'affiliation syndicale et la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003
Tableau 16	Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation dont la durée est un élément de litige, selon la taille et la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003
Graphique 1	Répartition des conventions collectives de longue durée, signées entre le 1 ^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2002
Graphique 2	Durée moyenne des conventions collectives, selon l'année de signature, 1994 à 2002
Graphique 3	Répartition des conventions collectives de 37 mois et plus, selon la taille, périodes 1994-1998 et 1999-2002

- Graphique 4 Répartition des conventions collectives de 37 mois et plus, selon l'affiliation syndicale, périodes 1994-1998 et 1999-2002
- Graphique 5 Répartition des conventions collectives signées, selon le secteur d'activité économique, 1994 à 1998
- Graphique 6 Répartition des conventions collectives signées, selon le secteur d'activité économique, 1999 à 2002
- Graphique 7 Taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention pour l'emploi modal, selon la durée, 1994 à 2002
- Graphique 8 Répartition des conventions collectives de longue durée de la première génération qui ont été renouvelées, selon la durée, à la deuxième génération
- Graphique 9 Durée moyenne des conventions collectives de longue durée renouvelées, selon l'année de signature à la deuxième génération
- Graphique 10 Répartition des conventions collectives de longue durée renouvelées, selon la durée et la taille à la deuxième génération
- Graphique 11 Répartition des conventions collectives de longue durée renouvelées, selon la durée et l'affiliation syndicale à la deuxième génération
- Graphique 12 Présence de clauses de réouverture, d'indexation, remorques et particulières dans les conventions collectives de 37 mois et plus, selon la génération de la convention

SOMMAIRE

Contexte

Le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) a été amendé en mai 1994 par la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q. 1994, c. 6) afin de l'adapter aux changements socio-économiques survenus depuis le début des années 1990. Conformément à l'article 38 de cette loi modificative, le ministère du Travail a, en mars 2000, produit un rapport sur l'application de ses articles 2 et 14. L'article 2 a fixé de nouvelles règles applicables au changement d'allégeance syndicale (article 22 du Code) et l'article 14 a déplafonné la durée des conventions collectives, à l'exception de celles des secteurs public et parapublic ainsi que d'une première convention dont la durée maximale doit être d'au plus trois ans (article 65 du Code).

Par la suite, la Commission parlementaire de l'économie et du travail a étudié ce rapport le 5 septembre 2000. La ministre du travail a annoncé son intention de suivre l'évolution des conventions collectives de longue durée pendant une période supplémentaire de trois ans, afin notamment d'observer comment se renouvelleront ces conventions. Le ministère du Travail a préparé un rapport pour y donner suite.

Méthodologie

Le bilan des conventions collectives signées au cours de la période de 1994 à 2002 a été dressé à partir de la recension des conventions conclues, sans égard à leur durée, dans les secteurs privé, municipal et universitaire, et de celles de certains organismes gouvernementaux. Celles intervenues dans les secteurs public et parapublic sont exclues. Les données utilisées proviennent du fichier « Analyse des conventions collectives » pour la période de 1994 à 1998 et du fichier « Gestion des relations du travail » pour celle de 1999 à 2002. Une analyse des données a été faite pour toute la période afin d'obtenir des indicateurs généraux sur cette réalité et de pouvoir comparer les observations entre deux sous-périodes, 1994-1998 par rapport à celle de 1999-2002. Pour le dénombrement des conventions, c'est le concept d'unité réelle de négociation qui a été retenu lorsque plusieurs unités, au sens juridique du terme, étaient réunies pour la négociation

collective et qu'alors les parties en cause déposaient le texte conventionnel issu d'une négociation regroupée¹.

L'analyse portant sur le renouvellement des conventions collectives de longue durée a considéré les ententes intervenues dans les secteurs privé, municipal et universitaire. Celles intervenues dans les secteurs public et parapublic ont été évidemment retirées. Pour suivre l'évolution de ces conventions, le concept de génération a été utilisé. Pour la première génération, une analyse systématique de toutes les conventions signées du 19 mai 1994 au 31 décembre 1996 a été effectuée alors que le même processus a été fait à la deuxième génération pour celles qui ont été renouvelées. C'est l'unité réelle de négociation qui a également été retenue dans le rapport.

La partie traitant de la durée des conventions collectives comme un enjeu au moment des négociations utilise deux sources d'information : des données provenant de la Direction générale des relations du travail dans les cas où il y a eu l'intervention d'un conciliateur et où la durée constituait un élément de litige, ainsi que d'autres éléments tirés d'un rapport d'enquête réalisé en 2003 par la Direction des innovations en milieu de travail sur la dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec.

L'examen de la question du maraudage intercalaire repose sur des listes obtenues de la Commission des relations du travail.

Principaux résultats

Le rapport documente principalement l'application de l'article 65 du *Code du travail* et, de façon complémentaire, celle de l'article 22.

L'analyse concernant les conventions collectives signées, entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2002, sauf celles conclues dans les secteurs public et parapublic, permet de faire les constats suivants :

1. À propos de cette notion d'unité réelle de négociation, voir Gérard Hébert, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, p. 614.

- la proportion de conventions d’une durée de 37 mois et plus double de 1995 (20,8 %) à 2002 (40,8 %); il y a une croissance rapide de 9 % en 1994 à 43,1 % en 1999, suivie par une faible baisse et un plafonnement à près de 40 % de 2000 à 2002;
- la durée moyenne de l’ensemble des conventions passe de 32,1 mois en 1994 à 41,3 mois en 1999 et se stabilise à près de 40 mois par la suite;
- la durée moyenne est près de 48 mois pour les conventions variant entre 37 et 59 mois, et près de 67 mois pour celles de 60 mois et plus;
- la proportion des conventions de 37 mois et plus augmente avec la taille des unités réelles de négociation;
- les syndicats, affiliés ou non à une centrale syndicale, ont conclu dans une proportion presque identique, 41,3 et 42,8 % respectivement, des conventions de longue durée au cours de la période de 1999 à 2002;
- les conventions de 37 mois et plus se trouvent dans tous les secteurs d’activité économique et leur proportion, de 1999 à 2002, s’établit à 51,3 % dans le secteur primaire, 47,7 % dans le secondaire et 38,7 % dans le secteur tertiaire;
- le taux de croissance des salaires négociés pour les conventions de 37 mois et plus est supérieur à celui des ententes de 36 mois ou moins pour 1994 et 1995, mais c’est l’inverse qui se produit de 1996 à 2002.

L’examen du renouvellement des conventions collectives de longue durée qui avaient été signées entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 1996 a permis de constater que :

- 70,3 % des conventions d’une durée de 37 mois et plus ayant fait l’objet d’un renouvellement sont demeurées des conventions de longue durée;
- la durée moyenne des conventions de longue durée augmente légèrement de 54,2 à 59,4 mois au moment du renouvellement;
- pour toutes les tailles des unités réelles de négociation considérées, 65 % et plus des conventions renouvelées demeurent des conventions de longue durée;
- les syndicats, affiliés ou non à une centrale, ont une proportion semblable de conventions renouvelées de 37 mois et plus, soit 70,6 et 69,1 % respectivement;

- le taux de présence des clauses de réouverture dans les conventions de 37 mois et plus chute de 19,7 à 11,1 % au moment du renouvellement. Pour ce qui est des matières à négocier, le pourcentage augmente de 61,1 à 70,1 % dans le cas des clauses salariales uniquement et diminue de 31,7 à 20,9 % lorsqu’il s’agit à la fois des clauses salariales et pécuniaires;
- lors d’une réouverture, le mécanisme de règlement privilégié est la négociation, sans autre précision;
- le taux de présence des clauses d’indexation salariale dans les conventions de 37 mois et plus diminue de 21,2 à 17 % au moment du renouvellement;
- le taux de présence des clauses remorques baisse quant à lui de 8 à 5,8 % tandis que les bonis de signature augmentent de 4,5 à 5,4 % et les régimes d’intéressement demeurent à près de 8 %;
- la présence d’ententes de partenariat, au sens premier du terme, diminue au moment des renouvellements.

La durée de la convention collective semble constituer un enjeu au cours des négociations selon les données recueillies, mais il s’avère difficile d’en évaluer l’importance réelle de manière générale.

Au cours de la période allant du 19 mai 1994 au 31 décembre 2002, aucune requête en accréditation n’a été déposée au cours d’une période de maraudage intercalaire.

Conclusion

Les modifications apportées aux articles 22 et 65 du *Code du travail*, par les amendements introduits en 1994, semblent donc avoir produit les effets recherchés sans avoir entraîné d’inconvénients majeurs.

INTRODUCTION

Le 11 mai 1994, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une loi modificative du *Code du travail* (L.Q. 1994, c. 6) qui permettait notamment de dé plafonner la durée des conventions collectives de travail et qui changeait, de manière corrélative, la période ouvrant droit au changement d'allégeance syndicale.

En mars 2000, le ministère du Travail a produit, conformément à l'article 38 de cette loi, un rapport sur l'application de ses articles 2 et 14. La Commission parlementaire de l'économie et du travail a étudié ce rapport le 5 septembre 2000. Dans ce dernier, le Ministère recommandait de suivre l'évolution de ce dossier pendant encore deux ou trois années avant de suggérer, le cas échéant, de corriger ou maintenir les changements apportés aux règles édictées aux articles 22 (époque de la demande d'accréditation) et 65 (durée des conventions collectives) du *Code du travail*.

La commission parlementaire a constaté que les associations patronales faisaient un bilan plutôt positif des modifications apportées au *Code du travail* tandis que, du côté syndical, il y avait des réserves sur la période de changement d'allégeance syndicale et le rapport de force au moment des négociations. À la fin de la commission, la ministre du Travail a indiqué :

- vouloir suivre l'évolution des conventions collectives de longue durée pendant une période supplémentaire de trois ans, et observer comment elles se renouvelleraient;
- que, dans les cas de négociation d'une première convention, le dé plafonnement de la durée semblait risqué et peu prudent;
- vouloir approfondir la question du changement d'allégeance syndicale.

Pour donner suite aux conclusions de cette commission parlementaire et compte tenu que la période d'étude prévue à l'article 38 de la loi modificative pour produire le rapport d'évaluation s'était avérée beaucoup trop courte, un projet de recherche a été initié en mai 2002 afin de réaliser une étude complémentaire à celle de mars 2000. Une attention particulière a été accordée

à la question du renouvellement des conventions collectives de longue durée. Le présent rapport rend compte des résultats de cette recherche qui visait les cinq objectifs suivants :

- 1) Vérifier l'évolution du phénomène des conventions collectives de longue durée signées depuis 1994 par rapport à l'ensemble des ententes conclues², et ce, en comparant deux périodes, soit celle de 1994 à 1998 avec celle de 1999 à 2002.
- 2) Comparer l'évolution de la durée moyenne des conventions collectives signées ailleurs au Canada.
- 3) Connaître, pour les ententes de longue durée signées entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 1996, la durée de celles renouvelées et la présence de certaines dispositions normatives et pécuniaires.
- 4) Vérifier si la durée de la convention collective constituait un enjeu majeur au moment des négociations.
- 5) Étudier le maintien ou non de l'allégeance syndicale au cours des périodes de maraudage intercalaire³ prévues au Code.

Dans le premier chapitre, le rapport présente sommairement les modifications aux articles 65 et 22 du *Code du travail*. Le second dresse le portrait statistique de la durée des conventions collectives de travail signées au cours de la période de 1994 à 2002 au Québec et le troisième traite du renouvellement des conventions collectives de longue durée signées du 19 mai 1994 au 31 décembre 1996. Le chapitre quatre aborde l'importance de cette question comme enjeu de la négociation tandis que le cinquième traite du maraudage intercalaire.

2. Le terme « entente » est parfois utilisé ici en lieu et place de « convention collective » afin d'éviter des lourdeurs.
3. Le maraudage intercalaire fixe, pour les conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans, les moments au cours desquels un changement d'allégeance syndicale est possible, et ce, conformément au paragraphe e) de l'article 22 du Code. Ces changements d'allégeance syndicale peuvent intervenir, à une ou plusieurs reprises, en fonction du sixième anniversaire de la date de signature, puis à chaque deuxième anniversaire subséquent, avant la dernière période prévue du 180^e au 150^e jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective.

CHAPITRE 1 LES MODIFICATIONS AU *CODE DU TRAVAIL*

Nous présentons brièvement les principales modifications apportées en mai 1994 aux articles 65 et 22 du *Code du travail*.

1.1 Durée des conventions collectives (article 65)

La durée légale des conventions variait entre un an au minimum et trois ans au maximum avant la mise en vigueur de la loi modificative. L'article 65, tel qu'il se lit maintenant, prévoit d'abord qu'une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an et que, dans le cas d'une première, la durée doit être d'au plus trois ans. Il en va de même lorsqu'il s'agit de conventions conclues dans les secteurs public et parapublic (article 111.1)⁴. Dans tous les autres cas, la Loi lève le plafond de trois ans.

1.2 Époque de la demande d'accréditation (article 22)

Avant l'adoption de la loi modificative, l'accréditation pouvait être demandée, selon le paragraphe d) de l'article 22, du 90^e au 60^e jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de son renouvellement ou celle d'une sentence arbitrale en tenant lieu. La nouvelle loi maintient les mêmes dispositions pour les conventions collectives d'une durée de trois ans ou moins.

Pour celles qui excèdent cette période, un nouveau paragraphe a été ajouté. Le paragraphe e) de l'article 22 édicte que l'accréditation peut être demandée :

«du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est plus de trois ans ainsi que, lorsque cette durée le permet, pendant la période s'étendant du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant le sixième anniversaire de la signature ou du renouvellement de la convention et

4. Comme on le sait, les universités sont exclues de ces secteurs si bien qu'elles peuvent signer des conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans.

chaque deuxième anniversaire subséquent, sauf lorsqu'une telle période prendrait fin à douze mois ou moins du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention collective ».

L'annexe A présente de façon schématique divers scénarios temporels ouvrant droit à la possibilité, pour les salariés, de changer d'allégeance syndicale en fonction de la durée de la convention collective régissant leurs conditions de travail.

CHAPITRE 2 LE BILAN DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES DE 1994 À 2002

Le bilan sur la durée des conventions signées porte sur la période qui s'étend de 1994 à 2002. Une comparaison des observations sera effectuée pour la période de 1994 à 1998 avec celle de 1999 à 2002. Une partie seulement des conventions collectives signées entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2002 ont été retenues pour cette étude. Il s'agit des conventions, sans égard à leur durée, intervenues dans les secteurs privé⁵, municipal et universitaire ainsi que celles de certains organismes gouvernementaux⁶.

Les données utilisées pour les tableaux 1A à 4B proviennent de deux fichiers, soit le fichier « Analyse des conventions collectives⁷ » pour la période de 1994 à 1998 et le fichier « Gestion des relations du travail⁸ » pour la période de 1999 à 2002. Les tableaux de type « A » concernent la période de 1994 à 1998 et ceux de type « B », celle de 1999 à 2002. La base d'observation comprend 18 471 conventions collectives qui ont été déposées au greffe du Bureau du commissaire général du travail (BCGT) ou à la Commission des relations du travail (CRT) depuis le 25 novembre 2002, selon l'article 72 du *Code du travail*. La durée des ententes correspond au nombre de mois compris entre la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration⁹. La durée des conventions collectives de longue durée, soit celles de 37 mois et plus, sera étudiée dans ce bilan.

5. Les conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20) sont également exclues car elles relèvent d'un régime de rapports collectifs du travail complètement autonome. Le régime fixe à trois ans la durée des conventions collectives sectorielles et les fait échoir au 30 avril de manière triennale.

6. Il s'agit d'organismes et de sociétés d'État dont le personnel n'est pas nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1).

7. Le fichier « Analyse des conventions collectives » est un système d'information sur les conditions de travail contenues dans les conventions collectives négociées et déposées en vertu du *Code du travail*. Les données utilisées proviennent de la section identification de la convention.

8. Le fichier « Gestion des relations du travail » est un système intégré de gestion sur les relations du travail dont l'entrepôt de données a été mis en exploitation le 1^{er} octobre 1999.

9. Ce fichier ne tient pas compte des modifications apportées aux dates d'expiration des conventions collectives intervenues lors de l'adoption des lois relatives à la réorganisation municipale et à l'organisation des services policiers.

Finalement, il faut préciser que c'est l'unité réelle de négociation qui a été retenue ici parce que, notamment, les données par certificat d'accréditation n'étaient pas accessibles dans le fichier « Analyse des conventions collectives ». Ainsi, selon ce choix, une convention collective peut régir un ensemble de salariés visés par un ou plusieurs certificats d'accréditation, et ce, pour un ou plusieurs employeurs.

2.1 Répartition des conventions collectives selon la durée

Les tableaux 1A et 1B indiquent que 18 471 conventions collectives ont été signées durant la période de 1994 à 2002 inclusivement. De ce nombre, 10 731 ont été conclues de 1994 à 1998, et 2 882 (26,9 %) ¹⁰ d'entre elles ont une durée de 37 mois et plus (tableau 1A). Si l'on considère les quatre années civiles complètes, soit de 1995 à 1998, après l'année de la mise en vigueur des modifications apportées à l'article 65 du *Code du travail*, ce nombre s'établit à 2 706 (30,8 %).

On note une augmentation du pourcentage de conventions signées pour une durée de 37 à 59 mois au cours de la période 1995-1998, soit 12,7 % (243) en 1995 et 19 % (395) en 1998. La hausse observée à l'égard de celles de 60 mois et plus est encore plus importante car elle passe de 8,1 % (155) en 1995 à 16,7 % (347) en 1998.

De 1999 à 2002, 7 740 conventions ont été signées (tableau 1B) et 41,6 % (3 216) de celles-ci ont une durée de 37 mois et plus. On constate aussi durant cette période une légère baisse des ententes d'une durée de 37 à 59 mois, soit 26 % (496) en 1999 et 22,8 % (406) en 2002. Le nombre de conventions d'une durée de 60 mois et plus demeure cependant relativement stable au cours de l'intervalle considéré, soit 17,1 % (327) en 1999 et 18 % (321) en 2002.

Si l'on compare les deux périodes, on remarque que la proportion des conventions d'une durée de 37 mois et plus progressait rapidement de 1994 à 1998 (9 % en 1994, 20,8 % en 1995, 35,7 % en 1998) (graphique 1). Cette augmentation se poursuivait au début de la seconde période pour

10. En raison de l'arrondissement des données à une décimale, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

atteindre 43,1 % en 1999. Par la suite, une légère baisse à 41,9 % en 2000 était signalée pour tendre vers une certaine stabilité à près de 40 % pour le reste de la période étudiée.

Pour les conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois, on décèle la même tendance, à savoir 12,7 % en 1995, 19 % en 1998, 26 % en 1999 et 22,8 % en 2002 (graphique 1). La proportion des conventions d'une durée de 60 mois et plus doublait de 1995 (8,1 %) à 1998 (16,7 %). Elle se maintenait à près de 17 % de 1999 à 2001 pour atteindre 18 % en 2002.

