

**BILAN DES RELATIONS DU TRAVAIL  
AU QUÉBEC EN 2002  
SECONDE PARTIE**

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

Avril 2003

**Recherche et rédaction**

Noël Boulianne, Direction de la recherche et de l'évaluation

Michel Girard, Direction de la recherche et de l'évaluation

Richard Saint-Laurent, 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

Gilles Fleury, directeur, Direction des données sur le travail

Normand Pelletier, directeur, Direction des politiques, de la construction et des décrets

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

**Traitement de texte et mise en pages**

Louise Godbout, Direction de la recherche et de l'évaluation

## SOMMAIRE

---

Cette seconde partie du bilan des relations du travail au Québec en 2002 comprend trois chroniques.

La première porte sur la présence syndicale au Québec et elle s'intéresse aux personnes assujetties à des conventions collectives, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat. En 2002, le Québec a maintenu sa position de tête par rapport à l'Ontario, au reste du Canada et aux États-Unis, avec un taux de présence syndicale qui est demeuré au même niveau que l'année précédente, soit à 40,7 %. Même si son taux de présence syndicale a légèrement remonté à 28,3 %, l'Ontario continue d'être devancée par le reste du Canada (31,5 %). Les États-Unis perdent toujours du terrain, leur taux étant passé de 15,6 % en 1997 à 14,6 % en 2002.

L'écart entre le taux global de présence syndicale du Québec et celui des autres régions du Canada s'explique surtout par des taux sectoriels presque toujours supérieurs à ceux de ses voisins, et ce, pour toutes les années considérées. L'importance sur le marché du travail québécois de certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale (comme les administrations publiques et les services d'enseignement) joue également un rôle, mais beaucoup moins important.

Les données révèlent aussi que le Québec a connu son taux de présence syndicale le plus bas en 1999 (39,8 %). Depuis, la situation s'est améliorée dans plusieurs secteurs d'activité, certains (comme la construction) réalisant même leur meilleure performance en 2002. Ce redressement des taux sectoriels de présence syndicale a certes permis la remontée du taux global, mais c'est également l'augmentation très importante du niveau de l'emploi dans certains secteurs à plus forte présence syndicale (notamment la construction ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale) qui a soutenu le taux global de présence syndicale plus élevé depuis 1999.

La deuxième chronique vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs privé et péripublic (organismes et sociétés d'État dont le personnel n'est pas assujéti à la *Loi sur la fonction publique*) de l'économie du Québec et qui ont conduit à la signature de conventions collectives durant l'année 2002.

On y découvre que près de 81 % des conventions signées en 2002 ont été conclues à la suite d'une négociation directe sans arrêt de travail ou l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre, que 14 % l'ont été à la suite d'une conciliation, 4,6 % à la suite d'un arrêt de travail et 0,5 % à la suite d'un arbitrage.

Les arrêts de travail ont enregistré une légère hausse en 2002, de 74 à 75<sup>1</sup>. Le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a quant à lui augmenté de 40 % par rapport à l'année 2001. Pour ce qui est de l'incidence des arrêts de travail, on note une légère baisse en 2002, de 5,1 % à 4,6 %. Par ailleurs, si l'on calcule cette incidence en comparant le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail par rapport au nombre de salariés visés par l'ensemble des conventions collectives conclues, on constate que ce ratio est passé de 12,6 % en 2001 à 14,7 % en 2002. De plus, la part des grèves dans l'ensemble des conflits en 2002 a augmenté de 77 % à 85,3 %. En revanche, les lock-out étaient en baisse en 2002, de 16,2 % à 12 %.

