

Québec 

Les clauses d'adhésion syndicale

Linda Bonenfant

Ministère du Travail

Mars 2003

Introduction

Le système québécois des rapports collectifs du travail, modelé à son origine sur le monopole de représentation collective accordé, en droit étasunien, au syndicat regroupant la majorité absolue des membres de l'unité de négociation (considérée comme appropriée aux fins de la négociation collective avec l'employeur), en a conservé ce trait fondamental.¹ Même si le *Code du travail* consacre, de manière législative, le rôle du syndicat accrédité au titre de représentant exclusif de la collectivité des salariés ainsi regroupée chez l'employeur, la sécurité syndicale fait partie des objets de négociation collective et de manière plus particulière, ce qu'il est convenu d'appeler les clauses d'appartenance syndicale. Ces dernières visent à permettre au syndicat ainsi accrédité, conformément aux règles établies par le Code, de conserver son caractère majoritaire parmi les salariés visés et donc, son rôle de seul interlocuteur valable auprès de l'employeur, au moins pendant la durée de la convention collective.²

À cette dimension de représentation, s'ajoute celle qui procure au syndicat l'assurance de pouvoir compter sur des revenus réguliers, une fois obtenue l'accréditation. La mesure de sécurité financière usuelle, la formule Rand modifiée³ ou la règle du précompte syndical obligatoire, est inscrite, depuis 1977, à l'article 47 du Code. Celle-ci oblige l'employeur à prélever de la paie de chacun des salariés visés par l'accréditation ou bien le montant de la cotisation syndicale fixé par le syndicat ou bien son équivalent, selon que les salariés de l'unité de négociation en sont membres ou non. Il en est ainsi puisque tous bénéficieront de l'action collective du syndicat et, au premier chef, des résultats de la négociation collective et du recours possible à l'arbitrage de griefs.

À la suite de cette courte mise en contexte, il convient de se demander comment, dans les conventions collectives, se traduisent les diverses formules d'appartenance syndicale, qu'on reconnaît le plus souvent sous le vocable de clauses d'adhésion syndicale. Contrairement à la formule Rand modifiée, ce type de disposition contractuelle fait partie du champ des matières négociables. L'objet de cette note est donc de préciser l'incidence des clauses de cette nature dans les conventions collectives déposées à la Commission des relations du travail et qui ont fait l'objet d'une analyse par le Ministère.

-
1. Pour un rappel historique, voir en particulier : G. Hébert, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, aux pages 96 à 98; F. Morin et J-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson et Lafleur ltée, 1998, aux pages 795 à 799.
 2. Lorsque la convention collective a une durée supérieure à trois ans, le syndicat en place peut être évincé par un autre, devenu par hypothèse majoritaire, entraînant ainsi la dénonciation de la convention collective de longue durée. Voir à cet effet les articles 22, paragr. e), 43 et 44 du Code.
 3. On parle de formule Rand modifiée plutôt que de formule Rand en tant que telle, dans la mesure où l'histoire n'a pas retenu que le mécanisme proposé par le juge Rand pour régler un litige célèbre en 1945 était assorti de plusieurs conditions. Voir à ce propos : G. Dion, « L'origine de la formule Rand », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 30, n° 4, 1975, aux pages 747 à 760.

Définitions

Les cinq formes de sécurité syndicale que l'on retrouve usuellement dans les conventions collectives sont les suivantes:

- ♦ l'atelier fermé ;
- ♦ l'atelier syndical parfait ;
- ♦ l'atelier syndical imparfait ;
- ♦ le maintien d'adhésion ;
- ♦ l'atelier ouvert.

1. La forme de sécurité syndicale la plus contraignante consiste en la présence d'une disposition d'**atelier fermé** qui implique que l'appartenance à un syndicat s'avère une condition préalable à l'embauche du salarié par l'employeur et au maintien de son emploi. En pratique, le syndicat contrôle ainsi, au sein de l'entreprise, le placement des salariés. Bref, cela suppose que l'employeur doit faire appel au syndicat pour engager un nouvel employé.