On observe aussi, en partant du tableau 1C, que 23 conventions collectives d'une durée de 96 mois (8 ans) et plus ont été signées au cours de 1994 à 1998. Ce nombre augmentait à 48 conventions pour la période de 1999 à 2002. Si l'on considère ensemble les deux périodes, c'est dans le commerce de détail (12) où l'on trouve la fréquence la plus élevée, suivi par les industries du bois (9) et les industries du papier et des produits en papier (9). Notons que la convention collective répertoriée qui a la plus longue durée a été signée en 1998 pour 240 mois (20 ans). Il y en a trois autres d'une durée de 200 mois et plus (plus de 16 ans). Trois de ces quatre conventions de 200 mois et plus sont intervenues dans des garderies pour enfants.

En bref, on constate une hausse importante des conventions collectives de longue durée entre 1994 et 2002. Elle passe de 26,9 % pour la période de 1994 à 1998 à 41,6 % pour celle de 1999 à 2002. Le pourcentage des ententes d'une durée de 37 mois et plus augmente rapidement de 1994 à 1999, celui des conventions de 37 à 59 mois croît jusqu'en 1999 et diminue un peu de 2000 à 2002, tandis que celui des conventions de 60 mois et plus continue à augmenter. Enfin, le nombre d'ententes d'une durée de 96 mois (8 ans) et plus double au cours de la période de 1999 à 2002.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS
1994 à 1999 : croissance rapide de 9 à 43,1 %
2000 à 2002 : faible baisse et plafonnement à près de 40 %

2.2 Durée moyenne des conventions collectives

La durée moyenne de l'ensemble des conventions collectives signées, quelle qu'en soit leur longueur, a progressé durant la période de 1994 à 1998, passant de 32,1 mois en 1994 à 39,3 mois en 1998 (tableau 1A). Au cours de 1999 à 2002, elle s'est stabilisée à près de 40 mois, à l'exception de 1999 où elle s'est établie à 41,3 mois (tableau 1B).

Quand on les ventile par tranche, les conventions de 37 à 59 mois avaient une durée moyenne de 45,3 mois en 1994 et de plus de 47 mois de 1995 à 1997, de près de 48 de 1998 à 2002 (graphique 2), à l'exception de 1999 (49 mois). Pour celles de 60 mois et plus, la durée moyenne s'est maintenue entre 64,7 et 66,9 mois de 1994 à 2002, sauf en 2001 où celle-ci était de 69,8 mois.

En conclusion, la durée moyenne de l'ensemble des conventions collectives a progressé de façon régulière jusqu'en 1999, puis elle a plafonné au cours des années suivantes. Au bilan, elle se situe à environ 48 mois pour les ententes de 37 à 59 mois et à 67 mois pour celles de 60 mois et plus.

<p style="text-align: center;">DURÉE MOYENNE</p> <p style="text-align: center;">Près de 48 mois : conventions de 37 à 59 mois</p> <p style="text-align: center;">Près de 67 mois : conventions de 60 mois et plus</p>
--

2.3 Répartition des conventions collectives selon le nombre de salariés

On remarque pour la période de 1994 à 1998 que, plus la taille des unités réelles de négociation est grande, plus la proportion de conventions collectives de 37 mois et plus est élevée (tableau 2A). De 1999 à 2002, la même tendance s'observe à l'égard de toutes les tailles, à l'exception des tranches de 200 à 499 salariés et de 1 000 salariés et plus (tableau 2B).

En comparant la période 1994-1998 avec celle de 1999-2002, on constate que les unités réelles de négociation dont la taille est inférieure à 1 000 salariés ont augmenté leur part de conventions de 37 mois et plus au moment de la seconde période considérée (graphique 3). À l'inverse, la part des ententes de longue durée décroît lorsque la taille des unités dépasse le seuil des 1 000 salariés et plus.

La première strate (1 à 19 salariés) recueille la plus faible proportion de conventions d'une durée de 37 mois et plus, soit 20 % pour la période de 1994 à 1998, 22,9 % de 1995 à 1998 et 32,8 % pour 1999 à 2002.

En bref, toutes les unités réelles de négociation visant moins de 1 000 salariés ont augmenté leur proportion de conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus au cours de la période de 1999 à 2002. Cependant, pour celles de 1 000 salariés et plus, il s'agit plutôt d'une diminution.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS
La proportion augmente avec la taille des
unités réelles de négociation, à une exception près
pour la période 1999-2002.

2.4 Répartition des conventions collectives selon l'affiliation syndicale

L'ensemble des syndicats affiliés à une centrale syndicale ont augmenté de 25,4 % (1994-1998) à 41,3 % (1999-2002) leur part d'ententes de longue durée (tableaux 3A et 3B et graphique 4). On note également une progression de 15 à 24,7 % pour les conventions d'une durée de 37 à 59 mois et de 10,4 à 16,7 % pour celles de 60 mois et plus.

Dans le cas des syndicats indépendants, la proportion de conventions de 37 mois et plus a également crû, passant de 34,7 % (1994-1998) à 42,8 % (1999-2002). Il en va de même pour celles de 37 à 59 mois, soit de 15,3 à 20,6 %, et les ententes de 60 mois et plus, de 19,4 à 22,2 %.

Au cours des deux périodes considérées, les syndicats indépendants ont signé plus de conventions collectives de 60 mois et plus que de conventions de 37 à 59 mois. Pour les syndicats affiliés à une centrale syndicale, à l'exception de la Fédération canadienne du travail (FCT), c'est l'inverse qui s'est produit.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a augmenté quant à elle de 26,9 à 43,1 % sa part des conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus pour la période de 1994-1998 comparativement à celle de 1999-2002. Il en est de même pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN), soit de 21,1 à 35,2 %, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), de 27 à 50,6 %, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de 11,6 à 30,3 % et le Congrès du travail du Canada (CTC), de 11,5 à 51,1 %.

Finalement, rappelons qu'il y a eu une importante progression des conventions collectives de 37 mois et plus pour tous les syndicats de 1994 à 2002, mais plus particulièrement pour ceux qui sont affiliés à une centrale syndicale au cours de la période de 1999 à 2002, si bien qu'ils ont une proportion pratiquement identique à celle des syndicats indépendants pour cette période.

<p style="text-align: center;">CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS 1994-1998 à 1999-2002 25,4 à 41,3 % – syndicats affiliés à une centrale syndicale 34,7 à 42,8 % – syndicats indépendants</p>

2.5 Répartition des conventions collectives selon le secteur d'activité économique

La proportion des conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus par rapport à l'ensemble des conventions du secteur primaire étaient de 29,6 % au cours de la période 1994-1998 et de 51,3 % pour celle de 1999-2002 (tableaux 4A et 4B). Elle se situait à 29,7 et 47,7 %

respectivement pour le secteur secondaire, à 25,1 et 38,7 % pour le secteur tertiaire. On constate ainsi une augmentation significative dans les trois secteurs.

De plus, dans tous les grands secteurs, le pourcentage de conventions collectives d'une durée de 37 à 59 mois s'avérait plus important que celui des ententes de 60 mois et plus (graphiques 5 et 6). On note toutefois une exception dans le commerce de gros et détail pour la période de 1999-2002 où les ententes de 60 mois et plus (29,8 %) étaient plus nombreuses que celles de 37 à 59 mois (24,4 %).

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS		
Proportion selon le secteur		
	<u>1994-1998</u>	<u>1999-2002</u>
Primaire	29,6 %	51,3 %
Secondaire	29,7 %	47,7 %
Tertiaire	25,1 %	38,7 %

2.6 Taux de croissance des salaires négociés

Le ministère du Travail produit trimestriellement une étude sur la croissance des taux de salaire négociés au Québec. À cette fin, il analyse les clauses salariales des conventions collectives de 50 salariés et plus pour les cols blancs et de 100 salariés et plus pour les cols bleus. Les données utilisées ici sont celles compilées pour la classe d'emploi modal de chaque convention collective, à savoir la classe d'emploi où l'on trouve la plus forte proportion de l'effectif visé.

Afin d'obtenir les données présentées dans le tableau 5 concernant le taux de croissance annuel moyen dans les conventions nouvellement signées¹¹ des années 1994 à 2002, on a retenu seulement celles des secteurs privé, municipal, universitaire ainsi que de certains organismes gouvernementaux et entreprises publiques, comme Hydro-Québec et la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal.

Les conventions collectives peuvent comprendre des clauses de rétroactivité. Ainsi, pour un certain nombre d'entre elles, leur durée réelle est plus longue que celle déterminée en considérant les dates de début et d'échéance de la convention car il s'agit de la durée de la clause salariale qui peut parfois rétroagir. Le tableau 5 indique que la durée moyenne des ententes de longue durée oscillait entre 52 et 59 mois au cours de la période de 1994 à 2002, sauf en 1997 pour laquelle elle s'établissait à 69 mois.

Ce tableau et le graphique 7 révèlent aussi que les salariés ont obtenu, lors du renouvellement des ententes intégrées dans la base de données et signées pour une durée de 37 mois et plus, une croissance salariale légèrement supérieure à ceux régis par des conventions d'une durée de 36 mois ou moins pour les années 1994 (1,6 % contre 1 %) et 1995 (2 % contre 1,9 %). Pour les années 1996 à 2002, c'est l'inverse qui s'est produit.

Si l'on considère les première et deuxième années des conventions, c'est le même phénomène qui ressort, à savoir que, dans les conventions de 36 mois ou moins, on note une croissance salariale légèrement supérieure à celles de 37 mois et plus de 1996 à 2002, à l'exception de l'année 2001 (2,8 % contre 2,9 %) pour la première année de la convention. Pour la troisième année de la convention, la même réalité s'observe, sauf en 1997 où la croissance salariale (2,2 %) des conventions de 37 mois et plus était légèrement supérieure à celle (2,1 %) des ententes de 36 mois ou moins.

11. Il s'agit de l'indicateur prévisionnel qui permet de comparer entre eux les renouvellements de convention collective à l'aide du taux de croissance annuel moyen du taux de salaire versé à des salariés permanents à plein temps. Il permet de diffuser les résultats des dernières négociations pour les prochaines années. Il fait abstraction des heures supplémentaires et tient compte de la variation du nombre hebdomadaire d'heures de travail de même que du versement de montants forfaitaires, pourvu qu'ils puissent être ramenés sur une base horaire.

De 1994 à 2002, l'écart se situait entre 0,1 et 0,6 point de pourcentage de croissance salariale pour toute la durée des conventions, entre 0,1 et 1,1 point pour la première et la deuxième année, entre 0,1 et 0,4 point pour la troisième.

En bref, les conventions collectives de 37 mois et plus prévoient un taux de croissance salariale supérieur à celles de 36 mois ou moins pour les deux premières années, soit 1994 et 1995. Par la suite, c'est l'inverse qui s'est produit.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS

Taux de croissance des salaires négociés

**1994-1995 : supérieur à celui des conventions
de 36 mois ou moins**

**1996-2002 : inférieur à celui des conventions
de 36 mois ou moins**

2.7 Durée des conventions collectives ailleurs au Canada

Un examen des dispositions législatives concernant la durée maximale des conventions collectives de travail révèle que les provinces suivantes ne prévoient pas de plafond : Alberta, Colombie-Britannique, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador. Au Manitoba, il n'y a pas de durée maximale fixée, sauf dans le cas d'une première convention dont la durée ne peut excéder une année¹².

Notons que la *Loi sur les syndicats de la Saskatchewan* [art. 33(3) et (4)] ne prévoit pas de durée maximale, mais elle crée, sur demande de l'une des parties, un droit de renégociation après trois ans d'une convention collective de plus longue durée.

12. Ministère du Travail, « Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada », édition mise à jour en mars 2004 et accessible sur le site Internet du Ministère : www.travail.gouv.qc.ca.

Dans le *Code canadien du travail*, aucun maximum n'est prévu, sauf dans le cas d'une première convention dont la durée légale est fixée à deux ans.

Par ailleurs, le ministère fédéral des Ressources humaines et du Développement des compétences possède une banque de données sur les conventions collectives de 500 salariés et plus pour l'ensemble du Canada. Considérant que ces données ne peuvent être comparées adéquatement avec celles étudiées précédemment pour le Québec en raison d'univers différents, aucune donnée concernant la durée moyenne des conventions collectives ne sera utilisée à des fins de comparaison.

Cependant, à titre d'information, on peut mentionner que la durée moyenne en mois pour l'ensemble des conventions de 500 salariés et plus des secteurs privé et public au Canada a augmenté de 1994 (28,4) à 1997 (33,9). Après une baisse à 31,9 mois en 1998 et une hausse à 36 en 1999, on remarque une baisse de 2000 (34,8) à 2002 (29,4). De plus, la durée moyenne des conventions de 37 à 59 mois varie de 42,8 à 47,7 mois durant la même période tandis que celles de 60 mois et plus en ont une oscillant entre 61,5 et 68,8 mois.

Si l'on examine la situation dans le secteur privé en Ontario pour la période considérée, on constate que la proportion des conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus passe de 6,8 % en 1994 à 17,6 % en 2002 (tableau 6) comparativement à une croissance relative au Québec de 20,8 à 40,8 % entre 1995 et 2002. Il y a donc une tendance à la hausse, tout comme au Québec, concernant la présence d'ententes de longue durée, mais elle est nettement moins prononcée. Quant à la durée moyenne de ces conventions, elle se situe entre 49,4 et 55 mois au cours de cet intervalle. Pour l'ensemble des conventions du secteur privé, peu importe leur longueur, la durée moyenne varie entre 28,9 (1994) et 35 mois (2002). Au Québec, la durée moyenne pour l'ensemble des conventions, précisée au bilan des conventions signées (chapitre 2), est supérieure pour chacune des années (32,1 mois en 1994 et 39,9 en 2002), mais l'univers des conventions retenues est quelque peu différent.

2.8 Principales constatations

La proportion des ententes d'une durée de 37 mois et plus par rapport à la totalité des conventions retenues pour l'étude doublait de 1995 (20,8 %) à 2002 (40,8 %). Cette hausse a eu une incidence significative sur la durée moyenne de l'ensemble des conventions, qui passe de 32,1 mois en 1994 à 41,3 mois en 1999 et à près de 40 mois par la suite. Si l'on répartit les ententes de longue durée en deux catégories, on observe que la durée moyenne est près de 48 mois pour les conventions de 37 à 59 mois et de 67 mois pour celles de 60 mois et plus. Aussi, le nombre de conventions collectives d'une durée de 96 mois (8 ans) et plus a doublé au cours de 1999 à 2002.

Quand on examine la taille des unités réelles de négociation, on se rend compte que des conventions collectives de longue durée existent dans tous les segments considérés, mais de manière inégale. Les unités de 1 à 19 salariés ont la plus faible proportion de telles ententes, mais toutes celles visant moins de 1 000 salariés ont augmenté leur part relative au cours de la période 1999-2002. En regardant les chiffres globaux des deux périodes, on réalise que les conventions de 37 à 59 mois sont plus nombreuses dans les unités de presque toutes les tailles.

Les syndicats affiliés à une centrale syndicale ont, de 1994 à 1998, signé proportionnellement moins de conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus que les syndicats indépendants. Ils les ont cependant presque rejoints au cours de la période de 1999 à 2002.

Les conventions de 37 mois et plus se trouvent dans tous les secteurs d'activité économique. Il y a une augmentation importante du pourcentage de conventions collectives de longue durée dans les trois grands secteurs, soit les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. On observe aussi un nombre plus élevé d'ententes de 37 à 59 mois que de 60 mois et plus, sauf dans le commerce de gros et de détail au cours de 1999 à 2002.

Le taux de croissance des salaires négociés pour les conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus était supérieur à celui des conventions de 36 mois ou moins pour les années 1994 et 1995. Pour la période de 1996 à 2002, c'est l'inverse qui s'est produit.

Les dispositions législatives ailleurs au Canada ne prévoient pas de plafond concernant la durée des conventions collectives, à deux exceptions près pour la durée d'une première convention (loi fédérale et loi manitobaine).

CHAPITRE 3 LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LONGUE DURÉE

Dans le présent chapitre, et après quelques considérations d'ordre méthodologique, nous regroupons diverses données concernant le renouvellement des conventions collectives de longue durée, c'est-à-dire la propension des parties à signer, consécutivement à une première expérience, une ou plusieurs ententes de cette nature.

3.1 Aspects méthodologiques

Il importe d'abord de mentionner que l'étude ne porte ici que sur les conventions collectives de 37 mois et plus intervenues dans les secteurs privé, municipal et universitaire. Dans le but de suivre l'évolution de ces ententes de longue durée, le concept de génération de conventions a été utilisé. Les conventions collectives de 37 mois et plus signées entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 1996 inclusivement constituent la première génération et leur renouvellement devient successivement la deuxième génération, la troisième et ainsi de suite. Il faut également préciser que c'est l'unité réelle de négociation qui a été retenue. Le nombre de conventions à examiner a constitué un facteur déterminant dans le choix de cette période, compte tenu des ressources disponibles et du temps requis pour effectuer la recherche.

La durée de la convention collective correspond au nombre de mois compris entre sa date d'entrée en vigueur et celle de son expiration. Dans certains dossiers, la disposition régissant la rétroactivité de clauses particulières, comme les échelles salariales, n'a cependant pas été comptabilisée dans la durée si cette date était antérieure à celle de l'entrée en vigueur de la convention collective.

L'étude comportait au point de départ 1 125 ententes de longue durée susceptibles de faire partie de la première génération selon des listes obtenues du fichier « Analyse des conventions collectives » du ministère du Travail. Elles avaient été déposées au greffe du Bureau du commissaire général du travail. À partir de ces conventions, on a retenu 1 056 dossiers de première génération car 69 d'entre eux n'ont pas été considérés pour diverses raisons telles que

des doublons, la fermeture de l'entreprise, la durée de la convention, inférieure à 37 mois dans certains cas.

L'étude sur le renouvellement de ces conventions a permis de déterminer 862 ententes de deuxième génération, dont 256 ont été conclues pour une courte durée (36 mois ou moins) et 606 pour une longue durée (37 mois et plus). Parmi les 194 conventions manquantes, certaines n'avaient pas encore été renouvelées ou déposées, et pour d'autres, il y avait eu fermeture ou fusion d'entreprise. On compte environ 90 dossiers de troisième génération mais, compte tenu que ce nombre s'avère trop restreint, principalement en raison de l'éloignement des dates d'expiration des conventions de deuxième génération, aucun résultat n'est présenté par rapport aux ententes de troisième génération. La collecte des données, notamment pour les deuxième et troisième générations, s'est poursuivie jusqu'au 30 août 2003.