Il ressort par ailleurs que le Québec a connu un nombre plus élevé d'arrêts de travail que l'Ontario et que le nombre de salariés touchés et de jours-personnes perdus y a également été plus élevé. Cependant, le nombre moyen de jours-personnes perdus à cause d'un conflit a

---

1. Les données présentées dans cette section diffèrent de celles du *Bilan des arrêts de travail au Québec en 2002*, également publié par le ministère du Travail. Alors que les données de cette section ne portent que sur des arrêts de travail déclenchés au cours du processus de négociation ayant mené à la signature de conventions collectives dans les secteurs privé et péripublic de l'économie en 2002, celles du bilan des arrêts de travail traitent en effet des arrêts de travail survenus dans tous les secteurs d'activité au cours de l'année, tant ceux déclenchés en vertu de la législation fédérale que québécoise.

atteint 20,8 jours au Québec comparativement à 22 jours en Ontario.

La dernière chronique porte sur la croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2002. D'après les données du ministère du Travail du Québec, les renouvellements de convention collective conclus au cours de 2002 ont entraîné en une hausse annuelle moyenne de 2,5 % des taux de salaire pour la durée d'application des clauses salariales. La croissance annuelle moyenne s'est établie à 2,7 % dans le secteur privé et à 2,4 % dans le secteur public. Ces résultats sont fondés sur 204 renouvellements de convention collective touchant 124 527 salariés. Les hausses salariales négociées en 2002 étaient inférieures de 0,5 point de pourcentage à celles qui ont été obtenues l'année précédente, alors que la croissance annuelle s'établissait en moyenne à 3 % par année. Ce ralentissement de la croissance de l'indicateur des taux de salaire négociés est survenu alors que l'économie québécoise affichait pourtant une solide performance.

Si nous prenons en compte toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe leur année de signature, 425 424 salariés régis par une convention collective à la fin de 2002 ont reçu une hausse salariale moyenne de 2,6 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'une augmentation annuelle légèrement plus faible que celle qui a été observée en 2001 (2,8 %). Les augmentations accordées en 2002 dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur étaient identiques pour les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé.

Les conventions collectives qui possèdent des clauses salariales en vigueur en 2003 et 2004 établissent les hausses à 2,7 % et 2,4 % pour ces années. Ces ententes sont concentrées massivement dans le secteur privé. Le taux d'augmentation déjà négocié pour 2003 est plus élevé que ce que prévoient la plupart des firmes d'experts-conseils en rémunération pour la présente année. Celles-ci s'attendent en effet à une majoration des échelles de salaire de l'ordre de 2,4 % en 2003.

## **TABLE DES MATIÈRES**

1. LA PRÉSENCE SYNDICALE AU QUÉBEC – BILAN DE L'ANNÉE 2002
2. LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION DANS LES SECTEURS PÉRIPUBLIC ET PRIVÉ – BILAN DE L'ANNÉE 2002
3. LA CROISSANCE DES TAUX DE SALAIRE NÉGOCIÉS AU QUÉBEC EN 2002 – LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE



## **La présence syndicale au Québec**

---

**Bilan de l'année 2002**

par Michel Girard

*Michel Girard est chargé de projet  
à la Direction de la recherche et de l'évaluation.*

## Sommaire de l'analyse

- Les sources de données, la population visée et la période de référence
- Le Québec maintient sa position
- Les secteurs privé et public
- Les secteurs d'activité économique et la présence syndicale au Canada
- Les hauts et les bas de la présence syndicale au Québec
- Conclusion

## Liste des tableaux et graphiques

- Tableau 1 Taux de présence syndicale, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2002 (en pourcentage)
- Tableau 2 Répartition des employés entre les secteurs privé et public, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2002 (en pourcentage)
- Tableau 3 Taux de présence syndicale selon les secteurs d'activité économique et les régions, 1997, 1999, 2002 (en pourcentage)
- Tableau 4 Répartition des employés selon les secteurs d'activité économique et les régions, 1997, 1999, 2002 (en pourcentage)
- Tableau 5 Contribution de chaque secteur d'activité au taux global de présence syndicale du Québec et de l'Ontario et écarts entre les deux régions, 2002
- Tableau 6 Contribution de chaque secteur d'activité au taux global de présence syndicale du Québec et du reste du Canada et écarts entre les deux régions, 2002
- Tableau 7 Contribution de chaque secteur d'activité au taux global de présence syndicale du Québec et variations entre 1997 et 2002
- Graphique 1 Taux de présence syndicale selon les secteurs privé et public, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2002 (en pourcentage)
- Graphique 2 Contribution des secteurs d'activité économique au taux de présence syndicale selon les régions, 1997 et 2002 (en pourcentage)