Nous devons spécifier que cette clause d'atelier fermé ne constitue plus, depuis la mise en application, en 1999, d'un nouveau manuel de codification des conventions collectives au ministère du Travail, une des variables faisant partie intégrante de ce manuel et donc susceptibles d'être analysées. Cette clause, lorsque présente dans la convention, est désormais classée sous la rubrique « autre disposition ».

Exemple :

Les manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec-

Bureau conjoint de Montréal - Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) (FTQ-CTC).

Signature : 2002-02-14; début : 2002-02-14; expiration : 2005-11-30.

« Article 4.1 Tout employé est tenu d'être membre de l'Union comme condition d'emploi.

Article 4.3 L'employeur consent à employer seulement les membres du Bureau Conjoint de Montréal, Syndicat du Vêtement, Textile et autres industries (FTQ-CTC) qui sont en règle, et quand un Employeur aura besoin de main-d'œuvre supplémentaire, une demande en sera faite à l'Union, spécifiant le nombre et le genre d'employés requis. Si, pour quelque raison que ce soit, l'Union ne peut pas fournir les employés demandés dans un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la réception de la demande, l'Employeur aura le droit d'embaucher ce genre de main-d'œuvre sur le marché libre, et les employés ainsi recrutés devraient devenir membres de l'Union. »

2. La présence d'une clause d'**atelier syndical parfait** signifie que tous les salariés de l'unité de négociation doivent être ou devenir membres du syndicat et maintenir leur adhésion pour conserver leur emploi. Cela implique forcément que tous les nouveaux salariés sont également obligés d'adhérer à l'association accréditée.

Exemple :

Groupe CDREM inc. - Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), local 502, FTQ.

Signature : 2000-07-05; début : 2000-07-05 ; expiration : 2004-01-31.

« ARTICLE 3 - ADHÉSION SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective. »

3. L'inclusion d'une disposition d'**atelier syndical imparfait** oblige tous les salariés membres du syndicat à le demeurer et, dans le cas des nouveaux salariés, à le devenir, s'ils veulent conserver leur emploi ; cependant, cette obligation ne s'applique pas aux salariés n'étant pas membres du syndicat avant la signature de la convention collective. C'est ce qui différencie cette clause de celle de l'atelier syndical parfait. Certes, au fil des ans, après un nombre indéterminé de renouvellements de la convention collective, on peut néanmoins supposer que cette clause en deviendra, dans les faits, inévitablement une d'atelier syndical parfait.

Exemple :

Uni-Sélect inc. - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), FTQ.

Signature : 2001-09-25 ; début : 2001-09-25 ; expiration : 2004-09-30.

« Article 5.02 Comme condition du maintien de leur emploi, les nouveaux salariés embauchés par la compagnie doivent devenir membres du syndicat, et le demeurer pendant la durée de cette convention collective. À cet effet, le nouveau salarié rencontrera un membre du comité syndical le jour de son arrivée afin de signer les documents appropriés. Les salariés actuellement membres du syndicat doivent eux aussi demeurer membres pendant la durée de cette convention collective. »

4. La présence d'une clause de **maintien d'adhésion**, une forme de sécurité syndicale moins contraignante sur le plan individuel, signifie que tous les salariés de l'unité déjà membres du syndicat au moment de la conclusion d'une convention collective, ou qui y adhèrent ultérieurement, sont tenus de le demeurer pendant toute la durée de la convention, s'ils désirent maintenir leur emploi. Par conséquent, cette clause n'oblige pas un salarié à devenir membre du syndicat pour conserver son emploi.

Exemple :

Poudres Métalliques du Québec ltée - Métallurgistes unis d'Amérique, local 7493, FTQ.

Signature : 2002-01-18; début : 2001-06-01; expiration : 2006-05-31.

« Article 6.04 Chaque salarié qui est membre en règle du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention collective et chaque nouveau salarié qui en devient membre après la fin de sa période d'essai doit, comme condition d'emploi, continuer son adhésion au Syndicat. »

5. L'inclusion d'une clause d'**atelier ouvert** signifie que l'adhésion des salariés au syndicat ne représente pas une condition essentielle ou obligatoire, ni au moment de l'embauche, ni au maintien de l'emploi.