3.2 Présentation des données

Dans la présente section, on expose les données pertinentes sur les ententes de longue durée de seconde génération à partir de sept tableaux concernant les sujets suivants : la durée des conventions (tableau 7), leur durée moyenne (tableau 8), leur longueur selon la taille des unités réelles de négociation (tableaux 9 et 10), leur répartition selon l'affiliation syndicale (tableau 11), la fréquence et les caractéristiques des clauses de réouverture (tableau 12), les clauses d'indexation, les clauses remorques et les clauses particulières (tableau 13). Les faits saillants relatifs à chacun de ces sujets sont décrits dans les paragraphes suivants alors que les tableaux correspondants sont présentés en annexe. Finalement, des renseignements sont fournis sur la présence d'ententes de partenariat¹³ dans les conventions collectives.

13. Il s'agit d'ententes de partenariat conclues entre un employeur et un syndicat au sens de l'encadrement défini en 1992 par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, et désignées sous l'appellation de contrats sociaux. Pour un rappel des origines du premier contrat social intervenu au Québec, dans les années 1990, on consultera avec intérêt : Reynald Bourque et Nathalie Dugas, « L'expérience du contrat social à l'usine Aciers Atlas de Tracy », dans *Nouvelles formes d'organisation du travail. Études de cas et analyses comparatives* (sous la direction de Michel Grant, Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque), Paris, L'Harmattan, 1997, p. 83 à 104.

Les données sont présentées selon les deux sous-ensembles suivants de conventions de longue durée pour la première et la deuxième génération : les ententes d'une durée de 37 à 59 mois et celles de 60 mois et plus. Cependant, pour leur distribution selon la durée (tableau 7) et l'affiliation syndicale (tableau 11), on y a ajouté les conventions de 36 mois ou moins conclues lors de la seconde génération pour mieux apprécier l'importance du phénomène. Quant à la durée moyenne des conventions (tableau 8), on l'établit en mois pour l'ensemble des conventions collectives de longue durée de 37 mois et plus. Enfin, le tableau 10 fournit des données uniquement pour le groupe de conventions de 37 mois et plus à la première génération.

Avant d'exposer les faits saillants qui ressortent des tableaux 7 à 13, il importe de rappeler que 81,6 % (862) des 1 056 conventions de première génération retenues ont fait l'objet d'un renouvellement pour la deuxième génération.

3.2.1 Durée des conventions collectives

Les 1 056 ententes de longue durée de première génération sont réparties comme suit : 631 (59,8 %) ont une durée variant entre 37 à 59 mois et 425 (40,2 %), de 60 mois et plus (tableau 7). À la deuxième génération, 606 (70,3 %) des 862 conventions renouvelées sont demeurées de longue durée alors que 256 (29,7 %) ententes ont été signées pour une période de 36 mois ou moins. Le graphique 8 illustre la répartition des conventions renouvelées à la deuxième génération selon que celles-ci avaient une durée de 37 à 59 mois ou de 60 mois et plus à la première génération.

Ainsi, 533 (84,5 %) des 631 conventions d'une durée de 37 à 59 mois à la première génération ont été renouvelées de la façon suivante : 167 (31,3 %) ont une durée de 36 mois ou moins, 214 (40,2 %), une durée de 37 à 59 mois et 152 (28,5 %), 60 mois et plus. Pour celles d'une durée de 60 mois et plus à la première génération, 329 (77,4 %) de ces 425 ententes ont été renouvelées ainsi : 89 (27,1 %) pour une durée de 36 mois ou moins, 66 (20 %), pour une durée de 37 à 59 mois et 174 (52,9 %), 60 mois et plus.

En comparant les données sur les ententes de longue durée au cours des deux générations, on remarque une baisse de l'incidence des conventions signées pour une durée de 37 à 59 mois, de 59,8 % (631 sur 1 056) pour la première génération à 46,2 % (280 sur 606) pour la deuxième génération. Pour celles d'une durée de 60 mois et plus, il y a au contraire une augmentation de la proportion, soit de 40,2 % (425 sur 1 056) à la première génération à 53,8 % (326 sur 606) à la deuxième.

Notons enfin qu'à la première génération seulement deux conventions avaient une durée de 96 mois (8 ans) et plus alors qu'à la deuxième génération ce nombre était passé à 8, dont 4 de 120 mois (10 ans) et plus.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS		
-	70,3 % des conventions renouvelées demeurent des conventions de longue durée.	
-	Évolution de la proportion de conventions de longue durée	
	<u>1^{re} génération</u>	<u>2^e génération</u>
de 37 à 59 mois	59,8 %	46,2 %
60 mois et plus	40,2 %	53,8 %

3.2.2 Durée moyenne des conventions collectives

Les ententes de longue durée de première génération (1 056) avaient une durée moyenne de 54,2 mois. Elle était de 59,4 mois pour celles (606) de la deuxième génération, soit 5,2 mois de plus (tableau 8).

La durée moyenne de ces conventions selon l'année de signature à la deuxième génération révèle que celles de 1999 (58,7 mois), 2000 (58,7 mois) et 2001 (59,3 mois) étaient sensiblement du même ordre (graphique 9). Seules celles signées en 1998 (55,8 mois) et 2002 (62,8 mois) avaient une durée moyenne différente, mais leur nombre est beaucoup moindre, soit 41 et 76 respectivement.

Les données relatives au renouvellement des ententes de longue durée confirment, en moyenne, une tendance à leur allongement à la seconde génération.

<p style="text-align: center;">CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS</p> <p style="text-align: center;">Durée moyenne</p> <p style="text-align: center;">54,2 mois à la première génération</p> <p style="text-align: center;">59,4 mois à la deuxième génération</p>
--

3.2.3 Durée des conventions collectives selon le nombre de salariés

Pour observer le phénomène en fonction de la taille des unités réelles de négociation, le suivi des mêmes conventions de la première à la deuxième génération a été effectué compte tenu que le nombre de salariés pouvait varier dans l'intervalle.

■ Durée de 37 à 59 mois à la première génération

On constate que les salariés des unités réelles de négociation, dont la taille se situe entre 500 et 2 000 salariés et qui ont signé une entente de 37 à 59 mois à la première génération, renouvellent majoritairement (54,5 %) leur convention pour une durée de 36 mois ou moins à la deuxième génération (tableau 9). Ceux des unités de 1 à 19 salariés et de 200 à 499 font de même, mais dans des proportions moindres (39,7 et 38,9 %). Ce sont les salariés regroupés dans des unités

variant entre 20 et 199 qui ont la plus forte propension à conserver une convention collective de longue durée à la deuxième génération, à plus de 70 % dans les trois tranches considérées.

■ **Durée de 60 mois et plus à la première génération**

Dans le sous-groupe des ententes de 60 mois et plus à la première génération, le taux de renouvellement pour une convention de longue durée s'établit à 70 % et plus à la seconde génération, et ce, quelle que soit la taille des unités visées (tableau 9). La tranche de 100 à 199 salariés a la proportion la plus élevée avec 81,3 %, suivie de celle de 500 à 2000 avec 75 %. De plus, il s'agit des tranches de 20 à 49 salariés (30 %), de 200 à 499 (28,6 %) et de 50 à 99 (27,9 %) qui ont, à la deuxième génération, la plus grande proportion de conventions de 36 mois ou moins.

■ **Durée de 37 mois et plus à la première génération**

Si l'on considère l'ensemble des conventions collectives de 37 mois et plus à la première génération, on constate que c'est dans les unités réelles de négociation de 100 à 199 salariés (76 %) et de 50 à 99 (75,5 %) qu'on conserve le plus souvent une convention collective de longue durée à la deuxième génération (tableau 10 et graphique 10). À l'inverse, les unités appartenant aux strates de 1 à 19 salariés, de 200 à 499 et de 20 à 49 tendent davantage à conclure des ententes de courte durée à la deuxième génération, dans des proportions variant entre 32 et 35 %.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS
Pour toutes les tranches
65 % et plus des conventions renouvelées
demeurent des conventions de longue durée

3.2.4 Répartition des conventions collectives selon l'affiliation syndicale

Le tableau 11 indique que ce sont les syndicats affiliés à une centrale syndicale qui ont signé 76,5 % des conventions collectives de longue durée à la première génération et 78,5 % à la deuxième. La part des syndicats indépendants s'élève à 23,5 % à la première génération et 21,5 % à la deuxième. On constate aussi, au graphique 11, que la proportion de conventions de 37 mois et plus est pratiquement identique à la deuxième génération pour les syndicats affiliés à une centrale syndicale (70,6 %) et les syndicats indépendants (69,1 %).

<p style="text-align: center;">Proportion semblable de conventions renouvelées de 37 mois et plus</p> <p style="text-align: center;">70,6 % – syndicats affiliés à une centrale 69,1 % – syndicats indépendants</p>
--

3.2.5 Clauses de réouverture

Il arrive que les parties conviennent d'inclure une disposition permettant de rouvrir la négociation sur des matières précises, salariales ou normatives, pendant la durée de la convention collective. Le nombre de clauses de réouverture et leur durée d'application sont fonction de ce qui a été négocié par les parties. On trouve l'existence d'une telle clause dans 19,7 % des conventions de 37 mois et plus de première génération (208 sur 1 056), tandis que sa fréquence baisse à 11,1 % (67 conventions sur 606) à la deuxième (tableau 12 et graphique 12). Il y a donc presque deux fois moins de clauses de réouverture lors du premier renouvellement de ces ententes. On constate en effet pour les conventions d'une durée de 37 à 59 mois une baisse de la première à la deuxième génération, soit de 12,4 à 6,8 %. Elle est encore plus importante pour les conventions de 60 mois et plus car on chute de 30,6 à 14,7 %. Par comparaison, 16 (6,3 %) des 256 ententes renouvelées pour une durée égale ou inférieure à 36 mois possèdent une telle clause à la deuxième génération.

Notons aussi qu'à la première génération les deux conventions collectives d'une durée de 96 mois (8 ans) et plus ne comportent pas de clause de réouverture. À la deuxième génération, ce sont trois des huit conventions de 96 mois et plus qui en possèdent une.

Pour tenter de cerner la portée des clauses de réouverture, on a cherché à connaître leur durée moyenne d'application, et ce, sans considérer une période de rétroactivité antérieure à la date de début de la convention. Cela permet de cerner la portion de la durée déterminée, selon les paramètres établis au départ (voir section 3.1), qui est visée par l'application de la réouverture. Lorsqu'une entente en comptait plus d'une, leur durée respective a été cumulée et comptabilisée comme une seule clause pour la convention. Les résultats révèlent que la longévité moyenne des clauses de réouverture demeure sensiblement la même pour les deux générations. Elle s'élève à 22,7 mois pour les conventions de 37 à 59 mois à la première génération et à 23,3 mois pour celles de la seconde. Pour les conventions de 60 mois et plus, la durée moyenne est respectivement de 30,4 mois et 31,4 mois.

On constate également que ce type de disposition concerne majoritairement les clauses salariales, soit 127 cas (61,1 %) à la première génération et 47 (70,1 %) à la deuxième, c'est-à-dire les règles relatives à la progression des taux ou des échelles de salaire. Viennent ensuite celles touchant à la fois les matières tant salariales que pécuniaires dans 66 cas (31,7 %) à la première génération et 14 (20,9 %) à la deuxième. Les clauses pécuniaires ont, hormis les salaires eux-mêmes, une incidence financière comme dans le cas des primes, des congés annuels payés et des allocations.

Le mécanisme de règlement privilégié pour régler les différends qui peuvent survenir est la négociation¹⁴, sans autre précision (61,5 % des cas à la première génération et 50,7 % à la deuxième). En second lieu, on opte davantage pour la négociation accompagnée d'une possibilité

14. Il s'agit des cas qui font mention d'une négociation ou d'une réouverture sur des points précis pendant la durée de la convention collective. En pareille éventualité, il est alors possible, à tout le moins en droit québécois, de recourir à la grève ou au lock-out (art. 106, 107 et 109 du *Code du travail*) si le syndicat accrédité a respecté les règles fixées par les articles 52 (avis de rencontre) et 58 (délai de 90 jours) et si les parties n'ont pas accepté de renoncer à l'épreuve de force ouverte en cas de mésentente.

d'arbitrage traditionnel (20,7 %) à la première génération, et pour la négociation assortie de l'arbitrage de la formule de la proposition finale (29,9 %) à la deuxième génération.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS		
Clause de réouverture		
	<u>1^{re} génération</u>	<u>2^e génération</u>
Taux de présence	19,7 %	11,1 %
Matières à négocier :		
- clauses salariales	61,1 %	70,1 %
- clauses salariales et pécuniaires	31,7 %	20,9 %

3.2.6 Clauses d'indexation

Le tableau 13 et le graphique 12 montrent que 21,2 % (224) des conventions d'une durée de 37 mois et plus de la première génération ont une clause d'indexation des salaires, contre 17 % (103) à la deuxième génération.

On note que l'une des deux conventions d'une durée de 96 mois (8 ans) et plus signées à la première génération contient une clause d'indexation. À la deuxième génération, seulement l'une des huit conventions prévoit une telle disposition.

La durée moyenne des ententes de longue durée avec une clause d'indexation est sensiblement du même ordre aux première et deuxième générations. Pour le sous-ensemble de conventions de 37 à 59 mois, elle s'établit à 47,7 mois à la première génération et à 51,1 mois à la deuxième. Pour celles de 60 mois et plus, on passe de 65,8 à 64,9 mois.

La majorité des clauses en question liées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) s'appliquent seulement à une partie de la durée de la convention, dans 175 cas sur 221 (79,2 %) à la première génération et dans 74 sur 102 (72,5 %) à la deuxième.

La longévité moyenne des clauses d'indexation liées à l'IPC augmente à la deuxième génération, passant ainsi de 28 à 33,3 mois pour les conventions de 37 à 59 mois et de 42,3 mois à 49 mois pour les ententes de 60 mois et plus. La même tendance à la hausse a été observée pour la durée moyenne de la totalité des conventions de deuxième génération.

Enfin, 18,1 % des conventions ayant une clause d'indexation liée à l'IPC à la première génération et 14,7 % à la deuxième accordent une augmentation salariale au moins équivalente à celle de l'indice des prix à la consommation selon le texte des ententes. Par contre, d'autres ententes pourraient peut-être accorder une augmentation équivalente à celle de l'IPC selon le type de formule d'indexation utilisé et la variation de cet indice. Par exemple, une convention avec une clause d'indexation prévoyant un seuil maximum de 2 % pour son application pourrait accorder un redressement salarial équivalent à l'augmentation de l'IPC si cette dernière s'élevait, par hypothèse, à 1,5 %.

CONVENTIONS DE 37 MOIS ET PLUS	
Taux de présence d'une clause d'indexation des salaires	
<u>1^{re} génération</u>	<u>2^e génération</u>
21,2 %	17 %

3.2.7 Clauses remorques

On trouve parfois des clauses remorques dans les ententes de longue durée. Il s'agit de dispositions liant l'octroi d'un avantage, généralement un ajustement salarial, à un fait ou un

événement futur prédéterminé dans la convention collective. De telles clauses sont présentes dans 85 (8 %) des conventions collectives de longue durée de la première génération et dans 35 (5,8 %) de celles de la deuxième génération (tableau 13). Notons toutefois que, dans la présente étude, on n'a pas considéré comme une clause remorque, une augmentation salariale liée à une éventuelle augmentation du salaire minimum et celle accordée en vertu d'un décret de convention collective.

3.2.8 Clauses particulières

Le tableau 13 et le graphique 12 fournissent des observations intéressantes sur certaines dispositions particulières. On remarque d'abord qu'un boni de signature est accordé dans 47 (4,5 %) des conventions collectives de longue durée de la première génération, comparativement à 33 (5,4 %) à la deuxième. Par comparaison, c'est dans 13 (5,1 %) des 256 conventions de 36 mois ou moins de deuxième génération qu'on trouve un boni de signature, alors que seulement trois l'avaient déjà à la première.

En second lieu, on constate que la présence d'un régime d'intéressement est pratiquement identique dans les conventions collectives de longue durée de la première génération, 8,1 % (86 conventions), et dans celles de la deuxième, 7,8 % (47 conventions). En revanche pour les conventions de 36 mois ou moins de deuxième génération, c'est dans 10 (3,9 %) des 256 conventions qu'on trouve un tel régime, alors que huit l'avaient déjà à la première. Nous avons ici considéré comme régime d'intéressement un régime ou un programme collectif qui prévoit le partage d'une partie des bénéfices de l'entreprise ou qui accorde une forme de rémunération variant en fonction de l'atteinte d'objectifs déterminés pour l'entreprise. Les systèmes de prime au rendement individuel n'ont pas été pris en compte.

3.2.9 Ententes de partenariat

Afin de cerner la présence de dispositions caractéristiques des contrats sociaux qui existaient en 1994, on a essayé d'identifier et distinguer deux types d'ententes : les ententes de partenariat en tant que telles et les accords particuliers. À l'exception de quelques cas pour les ententes de

partenariat, les données ont été obtenues à partir des annexes et des ententes incluses dans les diverses conventions collectives. Il n'y a pas eu une analyse systématique de tout le contenu des différentes clauses des conventions collectives, qui aurait nécessité un travail trop onéreux.

■ Ententes de partenariat au sens strict du terme

Dans un premier temps, nous avons cherché dans les conventions collectives de longue durée la présence d'ententes de partenariat entre l'employeur et le syndicat, reprenant en entier ou en partie le concept de contrat social élaboré par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie (MICT) en 1992. Cette notion comporte sept thèmes ou axes d'intervention traduisant une philosophie de gestion de nature participative : la transparence économique et de la gestion, la qualité totale, l'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines, la stabilité d'emploi, la capacité d'adaptation par la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail, la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente, et la stabilité des relations du travail.

Les ententes de partenariat identifiées ici ne sont pas, dans la plupart des cas, aussi élaborées que ce qui est prévu au modèle de contrat social proposé par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie. On peut également supposer que certaines ententes de partenariat n'ont pas été incorporées comme telles dans les conventions collectives et que des ententes particulières ne sont peut-être que des composantes d'accords plus globaux n'ayant pas fait l'objet d'un dépôt selon les dispositions du Code. Pour toutes ces raisons, il faut interpréter avec circonspection les résultats exposés ici.

Les ententes de partenariat retenues comprenaient la présence de quatre thèmes et plus dans près de 80 % des cas. Ainsi, on trouve une telle entente dans 33 conventions collectives de longue durée de la première génération et 12 à la deuxième génération. La majorité d'entre elles ont été signées en 1994 et 1995. Notons qu'une seule entente de partenariat prévoyait dans le texte même la participation d'un représentant du MICT aux réunions du Conseil de partenariat de l'entreprise au cours de la première année d'activité en vue de faire le bilan de l'application de l'entente et d'assurer une coordination efficace des efforts de l'ensemble des partenaires.

■ Ententes particulières

Toute entente portant sur un ou plusieurs des sept thèmes du concept de contrat social élaboré par le MICT a été retenue comme une entente particulière dans la mesure où les parties n'avaient pas indiqué, de manière expresse, leur engagement dans une démarche partenariale. On en trouve dans 128 (12,1 %) conventions collectives de longue durée de la première génération et dans 88 (14,5 %) de la deuxième génération. Sans nécessairement être exhaustive, la liste de ces ententes donne une indication voulant qu'elles semblent subsister à la deuxième génération. Notons toutefois que, dans plusieurs cas, on trouve le même texte d'une génération à l'autre.