Cette chronique s'intéresse aux personnes assujetties à des conventions collectives, c'est-à-dire à celles faisant partie d'une unité de négociation, qu'elles soient ou non membres en règle d'un syndicat. Pour apprécier l'importance de ce groupe, la mesure utilisée sera le taux de présence syndicale qui se définit comme le pourcentage de personnes visées par des conventions collectives par rapport à l'ensemble des employés. Le taux de présence syndicale se distingue du taux de syndicalisation qui ne tient compte que des employés qui sont membres en règle d'un syndicat.

Bien que l'analyse décrive avant tout la situation du Québec, cette dernière est comparée avec celles de l'Ontario et du reste du Canada surtout, mais aussi avec celle des États-Unis. La comparaison met en parallèle les taux de présence syndicale pour les secteurs privé et public et les différents secteurs d'activité économique. Certains facteurs susceptibles d'expliquer les différences entre les régions canadiennes et les changements de la situation québécoise dans le temps sont examinés. Mais précisons d'abord les sources de données, la population visée et la période de référence.

### **Les sources de données, la population visée et la période de référence**

Toutes les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sauf celles sur les États-Unis qui sont issues du Bureau of Labor Statistics.

La population couverte par ces enquêtes est constituée des employés<sup>2</sup>, c'est-à-dire des personnes en emploi excluant les travailleurs autonomes qui, de par leur statut, ne peuvent faire partie d'une unité de négociation. Depuis 1997, ces derniers ont représenté entre 13,2 % et 15,5 % de l'emploi total au Québec, entre 14,5 % et 15,8 % en Ontario et entre 17 % et 19,6 % dans le reste du Canada.

2. Les données canadiennes portent sur les personnes de 15 ans et plus en emploi alors que les données étasuniennes ne prennent en compte que les 16 ans et plus en emploi.

De plus, en raison de la très forte volatilité des données pour le secteur agricole (particulièrement évidente pour le Québec et l'Ontario), les employés de ce secteur sont exclus<sup>3</sup>. Au cours des six dernières années, ils ont toujours compté pour moins de 0,5 % des personnes en emploi, tant à l'échelle du Québec que du Canada.

L'étendue de la période de référence est limitée par la disponibilité des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Cette enquête ne recueille des données sur la présence syndicale que depuis 1997. La période étudiée couvre donc les années 1997 à 2002.

### **Le Québec maintient sa position**

En 2002, le taux de présence syndicale au Québec, à 40,7 %, n'a pas bougé par rapport à l'année précédente, mais il demeure en avance de plusieurs points sur tous ses voisins (tableau 1). Cependant, il est toujours en retard d'un point sur le taux de 1997. En revanche, l'Ontario a amélioré le sien, qui est passé de 28 % à 28,3 %, équivalant à son taux de 1999. La présence syndicale continue de s'effriter dans le reste du Canada et aux États-Unis. Mise à part une pause en 2001, le taux de présence syndicale a constamment baissé dans le reste du Canada depuis 1997 : de 33,2 % cette année-là à 31,5 % en 2002. Aux États-Unis, la chute se poursuit : le taux a diminué de 15,6 % en 1997 à 14,6 % en 2002.