À l'instar de la clause d'atelier fermé, cette forme de sécurité – qui n'en est pas une en réalité! - n'est plus nommément identifiée dans le manuel de codification. Elle est également répertoriée sous la rubrique « autre disposition ».

Exemple :

Noranda inc. Fonderie Gaspé - Métallurgistes unis d'Amérique, local 6086, FTQ.

Signature : 2000-06-07; début : 2000-05-28; expiration : 2003-05-27.

« Article 5.04 Personne n'est tenu, comme condition d'emploi, de devenir ou de demeurer membre de tout syndicat, union ouvrière ou de toute association d'employés, et aucune déclaration ou représentation contraire ne doit être faite. »

Univers de référence

Il y a lieu d'indiquer, dès le point de départ, que toutes les conventions collectives ne font pas l'objet d'une analyse de contenu. Premièrement, seulement les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* du Québec et déposées au ministère du Travail ou, depuis le 25 novembre 2002, à la Commission des relations du travail, sont susceptibles d'être analysées. Deuxièmement, à partir de cet univers, il faut faire une distinction entre les conventions collectives des secteurs privé et public. Ainsi, dans le secteur privé, une analyse de la convention est effectuée uniquement si cette dernière régit 50 salariés et plus. Par contre, toutes les conventions du secteur public sont analysées, nonobstant le nombre de salariés concernés; le secteur public inclut le secteur parapublic, les organismes gouvernementaux (secteur péripublic), la fonction publique ainsi que le secteur municipal qui y a été intégré en mars 2001.

Aux fins de cette étude, nous avons retenu, comme premier critère de sélection, uniquement les conventions collectives dont la date d'expiration était égale ou postérieure au 1^{er} janvier 1998 ; un total de 9 893 conventions a ainsi été dénombré. Comme

deuxième critère, à partir de ce nombre, on a conservé, bien évidemment, seulement celles qui ont fait l'objet d'une analyse, conformément aux indications mentionnées au paragraphe précédent ; ainsi, nous sommes parvenus à un total de 2 878 conventions collectives. Aussi, afin de présenter un état de situation le plus actuel possible, nous avons retenu, comme troisième critère de sélection, les seules conventions collectives de dernière génération, c'est-à-dire celles qui étaient actuellement en vigueur. Ce tamisage, réalisé en trois étapes, a permis de déterminer un univers de référence de 1 604 conventions, régissant 446 291 salariés.

Présentation des résultats

Tableau 1

Répartition des conventions collectives et des salariés par type de clause d'adhésion syndicale, en fonction du secteur d'activité économique

| SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE | Atelier syndical imparfait | Atelier syndical parfait | Maintien d'affiliation | Autre disposition | Aucune disposition | Total |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) |
| Agriculture et services relatifs à l'agriculture | 1 (221) | 8 (1 873) | - (-) | - (-) | - (-) | 9 (2 094) |
| Autres services | 18 (2 024) | 52 (8 408) | 1 (93) | 15 (1 059) | 4 (1 750) | 90 (13 334) |
| Commerce de détail | 20 (1 926) | 262 (26 582) | - (-) | 1 (50) | 5 (330) | 288 (28 888) |
| Commerce de gros | 17 (2 169) | 71 (14 343) | 2 (620) | 3 (460) | 13 (2 472) | 106 (20 064) |
| Communications et autres services publics | 3 (6 363) | 8 (1 295) | - (-) | 1 (57) | 3 (225) | 15 (7 940) |
| Construction | 2 (1 159) | 10 (1 934) | 1 (89) | 1 (100) | 2 (180) | 16 (3 462) |
| Exploitation forestière et services forestiers | 2 (405) | 18 (2 847) | 1 (110) | 1 (580) | 4 (1 049) | 26 (4 991) |
| Hébergement et restauration | 25 (3 223) | 65 (8 683) | - (-) | 1 (135) | 4 (300) | 95 (12 341) |
| Industries manufacturières | 126 (16 976) | 300 (41 768) | 14 (1 835) | 35 (25 032) | 46 (16 595) | 521 (102 206) |
| Intermédiaires financiers et assurances | 7 (1 141) | 21 (2 671) | - (-) | - (-) | - (-) | 28 (3 812) |