Le nombre d'ententes particulières concernant l'organisation du travail (54) obtient la fréquence la plus élevée à la première génération tandis qu'à la seconde, celles traitant du développement des ressources humaines (37) ont préséance. En second lieu, les ententes relatives à la formation et la stabilité de l'emploi, 43 dans les deux cas, sont les plus nombreuses dans les conventions de première génération alors que, pour la seconde, ce sont celles visant la stabilité de l'emploi (32) qui se situent au deuxième rang.

3.3 Principales constatations

Les données recueillies indiquent que 70,3 % des conventions collectives renouvelées à la deuxième génération sont demeurées des conventions collectives de longue durée. Il s'agit là d'une tendance lourde, d'autant que la durée moyenne des ententes de longue durée augmente légèrement, passant de 54,2 mois à la première génération à 59,4 à la deuxième. Cela s'explique notamment par la progression de la proportion des conventions de 60 mois et plus : 40,2 % de celles de longue durée à la première génération et 53,8 % à la deuxième.

On constate également que, dans les unités réelles de négociation dont les salariés ont conclu une convention collective de 37 à 59 mois à la première génération, ce sont les unités de 20 à 199 salariés qui conservent le plus une entente de longue durée à la deuxième génération, tandis que celles appartenant à la tranche de 500 salariés et plus y sont les moins favorables. Les syndicats des unités de différentes tailles qui ont signé une convention de 60 mois et plus à la première

génération sont de nouveau régis par une entente de longue durée dans une proportion de 70 % et plus à la deuxième génération. Il en va de même, dans une proportion de 65 % et plus, pour les conventions de 37 mois et plus à la deuxième génération.

La part des conventions de longue durée signées par les syndicats affiliés à une centrale syndicale a augmenté à la deuxième génération tandis qu'elle a diminué pour les syndicats indépendants. Cependant, ces deux groupes signent, dans une proportion pratiquement identique, des conventions collectives d'une durée de 37 mois et plus à la deuxième génération.

Il y a eu une diminution de la fréquence des clauses de réouverture à la deuxième génération (11,1 %) comparativement à la première génération (19,7 %), mais la durée moyenne de leur période d'application demeure sensiblement la même. Plus de 60 % des clauses de réouverture concernent les clauses salariales, peu importe la génération. Le mécanisme de règlement privilégié est la négociation, sans autre précision, dans 61,5 % des cas à la première génération et 50,7 % à la deuxième.

Les clauses d'indexation salariale sont présentes dans près de 21 % des conventions de la première génération et dans 17 % de la deuxième. La durée moyenne d'application des clauses d'indexation, liées à l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté à la deuxième génération. Enfin, 18,1 % des conventions comprenant une telle clause basée sur l'IPC accordent une hausse salariale au moins équivalente à celle de l'IPC à la première génération, comparativement à 14,7 % à la deuxième.

On remarque également la présence de bonis de signature dans 4,5 % des conventions collectives à la première génération et 5,4 % à la deuxième génération, ainsi que de clauses remorques avec respectivement 8 et 5,8 %. La présence d'un régime d'intéressement est d'environ 8 % pour chaque génération. Enfin, la présence d'ententes de partenariat a diminué à la deuxième génération alors que des ententes particulières se trouvent dans une proportion relativement semblable dans les deux générations.

CHAPITRE 4 LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES : UN ENJEU MAJEUR AU MOMENT DES NÉGOCIATIONS?

La durée des conventions collectives constitue-t-elle un enjeu majeur au moment des négociations? Pour tenter de répondre à cette question, nous avons utilisé deux sources d'information : des données provenant de la Direction générale des relations du travail (DGRT) sur les dossiers où il y a eu l'intervention d'un conciliateur et d'autres éléments tirés d'un rapport d'enquête réalisé par la Direction des innovations en milieu de travail (DIMT) sur la dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec.

4.1 Dossiers conclus à l'étape de la conciliation

Le fichier de la DGRT permet de savoir, pour chaque dossier ayant fait l'objet d'une conciliation, si la durée de la convention collective était l'un des éléments en litige. Cependant, c'est la seule information disponible et on ne peut en qualifier l'importance. On ignore en effet si la durée constituait le seul enjeu, le principal ou l'un des éléments du différend parmi d'autres. Malgré cette limite, en combinant cette donnée avec des renseignements complémentaires provenant du fichier « Gestion des relations du travail », on peut obtenir des informations portant à la fois sur le nombre de cas où la durée était l'un des éléments en litige ainsi que des renseignements sur la durée convenue lors de la signature des conventions collectives en cause.

La période du 1^{er} février 2001 au 20 octobre 2003 a été retenue parce que tous les dossiers possédaient l'information recherchée. Les dossiers relatifs à une première convention et ceux ne pouvant avoir la durée comme élément de litige ont été retranchés (par exemple, la fermeture d'une entreprise et la révocation de l'accréditation). Le nombre total de dossiers considérés varie selon les tableaux puisque certaines données étaient manquantes dans quelques cas. Les résultats seront présentés selon les secteurs d'activité économique, l'affiliation syndicale et le nombre de salariés visés.

4.1.1 Selon le secteur d'activité économique

Le tableau 14 montre que la durée constituait l'un des points en litige dans 39,5 % des dossiers de conciliation : 50 % dans le secteur primaire, 45,4 % dans le secteur secondaire et 34,7 % dans le second secteur tertiaire.

Pour les conventions collectives de 37 mois et plus, cette question constituait un élément de litige dans un nombre plus élevé de dossiers d'intervention conciliatrice : 53,3 % au total, 66,7 % des cas dans le secteur primaire, 62,5 % dans le secteur secondaire et 42,5 % pour le secteur tertiaire.

Lors du renouvellement de toutes les ententes ayant la durée comme point de litige, la nouvelle convention a été conclue pour une durée de 37 mois et plus dans 73,7 % des cas, 83,3 % dans le secteur primaire, 71,9 % dans le secteur secondaire et 74,4 % dans le secteur tertiaire.

Les conventions échues de 37 mois et plus ayant la durée comme élément de litige sont demeurées de longue durée lors de leur renouvellement dans 80,6 % des dossiers, soit 100 % dans le secteur primaire, 78,2 % dans le secteur secondaire et 81,1 % dans le secteur tertiaire.

4.1.2 Selon l'affiliation syndicale

Les données du tableau 15 révèlent que 91 (55,2 %) des 165 conventions échues de 37 mois et plus liant des syndicats affiliés à une centrale syndicale avaient la durée comme élément de litige. Pour les syndicats indépendants, trois des dix conventions échues de 37 mois et plus étaient en litige sous cet aspect.

Lors du renouvellement des conventions échues de 37 mois et plus ayant eu la durée comme élément de litige, la convention est demeurée de longue durée dans 81,3 % des cas pour les syndicats affiliés à une centrale syndicale et dans 66,7 % pour les syndicats indépendants.

4.1.3 Selon le nombre de salariés

Tel que l'indiquent les données du tableau 16, pour tous les salariés régis par des conventions collectives échues de 37 mois et plus, quelle que soit la taille de leur unité réelle de négociation, la durée de l'entente constituait, à des degrés divers, l'un des éléments en litige. Les tailles qui ont les fréquences les plus élevées à cet égard sont celles de 1 000 salariés et plus (83,3 %) et de 100 à 199 salariés (71 %). Les tailles de 1 à 19 salariés (33,3 %) et de 20 à 49 salariés (45,9 %) sont celles où cette question s'est posée moins fréquemment.

Toutes les unités de 50 salariés et plus ayant des conventions de 37 mois et plus dont la durée était un objet de litige sont de nouveau régies, dans 80 % et plus des cas, par une entente de longue durée. Quant à celles de 20 salariés et plus qui étaient régies par des conventions de 36 mois ou moins ayant le même point en litige, elles concluaient une entente de longue durée dans une proportion d'au moins 65 %.

En conclusion, les données du fichier semblent démontrer que, lorsqu'une convention collective doit être renouvelée et que sa durée pose un problème aux parties, le taux de réussite pour signer une convention collective de longue durée est très élevé, soit 80,6 % pour les conventions de 37 mois et plus contre 69,3 % pour celles de 36 mois ou moins (tableau 14).

4.2 Rapport d'enquête sur la concertation patronale-syndicale

La DIMT a mené en 2002 une enquête sur la dynamique de la concertation patronale-syndicale dans 309 établissements syndiqués au Québec. À cette occasion, deux questionnaires ont été expédiés à 309 représentants patronaux et à autant de représentants syndicaux des établissements visés. Le premier questionnaire permet d'obtenir certaines données sur les conventions collectives de longue durée. Précisons qu'il y a eu 289 répondants à ce premier questionnaire, dont 192 avaient une convention collective de plus de trois ans. Le rapport produit en 2003 fournit un certain éclairage sur les ententes de longue durée, même si la population étudiée ne permet pas de généraliser les résultats observés à l'ensemble du Québec.

À la section 3.9 du rapport, on traite de la concertation dans le cadre des conventions collectives de longue durée. On y apprend que :

« Pour plus de la moitié des répondants ayant une convention collective de plus de trois ans (56 %), la durée de la convention collective a constitué un enjeu. Pour 54 % de ceux qui ont signé une convention collective de longue durée, la volonté des parties d'établir un contexte favorable à une amélioration durable des relations du travail a été importante.

Les résultats montrent également que deux autres facteurs sont perçus comme ayant influé sur la signature d'une convention collective de longue durée : la direction demandait une convention de longue durée pour réaliser des investissements s'échelonnant sur plusieurs années (47 % des répondants patronaux-syndicaux), et le syndicat était prêt à s'accommoder d'une convention collective de longue durée afin de préserver au mieux la sécurité d'emploi (45 % des répondants patronaux-syndicaux).¹⁵ »

Parmi les répondants (56 %) ayant indiqué que la durée de la convention collective a été un enjeu, on compte 61 % des répondants patronaux et 51 % des répondants syndicaux.

Sous un angle complémentaire, il est possible de connaître la perception des répondants sur la durée de la convention collective en cours. Pour 5 % d'entre eux, répartis en parts égales entre les répondants patronaux et syndicaux, la durée de la convention est plus courte que celle prévue initialement au début de la négociation. Pour 35 %, soit 27 % des répondants patronaux et 44 % des répondants syndicaux, cette durée est au contraire plus longue que prévue initialement. Enfin, pour 60 %, dont 69 % des répondants patronaux et 50 % des répondants syndicaux, la durée de la convention collective est égale à ce qui avait été prévu au début de la négociation.

En bref, le rapport d'enquête indique que la durée de la convention collective a constitué un enjeu pour plus de la moitié des répondants déjà visés par une convention collective de longue durée, mais qu'on ne peut faire de généralisation à partir des données recueillies malgré le nombre assez élevé de personnes ayant rempli un questionnaire et l'intérêt des résultats obtenus. On note par ailleurs que ceux-ci vont dans le sens des renseignements obtenus du fichier exploité

15. Mustapha Bettache, *La dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec – Rapport d'enquête*, ministère du Travail, 2003, p. 53.

par la DGRT sur les interventions de conciliation : dans plus de la moitié des cas où la convention échue était de longue durée, la durée constituait en effet l'un des éléments du litige.

CHAPITRE 5 LA PÉRIODE DE MARAUDAGE INTERCALAIRE

Comme il a été mentionné précédemment¹⁶, le maraudage intercalaire établi, pour les conventions collectives d'une durée supérieure à trois ans, les périodes au cours desquelles un changement d'allégeance syndicale est possible – et, donc, le dépôt d'une requête en accréditation – conformément au calendrier établi par le paragraphe e) de l'article 22 du Code. Un tel maraudage peut avoir lieu, plus précisément, si la convention collective a une durée de 85 mois et plus. L'annexe B présente, de façon schématique, divers scénarios temporels ouvrant droit à la possibilité pour les salariés de changer d'allégeance syndicale en fonction de la durée de la convention collective régissant leurs conditions de travail.

À partir d'une liste fournie par la Commission des relations du travail, auparavant le Bureau du commissaire général du travail, concernant des requêtes en accréditation reçues entre le 19 mai 1994 et le 31 décembre 2002 en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, on constate qu'il y a eu seulement trois requêtes en accréditation relatives à des conventions collectives d'une durée de 85 mois et plus conclues au cours de cette période. Il s'agit de deux requêtes en champ occupé et une autre qui s'inscrit dans le cadre d'une fusion municipale. Parmi celles en champ occupé, une requête a été rejetée et l'autre, accueillie. Aucune de ces requêtes ne fut déposée pendant une période de maraudage intercalaire. Par ailleurs, pour la requête en accréditation qui a été accueillie, il s'agit d'un cas où il y a eu le dépôt d'une requête entre le 180^e et 150^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective. Il s'agissait d'une convention d'une durée de 96 mois signée en 1995 et, dans ce cas, un nouveau syndicat a été accrédité. Le nombre de cas pouvant potentiellement faire l'objet d'un maraudage intercalaire de six ans était restreint, soit seulement 20 cas sur 98.

Rappelons que le ministère du Travail publie trois mois à l'avance sur Internet la liste des conventions collectives qui expirent au cours d'un mois. Dans le cas du maraudage intercalaire, il revient aux parties intéressées de prendre note des nouvelles conventions collectives signées dont la durée peut permettre un tel maraudage.

16. Voir la note 3.

Dans ce contexte, il est opportun de rappeler que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) avait déposé, le 6 décembre 1993, une plainte¹⁷ auprès du Bureau international du travail (BIT). Elle a soutenu que la loi modificative de 1994 contrevenait « notamment aux conventions portant les numéros 87, 98 et 154 et à la constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui affirme les principes de la liberté syndicale ». Selon elle, certaines dispositions portaient atteinte au droit de choisir l'association représentative dans un délai raisonnable, au droit à l'affiliation à l'organisme de son choix, au droit à une protection adéquate contre tout acte d'ingérence et au droit de négocier. Le gouvernement du Québec a, dans ses observations, soutenu que les dispositions du projet de loi respectaient les principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT. Le Comité sur la liberté syndicale du BIT a indiqué en novembre 1994 que les modifications apportées au *Code du travail* en mai 1994 ne constituaient pas une violation de la liberté syndicale¹⁸.

Le comité a constaté que la reconnaissance du droit de représentation exclusive des salariés octroyé au syndicat le plus représentatif n'était pas incompatible avec la convention 87 pourvu que certaines garanties soient assurées. La plainte de la CSN ne remettait pas en question les deux garanties suivantes : l'octroi du certificat par un organisme indépendant et le choix de l'organisation représentative par un vote de la majorité des travailleurs de l'unité considérée. Quant à une troisième garantie relative au droit pour une association non représentative de demander un nouveau vote après un délai déterminé, plusieurs aspects ont été soulignés eu égard au contexte législatif de la plainte (négociabilité de la durée des conventions collectives et de clauses de réouverture, ratification au scrutin secret, maintien du plafond de trois ans pour la première convention, mécanismes prévus au *Code du travail* pour remédier aux risques de domination et d'ingérence par un employeur, recours à un organe judiciaire indépendant au moment de la demande d'accréditation et par la suite). Ce comité a mentionné que les difficultés soulevées par la CSN découlaient de particularités propres au régime de relations professionnelles en vigueur au Québec, notamment du droit de représentation exclusive des salariés octroyé au syndicat le plus représentatif, pour une période déterminée en fonction de la durée de la convention collective.

17. Cas enregistré par le Bureau international du travail sous le numéro 1743.

18. Bureau international du travail, *Bulletin officiel*, Rapports du Comité de la liberté syndicale (295^e et 296^e rapports), vol. LXXVII, 1994, série B, n^o 3, p. 13-25.

CONCLUSION

Nous présentons ici une synthèse des principales observations tirées de l'étude, qui sera suivie d'une recommandation concernant les modifications apportées en 1994 aux articles 65 et 22 du *Code du travail*.

La modification apportée en 1994 à l'article 65 du *Code du travail* sur le déplaçonnement de la durée des conventions collectives a permis, à coup sûr, l'apparition d'un nombre considérable d'ententes d'une durée de 37 mois et plus au cours de la période de 1994 à 2002 au Québec. La proportion de ces conventions double de 1995 à 2002, ce qui a un effet sur la durée moyenne de l'ensemble des ententes. Cette dernière passe en effet de 32,1 mois en 1994 à 39,9 mois en 2002. Les conventions signées pour une durée de 37 à 59 mois sont plus nombreuses que celles de 60 mois et plus, et elles ont respectivement une durée moyenne d'environ 48 et 67 mois.

On remarque aussi une progression du pourcentage des conventions collectives de longue durée pour toutes les tailles des unités réelles de négociation, sauf pour celles de 1 000 salariés et plus. Les syndicats affiliés à une centrale syndicale rejoignent les syndicats indépendants au cours de la période 1999-2002 quant à la proportion des ententes de 37 mois et plus. Il y a une augmentation de ce type de convention dans tous les secteurs d'activité économique. Sur le plan salarial, il y a lieu de noter que le taux de croissance des salaires négociés pour les conventions collectives de 37 mois et plus est légèrement inférieur à celui des conventions de 36 mois ou moins pour la période de 1996 à 2002.

L'examen du phénomène du renouvellement des ententes de longue durée confirme la propension des parties, du moins au moment de la seconde génération, à conclure des ententes de 37 mois et plus, puisque 70,3 % d'entre elles le sont demeurées. De plus, la durée moyenne de ces ententes passe de 54,2 mois pour la première génération à 59,4 mois à la seconde. Les salariés regroupés dans des unités réelles de négociation de diverses tailles restent régis, dans une proportion de 65 % et plus, par une convention collective de 37 mois et plus au moment du renouvellement. Les syndicats affiliés à une centrale syndicale et les syndicats indépendants

signent, dans une proportion presque identique, des conventions de 37 mois et plus à la deuxième génération.

Au regard du contenu de ces ententes de longue durée, leur examen révèle que les clauses de réouverture sont peu nombreuses (19,7 % à la première génération et 11,1 % à la deuxième). Dans 60 % des cas, elles visent les clauses salariales. Le mécanisme de règlement privilégié est la négociation, sans autre précision. Les clauses d'indexation salariale sont présentes dans près de 21,2 % des conventions de la première génération et dans 17 % de la deuxième, alors que, pour les bonis de signature, il s'agit de 4,5 et 5,4 % respectivement. Le taux de présence d'une clause remorque est d'environ 8 % à la première génération et 5,8 % à la deuxième, tandis que celui d'un régime d'intéressement oscille autour de 8,1 % à la première et 7,8 % à la deuxième. Le nombre d'ententes de partenariat, au sens de l'encadrement défini en 1992 par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie d'alors a diminué à la deuxième génération. Enfin, on trouve des ententes particulières dans une proportion relativement semblable à chaque génération.