De 2001 à 2002, l'écart entre les taux de présence syndicale québécois et ontarien s'est légèrement réduit (de 12,7 à 12,4 points) mais il demeure plus grand qu'en 1997 (11,7 points). Avec le reste du Canada et les États-Unis, le fossé continue de se creuser. L'écart avec le

3. De 1997 à 2002, les données sur le taux de présence syndicale dans le secteur agricole au Québec étaient de 0 %, 9,2 %, 10 %, 0 %, 6,4 % et 7,2 %. En Ontario, ces mêmes taux étaient de 0 %, 3,6 %, 0 %, 0 %, 0 % et 0 %. Cette volatilité du taux s'explique certainement par le fort coefficient de variation (plus de 30 %) associé à la taille de l'estimation, mais aussi par l'interprétation des questions de l'enquête par les personnes interrogées. L'exclusion du secteur agricole conduit évidemment à des différences avec les données diffusées par Statistique Canada qui le conserve. Dans le cas des États-Unis, les travailleurs agricoles sont inclus.

reste du Canada, de 9,2 points en 2002, est le plus important depuis 1997. Après avoir diminué de 1997 à

1999, l'écart avec les États-Unis s'est élargi à nouveau ; il est revenu à son niveau de 1997 (26,1 points).

Tableau 1

**Taux de présence syndicale<sup>1</sup>, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2002 (en pourcentage)**

Régions	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Québec	41,7	40,0	39,8	40,2	40,7	40,7
Ontario	30,0	29,5	28,3	28,4	28,0	28,3
Reste du Canada	33,2	32,7	32,3	32,0	32,0	31,5
États-Unis	15,6	15,4	15,3	14,9	14,8	14,6

1. Excluant le secteur agricole, sauf pour les États-Unis où il est inclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

## Les secteurs privé et public

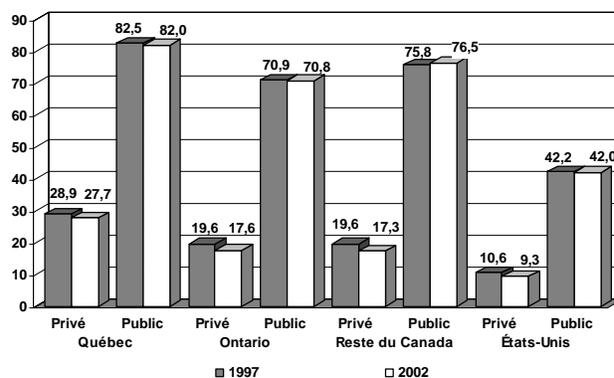
Historiquement, le secteur privé québécois, à l'instar des autres secteurs privés en Amérique du Nord, affiche un taux de présence syndicale beaucoup plus faible que celui du secteur public<sup>4</sup> (graphique 1). Bon an mal an, l'écart entre les deux secteurs varie de 50 à 54 points au Québec et en Ontario, approche les 60 points dans le reste du Canada et dépasse les 30 points aux États-Unis.

De 1997 à 2002, partout au Canada et aux États-Unis, les taux de présence syndicale, autant du secteur public que du secteur privé, ont fléchi, sauf pour le secteur public dans le reste du Canada. Toutefois, la diminution des taux a été plus forte dans le secteur privé. Aux États-Unis, le taux du secteur privé a baissé de 1,3 point et, au Québec, de 1,2 point durant la période. Ailleurs au Canada, la chute a été encore plus accentuée : 2 points en Ontario et 2,3 points dans le reste du Canada. Le taux de présence syndicale du secteur public a diminué au plus d'un demi-point (au Québec) et il a même augmenté de 0,7 point dans le reste du Canada.

4. Le secteur public comprend les administrations municipales, provinciales et fédérale ainsi que les sociétés d'État, les régies des alcools et les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Le secteur privé comprend tous les autres employés.

Graphique 1

**Taux de présence syndicale selon les secteurs privé et public, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis; 1997 à 2002 (en pourcentage)**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

Au cours des six dernières années, la répartition des employés entre les secteurs public et privé ne s'est à peu près pas modifiée (tableau 2). Comme en 1997, le secteur privé au Québec et dans le reste du Canada regroupe présentement 76 % des personnes en emploi. En Ontario, la proportion des employés dans le secteur privé demeure à 80 % et, aux États-Unis, à 84 %. Cette prépondérance constante du secteur privé, associée à la baisse de son taux de présence syndicale, contribue à maintenir le taux global de présence syndicale en deçà de celui de 1997.