CONVENTIONS COLLECTIVES- PLUS

| SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE | Atelier syndical imparfait | Atelier syndical parfait | Maintien d'affiliation | Autre disposition | Aucune disposition | Total |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) |
| Mines, carrières et puits de pétrole | - (-) | 4 (611) | 1 (71) | 12 (1 930) | 2 (865) | 19 (3 477) |
| Pêche et piégeage | - | - | - | - | - | - |
| Services aux entreprises | 7 (477) | 12 (7 431) | - (-) | 1 (86) | - (-) | 20 (7 994) |
| Services d'enseignement | 39 (43 449) | 8 (6 501) | - (-) | 1 (800) | 20 (81 852) | 68 (132 602) |
| Services de santé et services sociaux | 48 (44 152) | 4 (354) | - (-) | - (-) | 1 (60) | 53 (44 566) |
| Services gouvernementaux | 50 (5 240) | 71 (20 855) | 26 (14 457) | 12 (1 208) | 45 (10 991) | 204 (52 751) |
| Services immobiliers et agences d'assurances | 5 (223) | 1 (300) | - (-) | - (-) | - (-) | 6 (523) |
| Transport et entreposage | 10 (1 922) | 21 (2 212) | 3 (632) | 3 (177) | 3 (303) | 40 (5 246) |
| TOTAL | 380 (131 070) | 936 (148 668) | 49 (17 907) | 87 (31 674) | 152 (116 972) | 1 604 (446 291) |

Source : Système d'information « Gestion des relations du travail » (GRT), ministère du Travail, 20 janvier 2003.

La répartition des données selon le secteur d'activité économique indique que le tiers (521) des 1 604 conventions sont concentrées dans le secteur des industries manufacturières ; elles régissent 102 206 salariés ou 22,9 % de l'ensemble de notre population de référence (446 291). Nous observons également que les secteurs des commerces de détail (288) et de gros (106) regroupent le quart des conventions examinées, bien qu'elles ne visent que 11 % des salariés (48 952) de l'échantillon. Il faut aussi faire état du secteur des services gouvernementaux, dans lequel on y retrouve 204 conventions (12,7 %) et 52 751 salariés (11,8 %). Bien que le secteur des services d'enseignement ne recueille que 68 conventions (4,2 %), il représente néanmoins 132 602 salariés ou 29,7 % de l'ensemble de la population visée.

Les données pertinentes aux clauses d'appartenance syndicale révèlent que 58,4 % (936) des 1 604 conventions analysées contiennent une clause d'atelier syndical parfait, comparativement à 23,7 % (380 c.c.) au regard de la présence d'une disposition d'atelier syndical imparfait ; ces clauses visent respectivement le tiers (148 668 sal.) et 29,4 % (131 070) de l'ensemble des salariés régis par les conventions analysées. Par ailleurs, un peu moins de 10 % (152) des conventions ayant fait l'objet d'un examen ne contiennent

aucune disposition relative à l'adhésion syndicale, ce qui peut paraître étonnant à première vue, quoiqu'elles visent tout de même 26,2 % (116 972) de la population de référence. Une clause de maintien d'affiliation n'est présente que dans 3,1 % (49) des conventions analysées.

D'une manière plus détaillée, au regard de la clause **d'atelier syndical imparfait**, nous observons que le tiers de ces dispositions (126 c.c.) sont concentrées dans le secteur des industries manufacturières ; malgré cette proportion relativement élevée, elles régissent uniquement 13 % (16 976) des salariés visés par ce type de clause. En effet, les deux tiers des salariés assujettis à une disposition de ce type sont regroupés dans les secteurs des services d'enseignement (39 c.c., 43 449 sal.) et de santé et services sociaux (48 c.c., 44 152 sal.).