Des informations recueillies à l'aide de deux sources distinctes révèlent que la durée de la convention collective constitue un enjeu au moment des négociations, mais il s'avère difficile d'en évaluer la portée réelle.

Au cours de la période du 19 mai 1994 au 31 décembre 2002, aucune requête n'a été faite au cours d'une période de maraudage intercalaire concernant les vingt cas potentiels.

L'évolution du nombre et de la durée des conventions collectives de longue durée a sans doute permis aux parties patronales d'atteindre en bonne partie leurs objectifs, exprimés lors des débats de mars 1994 ayant donné lieu à l'adoption de la loi modificative entourant le déplafonnement de la durée des conventions, à savoir la recherche de la paix industrielle, la stabilité dans les opérations, la capacité de prévoir à long terme les développements et les investissements ainsi que le contrôle des coûts de la main-d'œuvre.

Du côté syndical, la signature de conventions collectives de longue durée a probablement permis, dans certains cas, d'assurer notamment la protection des emplois. Cependant, la croissance des taux de salaire négociés un peu inférieure pour les conventions d'une durée de 37 mois et plus comparativement à celles de 36 mois ou moins, conjuguée à la fréquence peu élevée des clauses de réouverture, peut soulever une interrogation des représentants syndicaux sur la rigidité des conventions collectives et la difficulté de les rouvrir en fonction de l'évolution de la conjoncture économique.

Dans l'ensemble, l'augmentation du nombre de conventions collectives de 37 mois et plus au cours de la période de 1994 à 2002 confirme en quelque sorte que l'adoption en mai 1994 de la *Loi modifiant le Code du travail* a répondu à un besoin ou aux contraintes vécues par les parties engagées dans la négociation collective. Quant aux modifications apportées à l'article 22, paragraphe e), concernant le maraudage intercalaire, la période étudiée n'a pas permis de vérifier véritablement la fréquence de ce maraudage, compte tenu du nombre limité de cas relevés.

Les modifications apportées aux articles 22 et 65 du *Code du travail*, par les amendements introduits en 1994, semblent donc avoir produit les effets recherchés sans avoir entraîné d'inconvénients majeurs.

BIBLIOGRAPHIE

- BELLEMARE, Gilles. *Étude des conventions collectives de longue durée*, Fédération des syndicats du secteur aluminium inc., septembre 1997, recueil de textes s. p.
- BETTACHE, Mustapha. *La dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec – Rapport d'enquête*, ministère du Travail, 2003, 70 p. et annexes.
- BOURQUE, Reynald. « Les conventions collectives de longue durée au Québec : bilan de la période 1994-1998 », *Effectif*, vol. 2, n° 4, septembre-octobre 1999, p. 52-56.
- BOURQUE, Reynald, et Guylaine VALLÉE. « Contrats sociaux : ententes de partenariat ou ententes de longue durée? Inventaire et analyse juridique », *Info ressources humaines*, vol. 17, n° 6, février-mars 1994, p. 16-20.
- BOURQUE, Reynald, et Nathalie DUGAS. « L'expérience du contrat social à l'usine Aciers Atlas de Tracy », dans GRANT, Michel, Paul R. BÉLANGER et Benoît LÉVESQUE (sous la direction de), *Nouvelles formes d'organisation du travail. Études de cas et analyses comparatives*, Harmattan inc., 1997, p. 83-104.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Bulletin officiel*, Rapports du Comité de la liberté syndicale (295^e et 296^e rapports), vol. LXXVII, 1994, série B, n° 3, 240 p.
- CANTIN, Eugène. *La durée des conventions collectives au Québec – Résumé*, Direction de l'évaluation et des études en relations du travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, mars 1992, 8 p.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Les ententes de longue durée : une mesure d'exception pour la relance d'une entreprise*, 2 novembre 1993, 17 p.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, Service de la recherche. *Les conventions collectives de longue durée : état de la situation*, octobre 1997, 23 p.
- GAZETTE DU TRAVAIL, « Conventions collectives de longue durée », vol. 5, n° 3, automne 2002, p. 32-34.
- GRANT, Michel, et Benoît LÉVESQUE. « Aperçu des principales transformations des rapports du travail dans les entreprises : le cas québécois », dans GRANT, Michel, Paul R. BÉLANGER et Benoît LÉVESQUE (sous la direction de), *Nouvelles formes d'organisation du travail. Études de cas et analyses comparatives*, Harmattan inc., 1997, p. 221-277.
- HÉBERT, Gérard. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, 1242 p.

- LACROIX, Marc, et autres. « Conventions collectives de longue durée et clauses de réouverture », *Gazette du travail*, vol. 2, n° 3, automne 1999, p. 42-58.
- MASCHINO, Dalil, Jean-François BOIVIN et Renée LAFLAMME. « Les conventions collectives de longue durée dans le contexte des nouvelles approches en relations du travail au Québec », *Symposium sur les changements en milieu de travail : innovations dans le domaine de la concertation entre les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics*, Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC), Mexico, 25 et 26 juin 2001.
- MAYER, Danièle. « Une analyse des conventions collectives de longue durée de 1994 à 1999 », *Rapport au Comité interfédéral du secteur privé de la CSN*, mai 2000.
- MAYER, Danièle, et Reynald BOURQUE. « Le contenu des conventions collectives de longue durée au Québec de 1994 à 1996 », *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre*, XXXVI^e congrès de l'ACRI, 1999, p. 169-185.
- MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DE LA TECHNOLOGIE, Direction générale des politiques. *Un modèle original d'entente de partenariat : le contrat social du MICT*, août 1992, 14 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada*, édition mars 2004, 72 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la Loi modifiant le Code du travail adoptée par l'Assemblée nationale le 11 mai 1994 : la durée des conventions collectives*, mars 2000, 45 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Rapport des discussions*, Forum d'échanges sur les innovations en relations du travail – février 2000, « Rapport de la discussion n° 29 : Les conventions de longue durée ont-elles un avenir? », p. 47.
- PAYETTE, Suzanne. « Durée des conventions collectives. Hier et aujourd'hui », *Gazette du travail*, vol. 4, n° 4, hiver 2001, p. 106.
- ROSE, Joseph B. « Compétitivité et négociation collective au Canada », *Gazette du travail*, vol. 7, n° 1, printemps 2004, p. 69-82.
- SHAWL, Roger. « La durée des conventions collectives, observations récentes », *Le Marché du travail*, vol. 17, n^{os} 7-8, juillet-août 1996.

ANNEXE A

SCÉNARIOS DE MARAUDAGE

Scénarios de maraudage

Durée	Début de la (des) période(s) de maraudage	Époque où une demande d'accréditation peut être faite	
3 ans	2 ans 9 mois	90 à 60	jours précédant l'expiration de la convention collective
3 ans 3 mois	2 ans 9 mois	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
3 ans 6 mois	3 ans	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
4 ans	3 ans 6 mois	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
5 ans	4 ans 6 mois	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
5 ans 6 mois	5 ans	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans	5 ans 6 mois	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans 6 mois	6 ans	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans	6 ans 6 mois	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans 1 mois	5 ans 6 mois		(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant le 6 ^e anniversaire
	+	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans 7 mois			
7 ans 2 mois	5 ans 6 mois		(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant le 6 ^e anniversaire
	+	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans 8 mois			
8 ans	5 ans 6 mois		(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant le 6 ^e anniversaire
	+	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans 6 mois			
9 ans 1 mois	5 ans 6 mois		(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant le 6 ^e anniversaire
	+	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
	7 ans 6 mois		
+			
8 ans 7 mois			
10 ans	5 ans 6 mois		(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant le 6 ^e anniversaire
	+	180 à 150	jours précédant l'expiration de la convention collective
	7 ans 6 mois		
+			
9 ans 6 mois			

Source : Ministère du Travail, Direction des politiques, de la construction et des décrets.

ANNEXE B

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

TABLEAU 1A

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998,
selon la durée**

DURÉE	1994			1995			1996			1997			1998			TOTAL	
	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%
	36 mois ou moins	1 779	91	29,7	1 513	79,2	30,4	1 535	71,1	29,7	1 686	64,2	29,4	1 336	64,3	29,5	7 849
de 37 à 59 mois	87	4,4	45,3	243	12,7	47,5	369	17,1	47,2	517	19,7	47,8	395	19	48,2	1 611	15
60 mois et plus	89	4,6	66,2	155	8,1	66,7	256	11,8	64,7	424	16,1	65,1	347	16,7	66,9	1 271	11,9
TOTAL	1 955	100	32,1	1 911	100	35,5	2 160	100	36,8	2 627	100	38,8	2 078	100	39,3	10 731	100

Source : Ministère du Travail, fichier « Analyse des conventions collectives ».

TABLEAU 1B

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002,
selon la durée**

DURÉE	1999			2000			2001			2002			TOTAL	
	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%	Durée moyenne (mois)	N ^{bre}	%
													N ^{bre}	%
36 mois ou moins	1 086	56,9	30,2	1 249	58,1	29,5	1 136	59,8	28,7	1 053	59,2	28,5	4 524	58,4
de 37 à 59 mois	496	26	49	524	24,4	47,8	437	23	48,1	406	22,8	48,2	1 863	24,1
60 mois et plus	327	17,1	66,7	377	17,5	66,6	328	17,2	69,8	321	18	66,9	1 353	17,5
TOTAL	1 909	100	41,3	2 150	100	40,4	1 901	100	40,2	1 780	100	39,9	7 740	100

Source : Ministère du Travail, fichier « Gestion des relations du travail ».

TABLEAU 1C

**Répartition des conventions collectives signées pour 96 mois et plus,
selon l'année de signature et la durée, 1994-2002**

ANNÉE	Durée de la convention				TOTAL
	96 à 119 mois	120 à 130 mois	131 à 150 mois	200 à 240 mois	
1994	1	0	1	0	2
1995	3	0	0	0	3
1996	0	0	2	0	2
1997	2	1	0	0	3
1998	8	4	0	1	13
Sous-total	14	5	3	1	23
1999	7	3	0	0	10
2000	8	5	0	0	13
2001	5	3	4	3	15
2002	6	4	0	0	10
Sous-total	26	15	4	3	48
TOTAL	40	20	7	4	71

Source : Ministère du Travail, fichiers « Analyse des conventions collectives » et
« Gestion des relations du travail ».

TABLEAU 2A

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998,
selon l'année de signature, la taille et la durée**

TAILLE / DURÉE	1994	1995	1996	1997	1998	TOTAL	
						N ^b re	%
1 à 19 salariés							
36 mois ou moins	754	650	674	694	618	3 390	80
de 37 à 59 mois	34	69	90	169	136	498	11,8
60 mois et plus	28	34	75	102	110	349	8,2
20 à 49 salariés							
36 mois ou moins	515	454	444	529	398	2 340	73,6
de 37 à 59 mois	17	63	119	146	115	460	14,5
60 mois et plus	26	51	89	119	96	381	11,9
50 à 99 salariés							
36 mois ou moins	278	256	226	234	195	1 189	65
de 37 à 59 mois	20	59	83	119	77	358	19,6
60 mois et plus	15	33	48	115	71	282	15,4
100 à 199 salariés							
36 mois ou moins	149	93	115	136	82	575	63,5
de 37 à 59 mois	8	30	46	53	36	173	19,1
60 mois et plus	11	25	28	51	43	158	17,4
200 à 499 salariés							
36 mois ou moins	56	42	58	71	30	257	63,1
de 37 à 59 mois	5	16	25	20	15	81	19,9
60 mois et plus	6	8	11	22	22	69	17
500 à 999 salariés							
36 mois ou moins	18	14	10	18	11	71	62,3
de 37 à 59 mois	3	4	4	5	12	28	24,6
60 mois et plus	2	3	3	5	2	15	13,1
1 000 salariés et plus							
36 mois ou moins	9	4	8	4	2	27	47,4
de 37 à 59 mois	0	2	2	5	4	13	22,8
60 mois et plus	1	1	2	10	3	17	29,8
TOTAL	1 955	1 911	2 160	2 627	2 078	10 731	100

Source : Ministère du Travail, fichier « Analyse des conventions collectives ».

TABLEAU 2B

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002,
selon l'année de signature, la taille et la durée**

TAILLE / DURÉE	1999	2000	2001	2002	TOTAL	
					N ^{bre}	%
1 à 19 salariés						
36 mois ou moins	460	543	504	454	1 961	67,2
de 37 à 59 mois	154	183	141	135	613	21
60 mois et plus	90	102	67	84	343	11,8
20 à 49 salariés						
36 mois ou moins	310	389	347	312	1 358	59,5
de 37 à 59 mois	152	153	120	126	551	24,1
60 mois et plus	98	114	76	86	374	16,4
50 à 99 salariés						
36 mois ou moins	175	170	166	149	660	47,8
de 37 à 59 mois	99	106	92	79	376	27,2
60 mois et plus	62	93	101	90	346	25
100 à 199 salariés						
36 mois ou moins	78	96	64	86	324	45,1
de 37 à 59 mois	48	53	52	36	189	26,3
60 mois et plus	47	54	54	50	205	28,6
200 à 499 salariés						
36 mois ou moins	46	40	42	40	168	53,3
de 37 à 59 mois	19	20	23	21	83	26,4
60 mois et plus	23	12	20	9	64	20,3
500 à 999 salariés						
36 mois ou moins	6	8	7	8	29	34,6
de 37 à 59 mois	23	4	6	5	38	45,2
60 mois et plus	6	2	8	1	17	20,2
1 000 salariés et plus						
36 mois ou moins	11	3	6	4	24	58,5
de 37 à 59 mois	1	5	3	4	13	31,7
60 mois et plus	1	0	2	1	4	9,8
TOTAL	1 909	2 150	1 901	1 780	7 740	100

Source : Ministère du Travail, fichier « Gestion des relations du travail ».

TABLEAU 3A

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998,
selon l'affiliation syndicale et la durée**

Durée (mois)	CSC		CSD		CSN		CSQ*		CTC		FAT-COI		FCT		FTQ		Sous-total		Indépendants		TOTAL
	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	
36 ou moins	2	50	550	73	1 652	78,9	107	88,4	54	88,5	34	68	123	69,9	4 204	73,1	6 726	74,6	1 123	65,3	7 849
de 37 à 59	1	25	131	17,4	287	13,7	7	5,8	5	8,2	8	16	24	13,6	885	15,4	1 348	15	263	15,3	1 611
60 et plus	1	25	72	9,6	156	7,4	7	5,8	2	3,3	8	16	29	16,5	663	11,5	938	10,4	333	19,4	1 271
TOTAL	4	100	753	100	2 095	100	121	100	61	100	50	100	176	100	5 752	100	9 012	100	1 719	100	10 731

* Nouveau nom de la CEQ depuis 2000.

Source : Ministère du Travail, fichier « Analyse des conventions collectives ».

Légende :

CSC	Confédération des syndicats canadiens
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTC	Congrès du travail du Canada
FAT-COI	Fédération américaine du travail - Congrès des organisations industrielles
FCT	Fédération canadienne du travail
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

TABLEAU 3B

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002,
selon l'affiliation syndicale et la durée**

Durée (mois)	CSC		CSD		CSN		CSQ*		CTC		FAT-COI		FTQ		Sous-total		Indépendants		TOTAL
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
36 ou moins	1	100	219	49,4	1 137	64,8	85	69,7	46	48,9	12	63,2	2 373	56,9	3 873	58,6	651	57,2	4 524
de 37 à 59	0	0	146	33	446	25,4	29	23,8	31	33	4	21	973	23,4	1 629	24,7	234	20,6	1 863
60 et plus	0	0	78	17,6	172	9,8	8	6,5	17	18,1	3	15,8	822	19,7	1 100	16,7	253	22,2	1 353
TOTAL	1	100	443	100	1 755	100	122	100	94	100	19	100	4 168	100	6 602	100	1 138	100	7 740

* Nouveau nom de la CEQ depuis 2000.

Source : Ministère du Travail, fichier « Gestion des relations du travail ».

Légende :

CSC	Confédération des syndicats canadiens
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTC	Congrès du travail du Canada
FAT-COI	Fédération américaine du travail - Congrès des organisations industrielles
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

TABLEAU 4A

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998,
selon la durée et le secteur d'activité économique**

Durée (mois)	Primaire		Secondaire		Tertiaire												TOTAL
					Transports Communications & Services publics		Commerce gros et détail		Finances Assurances Immobilier		Services divers		Services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux		Sous-total		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
36 ou moins	197	70,3	2 670	70,3	481	67,7	1 394	68	455	87,5	1 256	81,3	1 396	76,3	4 982	74,9	7 849
de 37 à 59	45	16,1	598	15,8	128	18	343	16,7	45	8,7	177	11,5	275	15	968	14,5	1 611
60 et plus	38	13,6	529	13,9	102	14,3	313	15,3	20	3,8	111	7,2	158	8,7	704	10,6	1 271
TOTAL	280	100	3 797	100	711	100	2 050	100	520	100	1 544	100	1 829	100	6 654	100	10 731

Source : Ministère du Travail, fichier « Analyse des conventions collectives ».

TABLEAU 4B

**Répartition des conventions collectives signées
entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2002,
selon la durée et le secteur d'activité économique**

Durée (mois)	Primaire		Secondaire		Tertiaire												TOTAL
					Transports Communications & Services publics		Commerce gros et détail		Finances Assurances Immobilier		Services divers		Services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux		Sous-total		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
36 ou moins	130	48,7	1 094	52,3	194	54,7	702	45,8	235	56,8	895	67	1 274	73	3 300	61,3	4 524
de 37 à 59	71	26,6	534	25,6	98	27,6	374	24,4	145	35	287	21,5	354	20,3	1 258	23,4	1 863
60 et plus	66	24,7	462	22,1	63	17,7	458	29,8	34	8,2	154	11,5	116	6,7	825	15,3	1 353
TOTAL	267	100	2 090	100	355	100	1 534	100	414	100	1 336	100	1 744	100	5 383	100	7 740

Source : Ministère du Travail, fichier « Gestion des relations du travail ».