Tableau 2

### Répartition des employés entre les secteurs privé<sup>1</sup> et public, Québec, Ontario, reste du Canada et États-Unis, 1997 à 2002 (en pourcentage)

Régions	Secteurs	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Québec	Privé	76	77	77	76	76	76
	Public	24	23	23	24	24	24
Ontario	Privé	80	80	80	80	80	80
	Public	20	20	20	20	20	20
Reste du Canada	Privé	76	76	75	75	76	76
	Public	24	24	25	25	24	24
États-Unis	Privé	84	84	84	84	84	84
	Public	16	16	16	16	16	16

1. Excluant le secteur agricole, sauf pour les États-Unis où il est inclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Bureau of Labour Statistics, Current Population Survey.

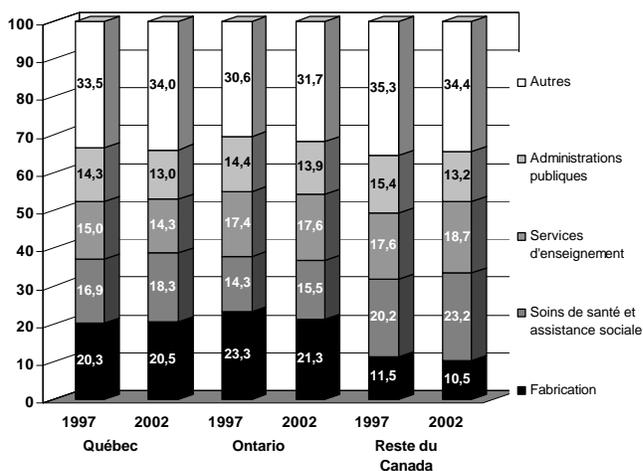
### Les secteurs d'activité économique et la présence syndicale au Canada

Quatre secteurs d'activité, qui regroupent entre 37 % et 47 % des personnes en emploi selon les régions depuis 1997, contribuent<sup>5</sup>, pour environ les deux tiers, au taux global de présence syndicale du Québec, de l'Ontario et du reste du Canada. Ces chefs de file sont la fabrication, les soins de santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement et les administrations publiques. Parmi ces quatre secteurs (graphique 2), c'est la fabrication dont l'effet est le plus important au Québec et en Ontario (entre 20 % et 23 %) et le moins important dans le reste du Canada (11 %). Les services d'enseignement en Ontario et les soins de santé et d'assistance sociale au Québec, avec des parts qui varient entre 17 % et 18 %, suivent de près la fabrication. Dans le reste du Canada, ce sont les soins de santé et d'assistance sociale qui occupent la première place, avec une part qui va de 20 % à 23 %. Les administrations publiques (entre 13 % et 15 %) sont au quatrième rang au Québec et en Ontario et en troisième position dans le reste du Canada. Tous les autres secteurs d'activité, avec plus de 50 % des employés, ne comptent que pour environ le tiers du taux de présence syndicale dans toutes les régions.

5. Pour mesurer la contribution d'un secteur d'activité au taux global de présence syndicale, il suffit de multiplier le taux de présence syndicale de ce secteur (tableau 3) par le pourcentage qu'il représente dans l'emploi (tableau 4) et de diviser ce résultat par le taux global de présence syndicale.

Graphique 2

### Contribution des secteurs d'activité économique au taux de présence syndicale selon les régions, 1997 et 2002 (en pourcentage)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

En 2002, comme en 2001 d'ailleurs, les taux de présence syndicale de tous les secteurs d'activité économique au Québec étaient supérieurs à ceux observés en Ontario et dans le reste du Canada (tableau 3). Ces différences entre les taux de présence syndicale, mais aussi les différences entre l'importance des secteurs d'activité sur le marché du travail (tableau 4), expliquent les écarts entre le taux global de présence syndicale au Québec et ceux de ses voisins.