En ce qui a trait à la présence d'une disposition **d'atelier syndical parfait**, les données indiquent que 60,1 % des conventions contenant une telle clause sont répertoriées dans les secteurs des industries manufacturières (300) et du commerce de détail (262). Elles visent respectivement 28,1 % (41 768) et 17,9 % (26 582) du nombre total de salariés régis par cette forme de sécurité syndicale (148 668).

Tableau 2

Répartition des conventions collectives et des salariés, par type de clause d'adhésion syndicale, en fonction de l'affiliation syndicale

| AFFILIATION SYNDICALE | Atelier syndical imparfait | Atelier syndical parfait | Maintien d'affiliation | Autre disposition | Aucune disposition | Total |
|-----------------------|---|---|---|--|---|---|
| | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll.; (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) |
| CSD | 20 (3 325) | 63 (7 699) | - (-) | 1 (225) | 2 (400) | 86 (11 649) |
| CSQ | 17 (15 082) | 2 (1 870) | - (-) | - (-) | 4 (66 306) | 23 (83 258) |
| CSN | 90 (30 829) | 147 (25 055) | 12 (1 463) | 7 (2 414) | 14 (10 010) | 270 (69 771) |
| CTC | 3 (270) | 5 (519) | - (-) | - (-) | - (-) | 8 (789) |
| FAT-COI | 1 (60) | 3 (197) | - (-) | - (-) | - (-) | 4 (257) |
| FCT | 9 (1 597) | 3 (608) | - (-) | - (-) | - (-) | 12 (2 205) |

CONVENTIONS COLLECTIVES- PLUS

| AFFILIATION SYNDICALE | Atelier syndical imparfait | Atelier syndical parfait | Maintien d'affiliation | Autre disposition | Aucune disposition | Total |
|-----------------------|---|---|---|--|---|---|
| | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll.; (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) |
| FTQ | 172 (34 954) | 600 (93 553) | 29 (13 181) | 59 (26 393) | 62 (17 166) | 922 (185 247) |
| IND INT | - (-) | 10 (1 276) | - (-) | 15 (1 400) | 1 (100) | 26 (2 776) |
| IND LOC | 40 (8 039) | 73 (13 196) | 4 (1 828) | 4 (1 144) | 41 (14 233) | 162 (38 440) |
| IND NAT | 7 (658) | 3 (2 846) | 1 (350) | - (-) | 12 (5 303) | 23 (9 157) |
| IND PRO | 21 (36 256) | 27 (1 849) | 3 (1 085) | 1 (98) | 16 (3 454) | 68 (42 742) |
| TOTAL | 380 (131 070) | 936 (148 668) | 49 (17 907) | 87 (31 674) | 152 (116 972) | 1 604 (446 291) |

Source : Système d'information GRT, ministère du Travail, 20 janvier 2003.

La lecture des données révèle que 57,5 % (922) des conventions analysées (1 604) concernent la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ; elles visent 41,5 % (185 247) de l'ensemble des salariés de l'univers de référence (446 291). Nous pouvons également mentionner que 16,8 % (270) des conventions examinées impliquent des syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), ces derniers représentant 15,6 % (69 771) des salariés concernés. Bien que seulement 1,4 % (23) des conventions ont été conclues par un syndicat affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), elles régissent néanmoins 18,7 % du nombre total de salariés impliqués.

S'agissant des formules d'adhésion syndicale, celle de l'atelier syndical imparfait est présente dans 45,3 % (172) des conventions conclues par un syndicat membre de la FTQ. Par contre, pour ce qui est du nombre de salariés visés, l'incidence de cette clause est plus élevée chez les syndicats indépendants de niveau provincial (36 256, 27,7 %), précédant de quelque peu le nombre de salariés affiliés à la FTQ (34 954, 26,7 %). Par ailleurs, au sein de cette centrale, il faut remarquer que 65,1 % (600) des conventions signées ont une disposition d'atelier syndical parfait, assujettissant la moitié (93 553) de leurs salariés.