TABLEAU 5

Taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention¹
selon la période d'application et la durée de la convention, 1994 à 2002

Période	Durée de la convention	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ensemble	Toutes durées	1,1	2,0	1,8	1,9	1,5	2,5	2,6	2,5	2,7
	36 mois ou moins	1,0	1,9	2,0	2,1	1,7	2,8	2,8	2,6	3,0
	37 mois et plus	1,6	2,0	1,4	1,8	1,4	2,3	2,5	2,4	2,6
1 ^{re} année	Toutes durées	0,8	2,1	1,8	1,9	1,6	2,7	2,8	2,8	3,0
	36 mois ou moins	0,6	2,0	2,1	2,3	1,7	3,1	3,0	2,8	3,2
	37 mois et plus	1,5	2,1	1,4	1,7	1,6	2,5	2,7	2,9	2,8
2 ^e année	Toutes durées	1,2	1,7	1,7	1,4	1,2	2,2	2,3	2,2	2,5
	36 mois ou moins	1,1	1,7	2,0	2,0	1,8	2,5	2,5	2,3	2,8
	37 mois et plus	1,3	1,8	1,3	0,9	0,9	1,9	2,2	2,2	2,3
3 ^e année	Toutes durées	2,0	1,9	1,5	2,2	1,8	2,3	2,5	2,4	2,6
	36 mois ou moins	1,9	1,7	1,6	2,1	2,1	2,6	2,7	2,5	2,7
	37 mois et plus	2,0	2,1	1,3	2,2	1,7	2,2	2,4	2,3	2,5
4 ^e année	37 mois et plus	1,1	1,7	1,3	2,0	1,7	2,0	2,4	2,3	2,6
5 ^e année	37 mois et plus	1,4	1,8	2,2	2,1	2,1	2,2	2,1	1,8	2,2
6 ^e année	37 mois et plus	1,8	2,0	1,6	2,2	1,8	2,2	1,9	1,7	1,9
Durée moyenne (mois)	Toutes durées	36	42	41	54	47	49	46	48	45
	36 mois ou moins	33	32	32	33	31	35	32	30	32
	37 mois et plus	52	53	55	69	54	59	56	59	54
Nombre de conventions collectives	Toutes durées	296	271	309	292	252	276	272	254	230
	Ensemble	243	157	177	148	107	109	98	104	111
	37 mois et plus	53	114	132	144	145	167	174	150	119
Nombre de salariés	Toutes durées	94 701	75 088	82 402	105 620	69 409	79 585	75 092	66 789	75 842
	Ensemble	78 109	39 471	48 546	43 191	21 129	33 119	32 211	26 277	30 861
	37 mois et plus	16 592	35 617	33 856	62 429	48 280	46 466	42 881	40 512	44 981

1. Pour la classe d'emploi modal, c'est-à-dire la classe d'emploi qui regroupe le plus grand nombre de salariés visés par la convention.

Source : Ministère du Travail, Direction des données sur le travail.

TABLEAU 6

**Répartition des conventions collectives et de la durée moyenne
selon la durée de la convention, secteur privé,
Ontario, 1994 à 2002**

Conventions	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Courte durée									
36 mois ou moins									
-nombre	2 155	2 155	1 860	1 765	1 680	1 517	1 406	1 441	1 233
-durée moyenne en mois	27,4	28	28,2	28,5	29,6	29,6	30,5	31,1	31,4
-pourcentage	93,2	91,7	90,5	86,6	82,6	84,8	84,9	84	82,4
Longue durée									
37 mois et plus									
-nombre	156	195	196	273	355	272	250	275	264
-durée moyenne en mois	49,4	51,1	52,7	51	55	52,1	53,1	53,1	51,9
-pourcentage	6,8	8,3	9,5	13,4	17,4	15,2	15,1	16	17,6
TOTAL									
-nombre	2 311	2 350	2 056	2 038	2 035	1 789	1 656	1 716	1 497
-durée moyenne en mois	28,9	29,9	30,5	31,5	34	33	33,9	34,6	35

Source : Ontario Ministry of Labour, Office of Collective Bargaining Information, juillet 2004.

Tableau 7
Répartition des conventions collectives de longue durée
selon la durée et la génération de la convention collective

Première génération		Deuxième génération						
Longue durée		Courte durée		Longue durée				
	TOTAL	36 mois ou moins	%	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	Total	%	TOTAL
de 37 à 59 mois	631	167	31,3	214	152	366	68,7	533
60 mois et plus	425	89	27,1	66	174	240	72,9	329
TOTAL	1 056	256	29,7	280	326	606	70,3	862

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 8
Répartition des conventions collectives de longue durée
selon l'année de signature, la durée et la génération de la convention collective

Première génération		Deuxième génération								Total
Années de signature ¹ 1994, 1995 et 1996		Années de signature								
Conventions collectives de longue durée		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
de 37 à 59 mois	631	1	5	37	89	132	84	17	1	366
60 mois et plus	425	0	0	4	12	62	98	59	5	240
Total	1 056	1	5	41	101	194	182	76	6	606
Durée moyenne en mois	54,2	37,0	68,0	55,8	58,7	58,7	59,3	62,8	70,3	59,4

1. Période du 19 mai 1994 au 31 décembre 1996.

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 9
Répartition des conventions collectives de longue durée
selon la taille, la durée et la génération de la convention.
Première génération: de 37 à 59 mois et 60 mois et plus

Première génération		Deuxième génération						
Longue durée		Courte durée		Longue durée				
de 37 à 59 mois		36 mois ou moins	%	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	Total	%	TOTAL
Taille	Nombre							
1 à 19	167	50	39,7	45	31	76	60,3	126
20 à 49	176	43	29,1	66	39	105	70,9	148
50 à 99	156	36	26,1	54	48	102	73,9	138
100 à 199	79	18	24,3	32	24	56	75,7	74
200 à 499	40	14	38,9	13	9	22	61,1	36
500 à 2 000	13	6	54,5	4	1	5	45,5	11
Sous-total	631	167	31,3	214	152	366	68,7	533
60 mois et plus		36 mois ou moins	%	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	Total	%	TOTAL
1 à 19	112	20	27	17	37	54	73	74
20 à 49	148	33	30	18	59	77	70	110
50 à 99	79	19	27,9	15	34	49	72,1	68
100 à 199	54	9	18,7	9	30	39	81,3	48
200 à 499	23	6	28,6	6	9	15	71,4	21
500 à 2 000	9	2	25	1	5	6	75	8
Sous-total	425	89	27,1	66	174	240	72,9	329
TOTAL	1 056	256	29,7%	280	326	606	70,3%	862

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 10
Répartition des conventions collectives de longue durée
selon la taille, la durée et la génération de la convention.
Première génération: 37 mois et plus

Première génération		Deuxième génération						
Longue durée		Courte durée		Longue durée				
37 mois et plus		36 mois ou moins	%	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	Total	%	TOTAL
Taille	Nombre							
1 à 19	279	71	35	65	67	132	65	203
20 à 49	324	73	32,6	75	76	151	67,4	224
50 à 99	235	51	24,5	66	91	157	75,5	208
100 à 199	133	35	24	48	63	111	76	146
200 à 499	63	19	32,8	19	20	39	67,2	58
500 à 2 000	22	7	30,4	7	9	16	69,6	23
TOTAL	1 056	256	29,7%	280	326	606	70,3%	862

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 11
Répartition des conventions collectives de longue durée
selon l'affiliation syndicale et la génération de la convention collective

Syndicats	Première génération		Deuxième génération						
	Longue durée		Courte durée		Longue durée				
Affiliés à une centrale	37 mois et plus	%	36 mois ou moins	%	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	Total	%	TOTAL
CTC	12	1,1	0	0	6	3	9	1,5	9
CSQ¹	6	0,6	0	0	1	1	2	0,3	2
CSC	1	0,1	1	0,4	0	0	0	0	1
CSD	71	6,7	19	7,4	21	19	40	6,6	59
CSN	167	15,8	45	17,6	52	46	98	16,2	143
FTQ	544	51,5	133	51,9	153	167	320	52,8	453
FCT	7	0,7	0	0	1	6	7	1,2	7
Sous-total	808	76,5	198	77,3	234	242	476	78,5	674
Indépendants	248	23,5	58	22,7	46	84	130	21,5	188
TOTAL	1 056	100	256	100	280	326	606	100	862

1. Changement de nom de la CEQ depuis l'année 2000.

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 12
Caractéristiques des clauses de réouverture,
selon la génération de la convention collective et la durée

Éléments	Première génération		Deuxième génération	
	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	de 37 à 59 mois	60 mois et plus
Nombre de conventions				
absence de clause	553	295	261	278
présence d'une clause	78	130	19	48
Durée visée				
12 mois ou moins	15	5	4	6
13 à 24 mois	38	45	13	20
25 à 36 mois	15	64	0	16
37 mois et plus	4	12	2	6
aucune	6	4	0	0
<i>Durée moyenne en mois</i>	<i>22,7</i>	<i>30,4</i>	<i>23,3</i>	<i>31,4</i>
Matières à négocier				
ensemble des dispositions de la convention	0	3	0	2
clauses salariales et pécuniaires	26	40	5	9
clauses salariales	45	82	13	34
clauses pécuniaires	2	5	0	0
autre disposition	5	0	1	3
Mécanisme de règlement				
négociations	64	64	8	26
négociations et arbitrage	5	38	4	9
négociations et arbitrage offre finale	9	28	7	13

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

Tableau 13

**Présence de clauses d'indexation des salaires, de clauses remorques et particulières,
selon la génération de la convention collective et la durée**

Clauses	Première génération		Deuxième génération	
	de 37 à 59 mois	60 mois et plus	de 37 à 59 mois	60 mois et plus
Clause d' indexation				
. Absence de clause - durée moyenne des conventions	517 47,0	315 64,5	235 49,8	268 67,9
. Présence d'une clause - durée moyenne des conventions	114* 47,7	110* 65,8	45* 51,1	58 64,9
Clause d' indexation liée à l' IPC **	113	108	44	58
. Durée visée - une partie de la convention	92	83	36	38
- durée complète de la convention	21	25	8	20
- durée moyenne en mois	28,0	42,3	33,3	49,0
. Augmentation salariale - équivalente à l'augmentation de l'IPC	15	13	2	4
- équivalente à l'augmentation de l'IPC avec un minimum garanti	5	1	1	2
- équivalente à l'augmentation de l'IPC plus un montant ou un pourcentage	0	6	2	4
- autre disposition	93	88	39	48
Clause remorque	57	28	15	20
Clause particulière				
. boni de signature	31	16	13	20
. régime d' intéressement	48	38	24	23

* Trois conventions collectives ont une clause d'indexation qui utilise un autre indice que l'IPC ou une combinaison de deux indices lors de la première génération alors qu'une seule convention collective se retrouve dans la deuxième génération.

** Indice des prix à la consommation.

Source : Ministère du Travail, Direction de la recherche et de l'évaluation.

TABLEAU 14

**Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation
dont la durée est un élément de litige, selon le secteur d'activité économique
et la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003**

Secteur d'activité économique		Nouvelle convention			
		Durée en litige		Renouvellement	
Secteur	Convention échue	N ^{bre}	%	37 mois et plus	
				N ^{bre}	%
Primaire					
36 mois ou moins	15	6	40	4	66,7
37 mois et plus	9	6	66,7	6	100
Sous-total	24	12	50	10	83,3
Secondaire					
36 mois ou moins	163	59	36,2	39	66,1
37 mois et plus	88	55	62,5	43	78,2
Sous-total	251	114	45,4	82	71,9
Tertiaire					
36 mois ou moins	273	88	32,2	63	71,6
37 mois et plus	87	37	42,5	30	81,1
Sous-total	360	125	34,7	93	74,4
TOTAL					
36 mois ou moins	451	153	33,9	106	69,3
37 mois et plus	184	98	53,3	79	80,6
TOTAL	635	251	39,5	185	73,7

Source : Ministère du Travail, Direction générale des relations du travail.

TABLEAU 15

**Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation
dont la durée est un élément de litige, selon l'affiliation syndicale et
la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003**

Syndicats	Convention échue		Nouvelle convention			
			Durée en litige		Renouvellement	
Affiliés à une centrale	Durée	N ^{bre}	N ^{bre}	%	37 mois et plus	
					N ^{bre}	%
CSD	36 mois ou moins	36	9	25	7	77,8
	37 mois et plus	23	12	52,2	10	83,3
CSN	36 mois ou moins	123	49	39,8	32	65,3
	37 mois et plus	44	25	56,8	20	80
CSQ	36 mois ou moins	11	3	27,3	3	100
	37 mois et plus	0	0	0	0	0
CTC	36 mois ou moins	13	2	15,4	2	100
	37 mois et plus	3	0	0	0	0
FTQ	36 mois ou moins	236	83	35,2	58	69,9
	37 mois et plus	95	54	56,8	44	81,5
Sous-total	36 mois ou moins	419	146	34,8	102	69,9
	37 mois et plus	165	91	55,2	74	81,3
Indépendants	36 mois ou moins	32	7	21,9	4	57,1
	37 mois et plus	10	3	30	2	66,7
TOTAL	36 mois ou moins	451	153	33,9	106	69,3
	37 mois et plus	175	94	53,7	76	80,9
	Toutes	626	247	39,5	182	73,7

Source : Ministère du Travail, Direction générale des relations du travail.

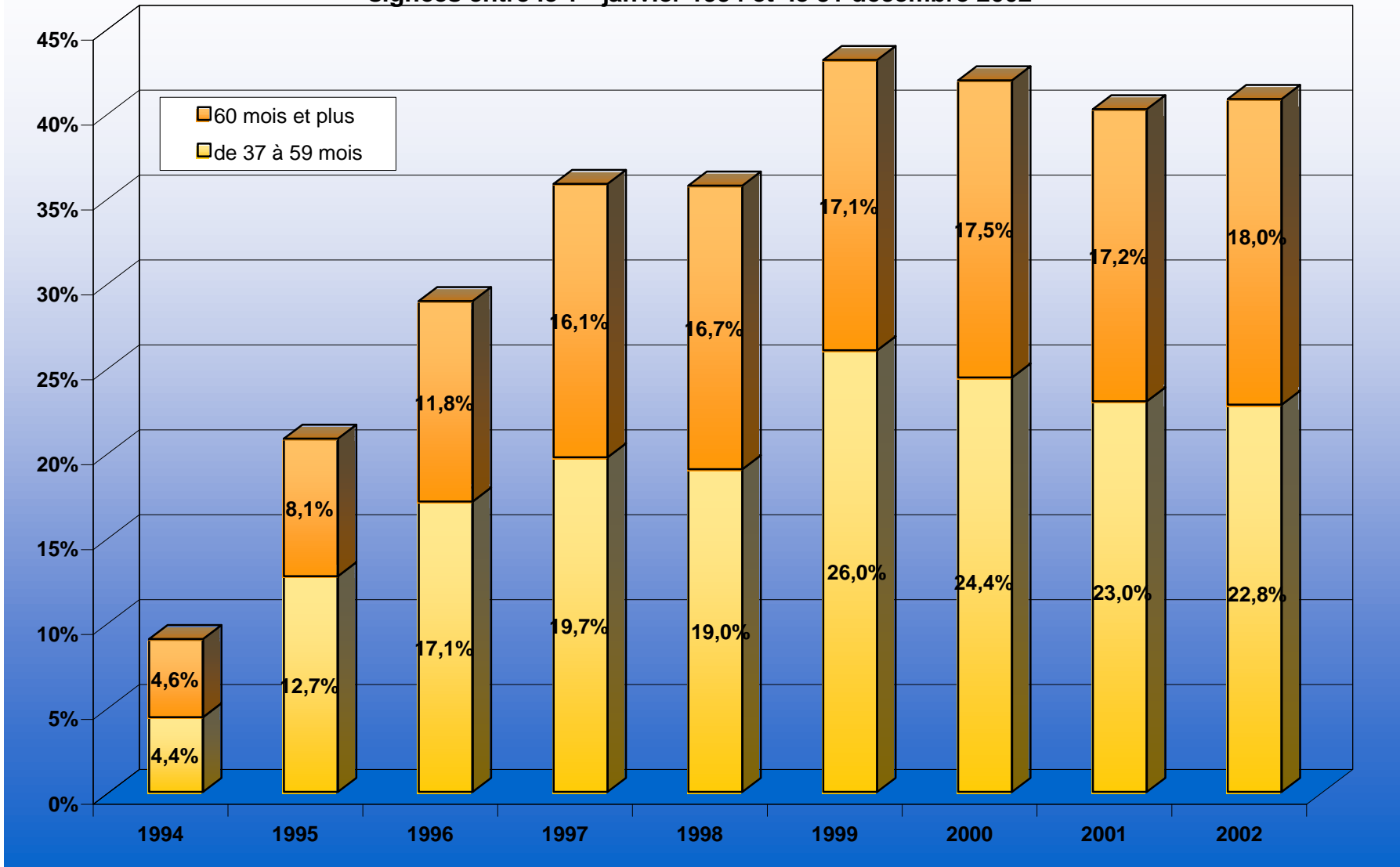
TABLEAU 16

**Répartition des dossiers conclus à l'étape de la conciliation
dont la durée est un élément de litige, selon la taille et
la durée de la convention collective, période du 01-02-2001 au 20-10-2003**

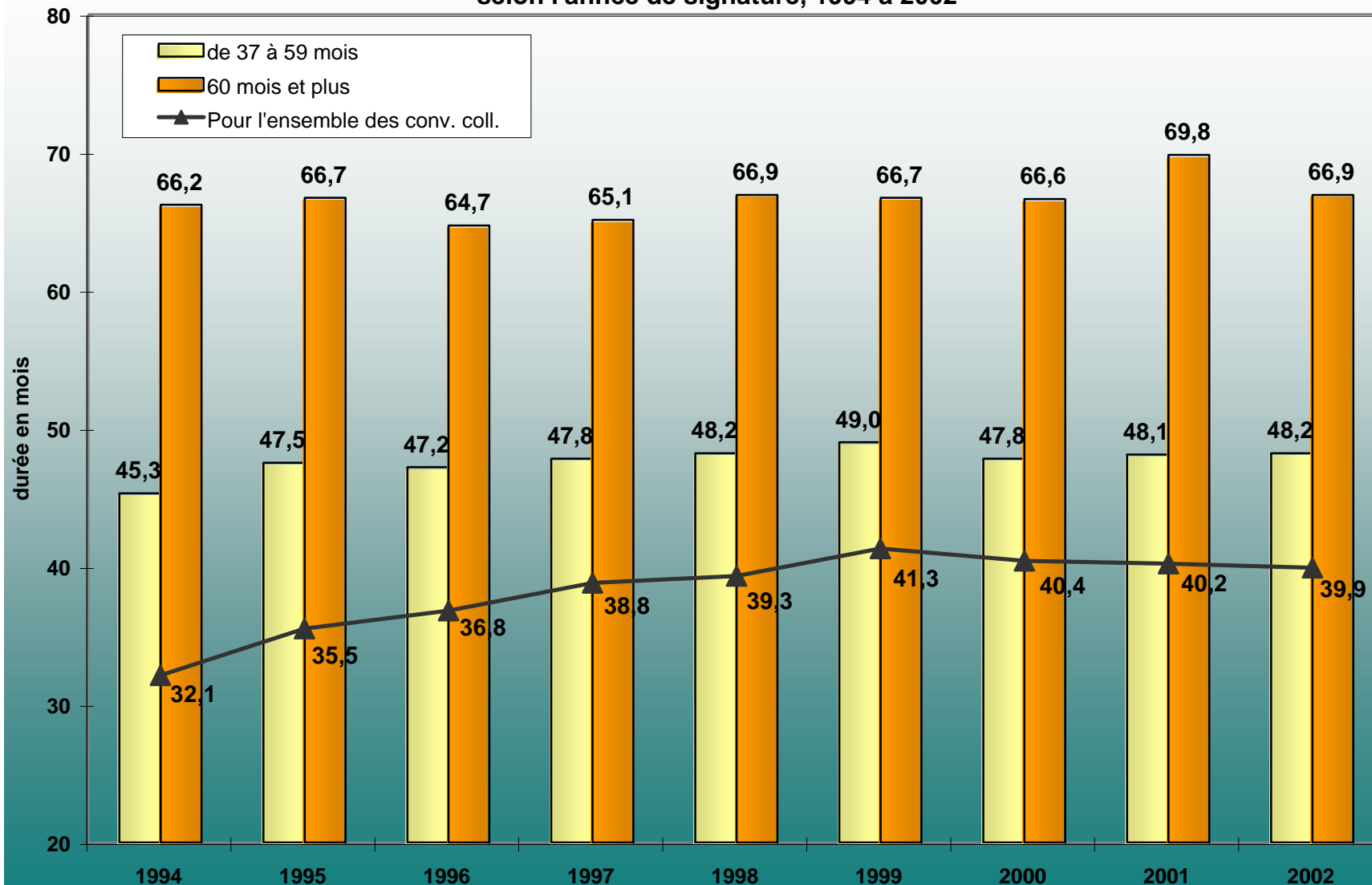
Convention échue		Nouvelle convention			
		Durée en litige		Renouvellement	
Taille	N^{bre}			37 mois et plus	
36 mois ou moins		N^{bre}	%	N^{bre}	%
1 à 19	124	31	25	18	58,1
20 à 49	114	38	33,3	27	71,1
50 à 99	87	34	39,1	24	70,6
100 à 199	47	20	42,6	13	65
200 à 499	39	13	33,3	9	69,2
500 à 999	10	5	50	5	100
1000 et plus	6	3	50	3	100
Sous-total	427	144	33,7	99	68,8
37 mois et plus		N^{bre}	%	N^{bre}	%
1 à 19	27	9	33,3	6	66,7
20 à 49	37	17	45,9	13	76,5
50 à 99	42	21	50	17	81
100 à 199	31	22	71	19	86,4
200 à 499	23	15	65,2	12	80
500 à 999	6	4	66,7	4	100
1000 et plus	6	5	83,3	4	80
Sous-total	172	93	54,1	75	80,6
TOTAL	599	237	39,6	174	73,4

Source : Ministère du Travail, Direction générale des relations du travail.