Tableau 3

**Taux de présence syndicale selon les secteurs d'activité économique<sup>1</sup> et les régions, 1997, 1999, 2002 (en pourcentage)**

Secteurs d'activité économique	1997			1999			2002		
	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada
<b>Secteur primaire</b>	<b>39,3</b>	<b>41,3</b>	<b>26,8</b>	<b>27,9</b>	<b>40,4</b>	<b>26,1</b>	<b>38,3</b>	<b>36,9</b>	<b>21,9</b>
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	39,3	41,3	26,8	27,9	40,4	26,1	38,3	36,9	21,9
<b>Secteur secondaire</b>	<b>41,9</b>	<b>34,2</b>	<b>31,4</b>	<b>41,3</b>	<b>31,2</b>	<b>29,3</b>	<b>43,2</b>	<b>29,5</b>	<b>27,8</b>
Construction	48,2	32,6	25,5	50,3	32,6	23,8	55,7	33,2	23,6
Fabrication	40,9	34,6	34,1	39,9	30,9	31,7	40,9	28,7	29,8
<b>Secteur tertiaire</b>	<b>41,7</b>	<b>28,5</b>	<b>33,9</b>	<b>39,4</b>	<b>27,2</b>	<b>33,2</b>	<b>39,9</b>	<b>27,8</b>	<b>32,7</b>
Administrations publiques	78,3	68,8	69,1	74,8	67,3	69,2	78,6	69,4	70,1
Autres services	14,6	9,9	9,3	17,6	7,4	8,3	16,4	8,4	9,9
Commerce	19,7	12,9	13,9	18,6	11,9	13,2	18,6	13,2	12,0
Finance, assurances, immobilier et location	19,4	5,1	11,2	21,4	4,3	9,8	22,4	5,0	10,8
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	30,9	10,9	11,7	20,8	10,2	8,8	27,8	12,8	10,3
Hébergement et services de restauration	14,0	6,8	7,5	10,0	5,5	6,9	11,8	6,2	7,8
Information, culture et loisirs	41,0	22,6	32,5	40,3	21,6	29,2	35,0	20,7	29,9
Services d'enseignement	78,8	71,1	72,5	78,8	71,7	72,1	77,7	71,2	73,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,4	4,3	6,0	8,5	4,7	5,0	9,4	4,4	4,9
Services publics	78,8	75,4	62,8	77,1	70,1	71,0	78,6	68,4	60,1
Soins de santé et assistance sociale	67,4	45,5	57,9	65,1	42,7	59,4	64,7	46,2	60,3
Transport et entreposage	47,9	39,9	48,4	42,0	39,0	49,9	51,1	38,7	44,7
<b>Ensemble</b>	<b>41,7</b>	<b>30,0</b>	<b>33,2</b>	<b>39,8</b>	<b>28,3</b>	<b>32,3</b>	<b>40,7</b>	<b>28,3</b>	<b>31,5</b>

1. Excluant le secteur agricole.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 4

**Répartition des employés selon les secteurs d'activité économique<sup>1</sup> et les régions, 1997, 1999, 2002 (en pourcentage)**