En ce qui a trait à la CSN, 147 (54,4 %) des 270 conventions répertoriées renferment une clause d'atelier syndical parfait, alors que le tiers (90) stipulent une disposition d'atelier syndical imparfait. Par contre, c'est ce type de clause qui vise la part la plus élevée de leurs adhérents, soit 30 829 ou 44,2 % du nombre total de salariés (69 771).

Pour ce qui est de la CSQ, une clause d'atelier syndical imparfait a été négociée dans 73,9 % (17) de leurs conventions analysées (23). Cependant, bien que seulement 4 conventions (17,4 %) ne contiennent aucune disposition d'adhésion syndicale, elles regroupent néanmoins 66 306 salariés, ce qui équivaut à 79,6 % de l'ensemble des salariés que cette centrale représente dans l'univers de référence.

Quant à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), près de 75 % (63) de leurs conventions échantillonnées comprennent une disposition d'atelier syndical parfait et elles régissent 66,1 % (7 699) du nombre total des salariés qu'elle regroupe dans la population étudiée.

Tableau 3

Répartition des conventions collectives et des salariés, par type de clause d'adhésion syndicale, en fonction de la taille de l'unité de négociation

| TAILLE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION | Atelier syndical imparfait | Atelier syndical parfait | Maintien d'affiliation | Autre disposition | Aucune disposition | Total |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | N ^{bre} de conv.coll. (N ^{bre} sal.) |
| 1 à 19 sal. | 20 (186) | 14 (176) | 4 (49) | 3 (19) | 5 (65) | 46 (495) |
| 20 à 49 sal. | 20 (609) | 15 (465) | 3 (73) | 4 (153) | 8 (241) | 50 (1 541) |
| 50 à 99 sal. | 153 (10 113) | 535 (36 423) | 13 (851) | 33 (2 168) | 56 (3 734) | 790 (53 289) |
| 100 à 199 sal. | 111 (15 213) | 238 (30 889) | 17 (2 414) | 21 (2 534) | 38 (4 985) | 425 (56 035) |
| 200 à 499 sal. | 53 (15 041) | 96 (27 682) | 7 (2 086) | 16 (4 294) | 24 (7 741) | 196 (56 844) |
| 500 à 999 sal. | 8 (6 021) | 24 (15 400) | 2 (1 393) | 3 (2 006) | 12 (8 237) | 49 (33 057) |
| 1 000 à 4 999 sal. | 10 (16 091) | 13 (31 719) | 2 (3 102) | 7 (20 500) | 5 (10 758) | 37 (82 170) |
| 5 000 à 9 999 sal. | 3 (18 998) | 1 (5 914) | 1 (7 939) | - (-) | 3 (16 222) | 8 (49 073) |
| 10 000 et + | 2 (48 798) | - (-) | - (-) | - (-) | 1 (64 989) | 3 (113 787) |
| Total | 380 (131 070) | 936 (148 668) | 49 (17 907) | 87 (31 674) | 152 (116 972) | 1 604 (446 291) |

Source : Système d'information GRT, ministère du Travail, 20 janvier 2003.

Les données du tableau 3 indiquent que 75,8 % des conventions analysées sont réparties dans les unités de négociation de 50 à 99 salariés (790 c.c., 49,3 %) et de 100 à 199 salariés (425 c.c., 26,5 %) ; par contre, ces deux catégories ne régissent que le quart du nombre total de salariés de la population de référence. D'ailleurs, nous pouvons observer que la répartition de la somme totale des salariés est plus « équilibrée » dans les diverses tailles. En effet, bien que trois conventions visent des unités de 10 000 salariés et plus, elles touchent néanmoins 25,5 % de tous les salariés concernés, ce qui n'est guère surprenant en raison de la taille élevée de cette tranche.

Au regard des deux catégories évoquées précédemment (50-99 sal. et 100-199 sal.), nous remarquons que respectivement 67,7 % (535 / 790) et 56 % (238 / 425) des conventions analysées contiennent une disposition d'atelier syndical parfait ; elles visent respectivement 68,3 % (36 423 / 53 289) et 55,1 % (30 889 / 56 035) de tous les salariés regroupés dans ces deux tailles d'unité de négociation.