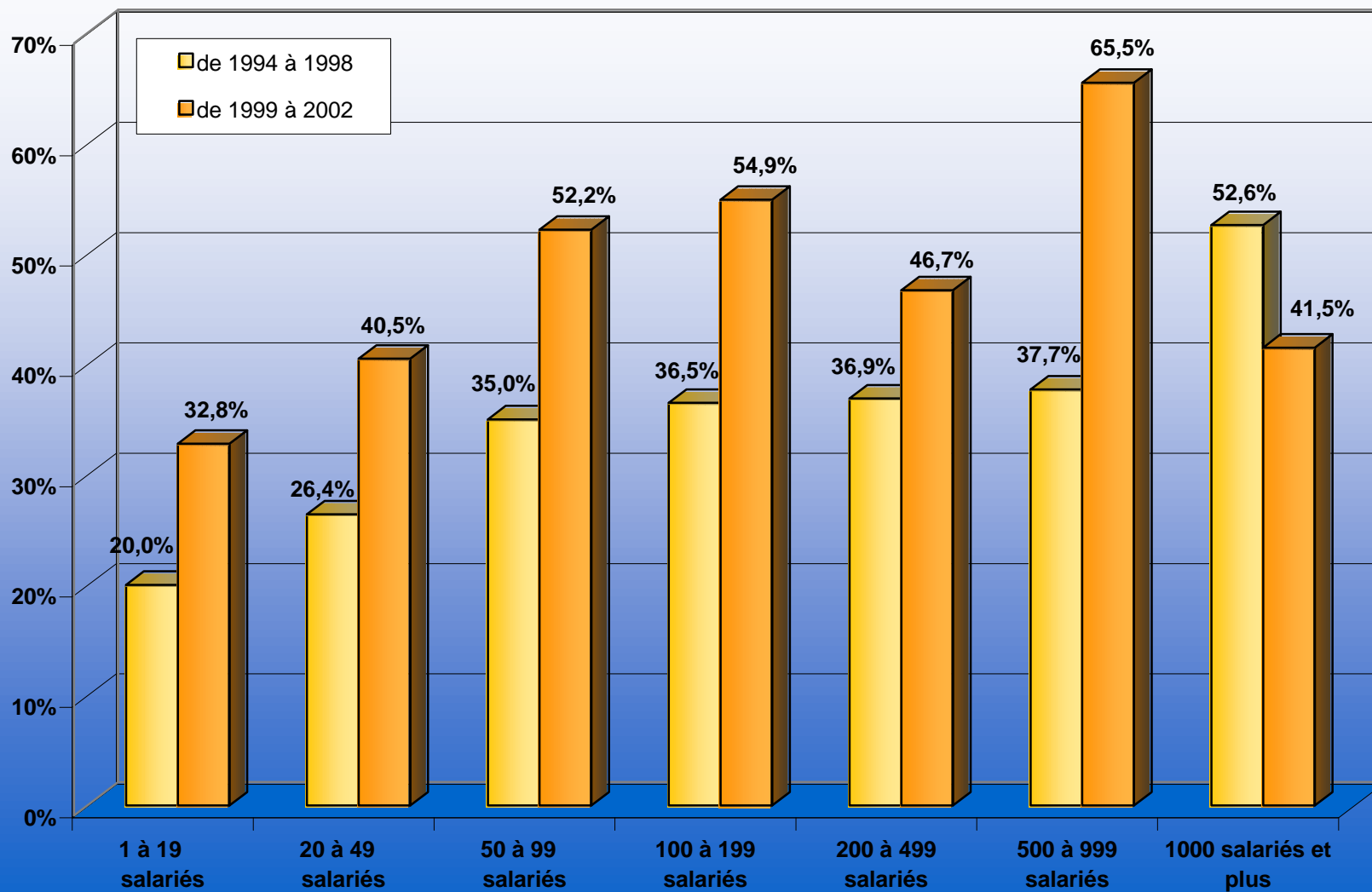
Graphique 1
Répartition des conventions collectives de longue durée,
signées entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 2002



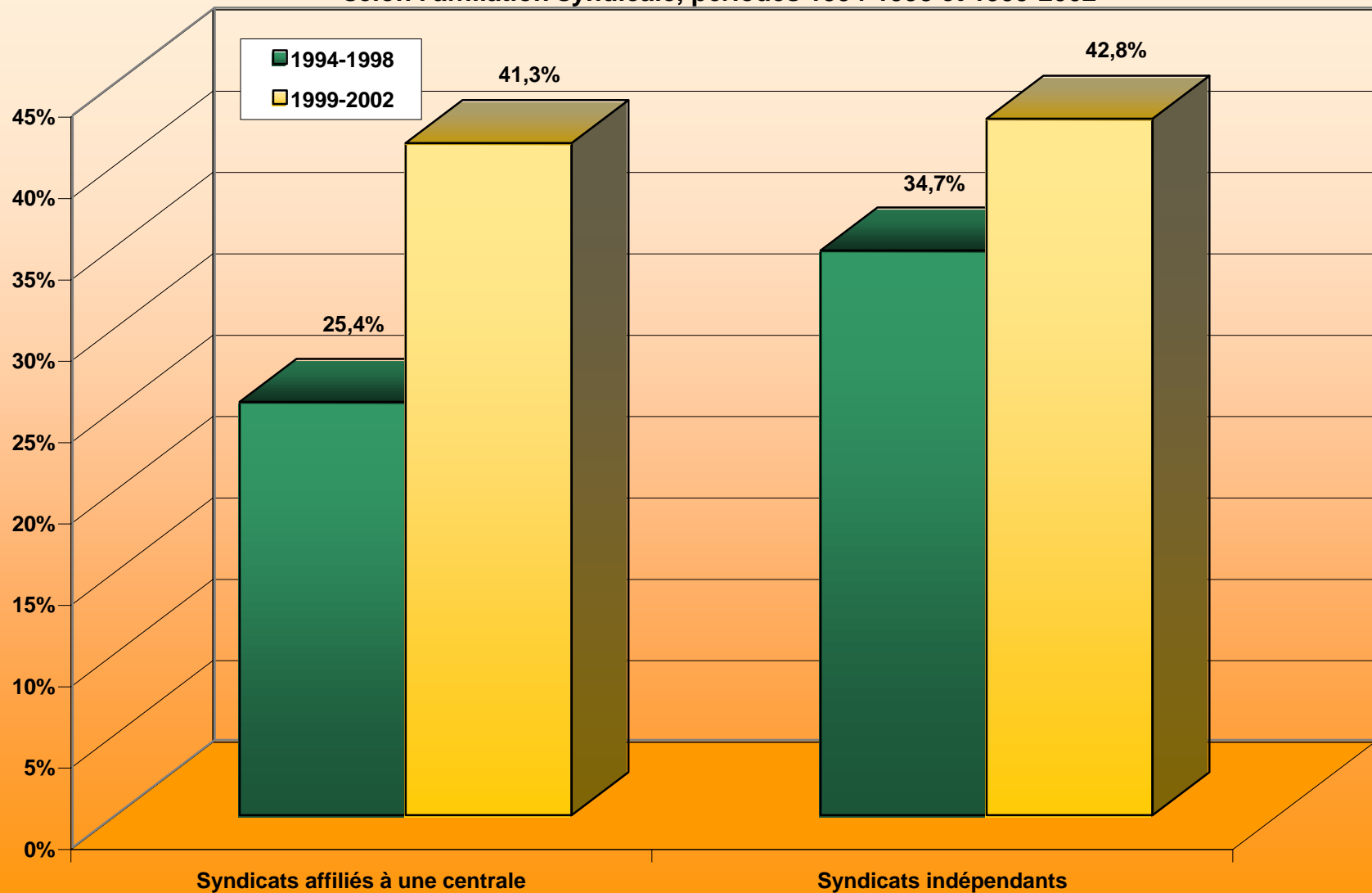
Graphique 2
Durée moyenne des conventions collectives,
selon l'année de signature, 1994 à 2002



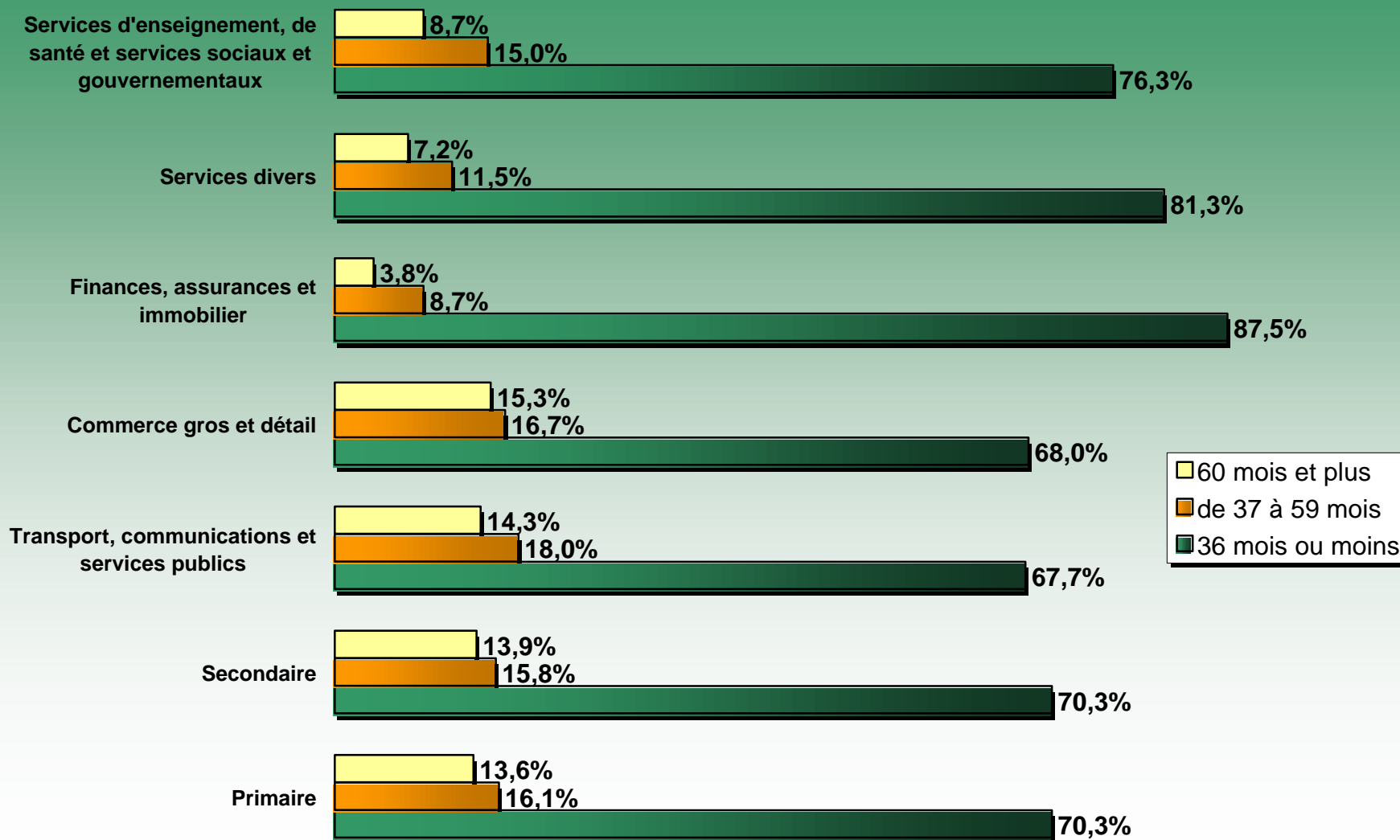
Graphique 3
Répartition des conventions collectives de 37 mois et plus,
selon la taille, périodes 1994-1998 et 1999-2002



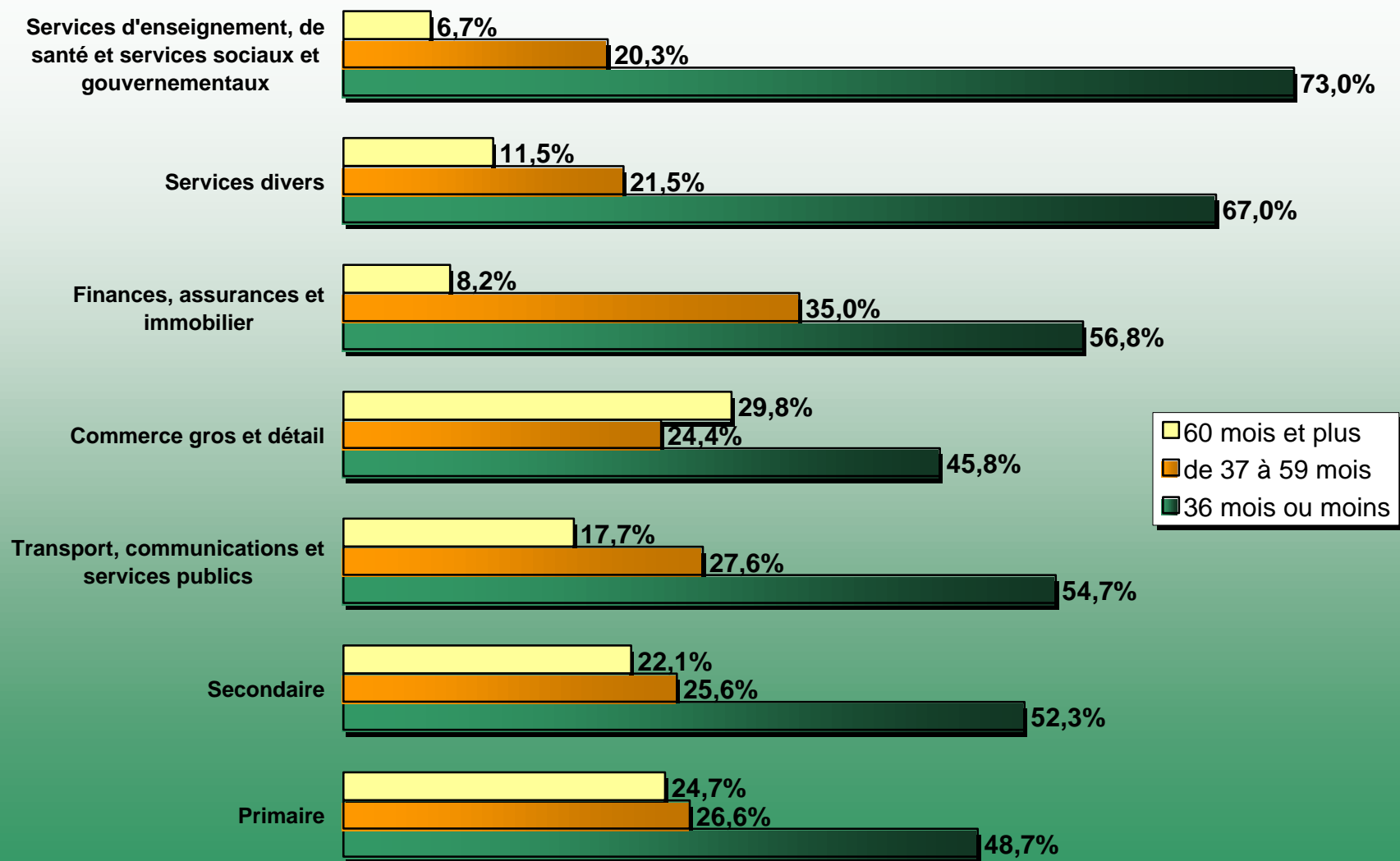
Graphique 4
Répartition des conventions collectives de 37 mois et plus,
selon l'affiliation syndicale, périodes 1994-1998 et 1999-2002



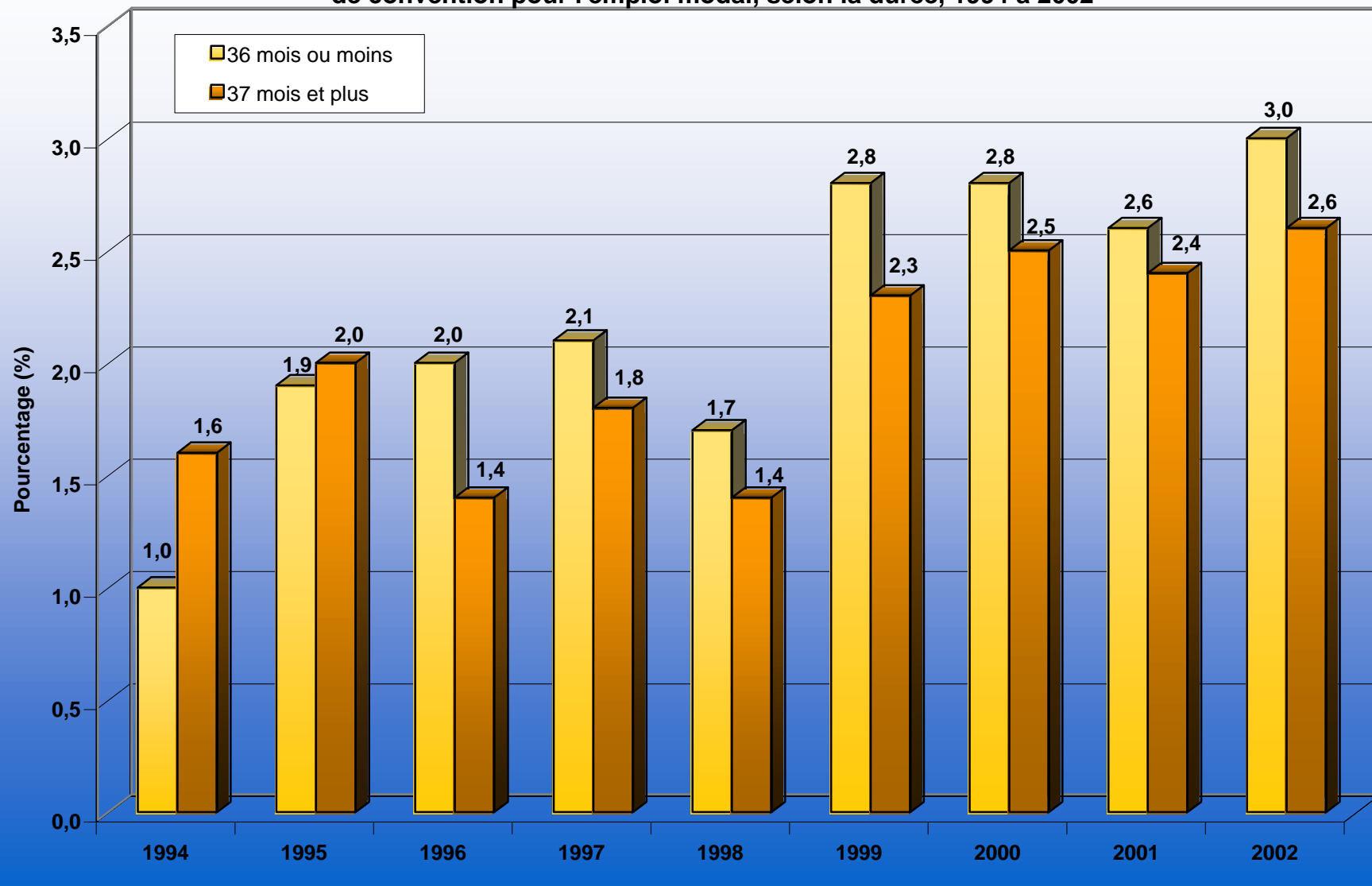
Graphique 5
Répartition des conventions collectives signées,
selon le secteur d'activité économique, 1994 à 1998



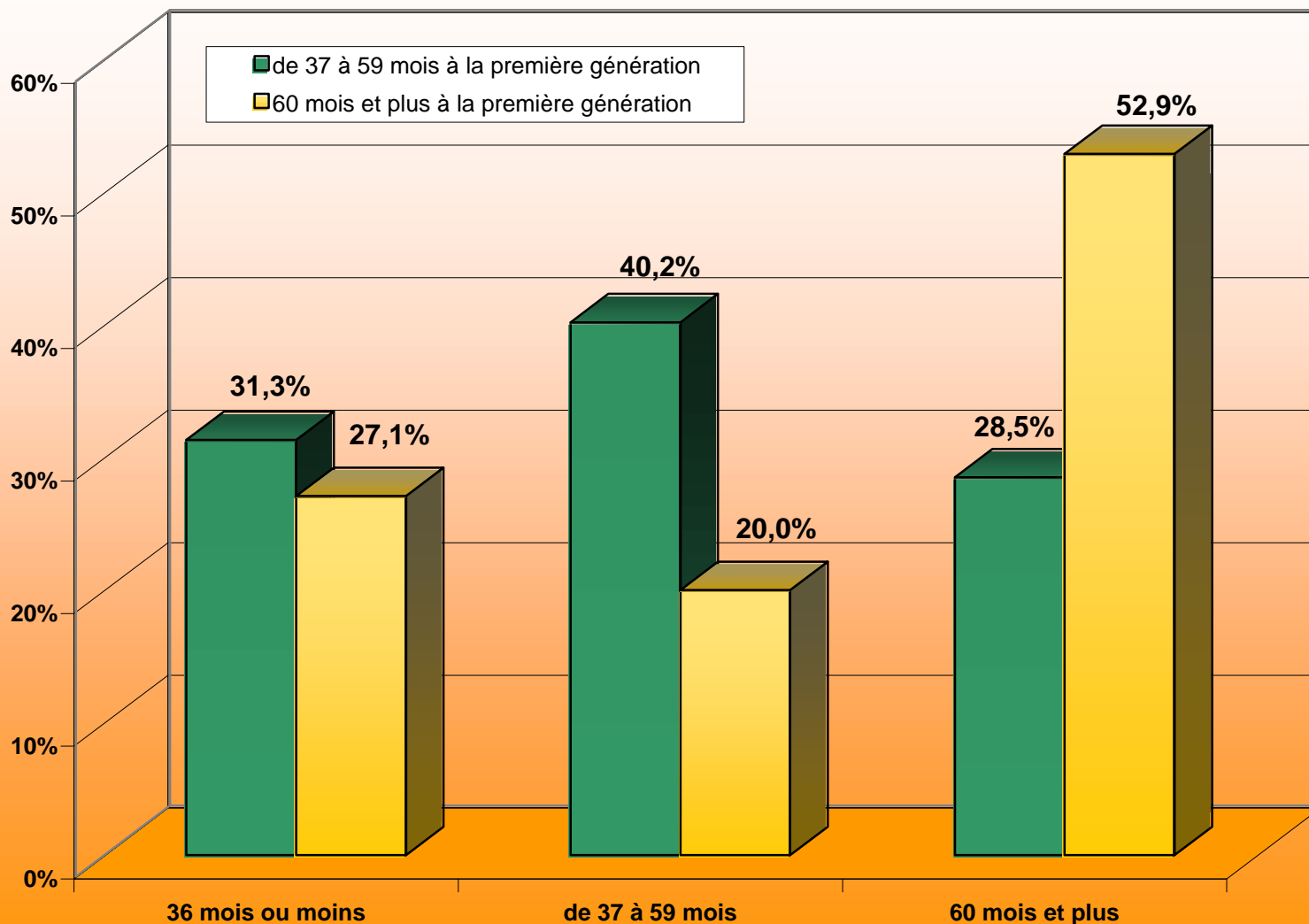
Graphique 6
Répartition des conventions collectives signées,
selon le secteur d'activité économique, 1999 à 2002



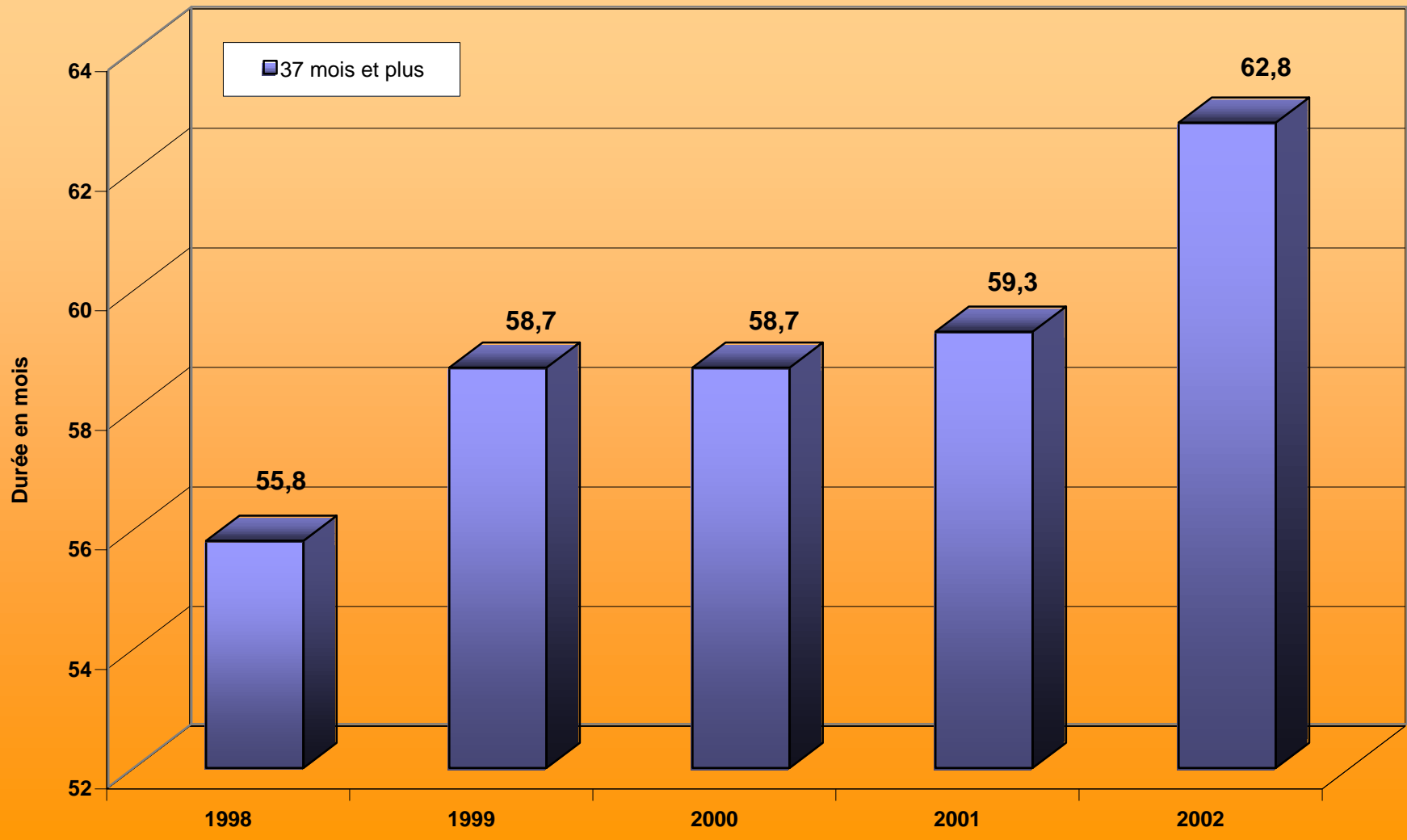
Graphique 7
Taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours
de convention pour l'emploi modal, selon la durée, 1994 à 2002



Graphique 8
Répartition des conventions collectives de longue durée de la première génération qui ont été renouvelées, selon la durée, à la deuxième génération

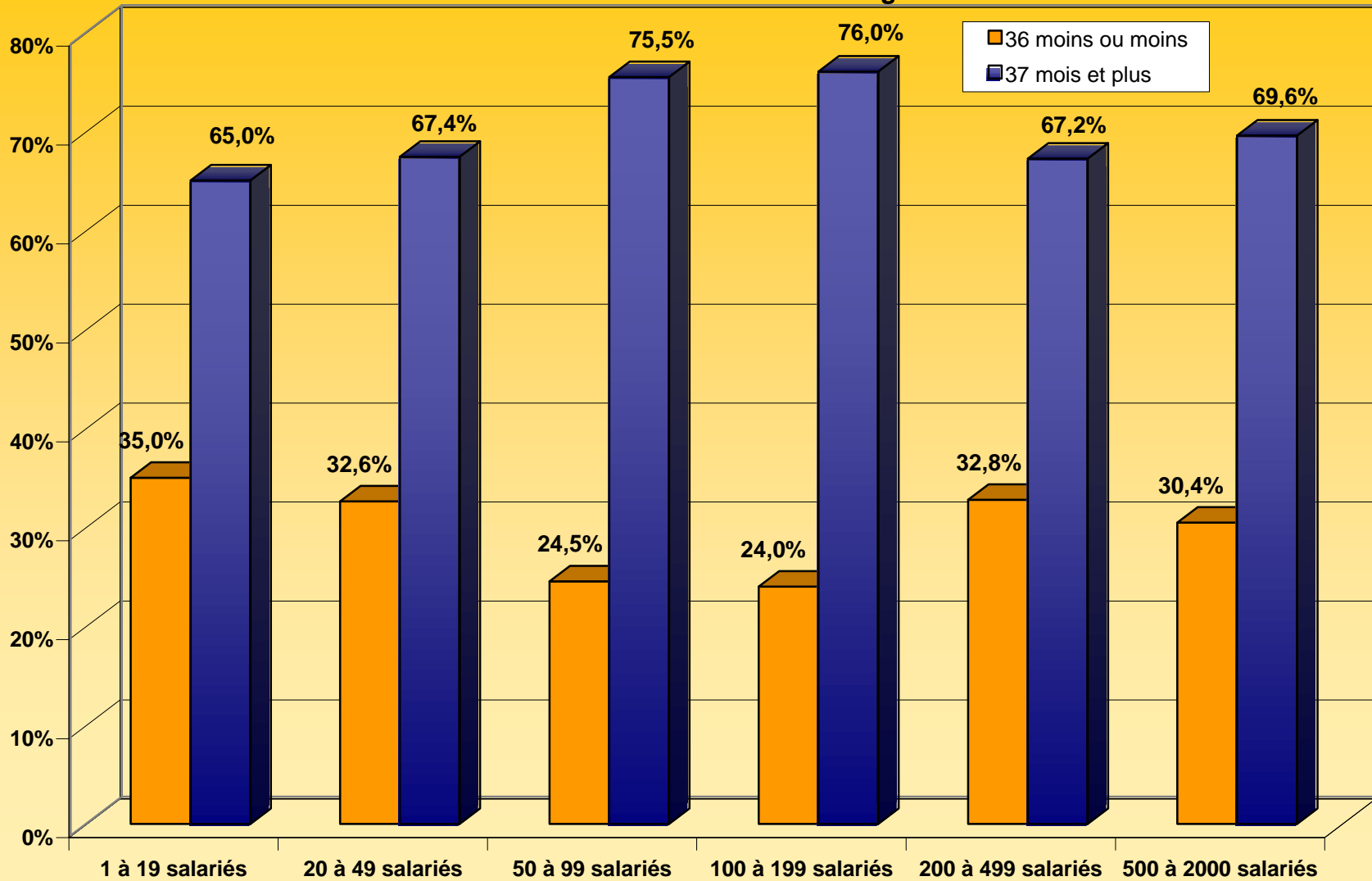


Graphique 9
Durée moyenne des conventions collectives de longue durée renouvelées,
selon l'année de signature à la deuxième génération



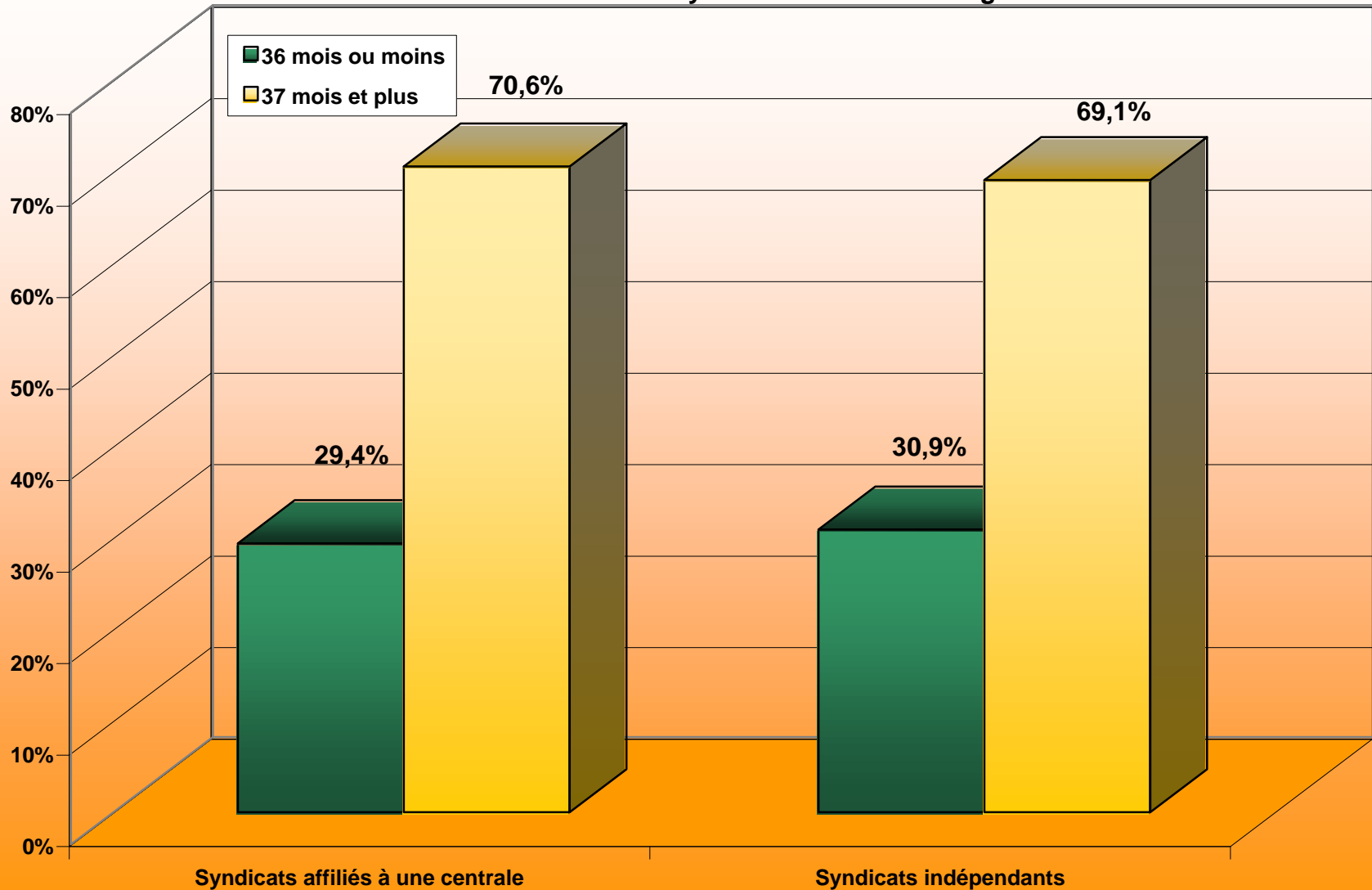
Graphique 10

**Répartition des conventions collectives de longue durée renouvelées,
selon la durée et la taille à la deuxième génération**



Graphique 11

**Répartition des conventions collectives de longue durée renouvelées,
selon la durée et l'affiliation syndicale à la deuxième génération**



Graphique 12
Présence de clauses de réouverture, d'indexation, remorques et particulières
dans les conventions collectives de 37 mois et plus, selon la génération de la convention