Secteurs d'activité économique	1997			1999			2002		
	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada	Québec	Ontario	Reste du Canada
<b>Secteur primaire</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>3,6</b>	<b>1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>3,5</b>
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	1,3	0,8	4,1	1,1	0,7	3,6	1,0	0,6	3,5
<b>Secteur secondaire</b>	<b>24,0</b>	<b>24,2</b>	<b>16,3</b>	<b>24,9</b>	<b>25,3</b>	<b>16,5</b>	<b>24,2</b>	<b>25,5</b>	<b>16,4</b>
Construction	3,4	4,0	5,1	3,2	4,0	5,1	3,8	4,6	5,4
Fabrication	20,7	20,2	11,2	21,7	21,3	11,4	20,4	21,0	11,1
<b>Secteur tertiaire</b>	<b>74,7</b>	<b>74,9</b>	<b>79,6</b>	<b>74,0</b>	<b>74,0</b>	<b>80,0</b>	<b>74,8</b>	<b>73,9</b>	<b>80,1</b>
Administrations publiques	7,6	6,3	7,4	7,1	6,0	6,6	6,7	5,6	5,9
Autres services	4,3	3,9	4,2	3,9	3,4	4,2	3,5	3,3	3,9
Commerce	15,6	15,3	16,6	15,6	15,6	17,0	16,9	15,7	17,0
Finance, assurances, immobilier et location	6,2	7,4	5,8	5,4	7,0	5,7	5,5	6,7	5,3
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	2,4	3,4	2,8	2,7	3,5	2,9	2,9	3,8	3,2
Hébergement et services de restauration	6,3	6,4	7,9	6,2	6,3	8,0	6,0	6,4	8,4
Information, culture et loisirs	4,3	4,7	4,5	4,3	4,6	4,5	4,4	4,8	4,7
Services d'enseignement	8,0	7,3	8,1	8,0	7,3	8,2	7,5	7,0	8,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,5	5,1	4,1	4,7	5,3	4,3	4,9	5,6	4,8
Services publics	1,2	1,1	0,9	0,9	1,0	0,9	1,0	1,0	1,1
Soins de santé et assistance sociale	10,5	9,4	11,6	10,3	9,4	11,7	11,5	9,5	12,1
Transport et entreposage	4,8	4,7	5,8	4,9	4,4	6,0	4,1	4,5	5,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1. Excluant le secteur agricole.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Parmi les quatre secteurs d'activité qui participent le plus à la présence syndicale au Canada (voir graphique 2, page 5), trois d'entre eux contribuent également davantage à expliquer l'écart de 12,4 points favorable au Québec par rapport à l'Ontario en 2002 (tableau 5). Les soins de santé et d'assistance sociale occupent le premier rang à cause de leur taux de présence syndicale supérieur de 18,5 points à celui de l'Ontario. Le secteur québécois de la fabrication, dont le taux de présence syndicale dépasse de 12,2 points celui de l'Ontario, vient

en deuxième position. Les administrations publiques sont au troisième rang non seulement parce que leur taux de présence syndicale est plus élevé (9,2 points) qu'en Ontario, mais aussi parce qu'elles représentent une plus grande proportion de l'emploi au Québec. À ces trois secteurs s'ajoute celui du commerce qui occupe une place importante dans les deux économies et dont le taux de présence syndicale au Québec dépasse de 5,4 points celui de l'Ontario.

Tableau 5

**Contribution de chaque secteur d'activité<sup>1</sup> au taux global de présence syndicale du Québec et de l'Ontario et écarts entre les deux régions, 2002**

Secteurs d'activité économique	Contribution		Écarts
	Québec	Ontario	
Soins de santé et assistance sociale	7,43	4,38	3,05
Fabrication	8,34	6,02	2,32
Administrations publiques	5,27	3,92	1,35
Commerce	3,14	2,07	1,07
Finance, assurances, immobilier et location	1,22	0,34	0,88
Services d'enseignement	5,82	4,99	0,83
Construction	2,12	1,52	0,60
Information, culture et loisirs	1,55	0,98	0,57
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	0,82	0,48	0,34
Transport et entreposage	2,09	1,76	0,33
Hébergement et services de restauration	0,70	0,40	0,30
Autres services	0,57	0,28	0,29
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,46	0,24	0,22
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	0,39	0,22	0,17
Services publics	0,76	0,67	0,09
<b>Ensemble</b>	<b>40,68</b>	<b>28,27</b>	<b>12,41</b>

1. Excluant le secteur agricole.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Deux de ces quatre secteurs expliquent également une bonne partie des 9,2 points avantageant le Québec par rapport au reste du Canada en 2002 (tableau 6). Le premier est la fabrication parce que son taux de présence syndicale au Québec est de 11,1 points de plus que celui du reste du Canada, mais surtout parce que sa place sur le marché de l'emploi est beaucoup plus importante au Québec (20,4 % des employés) que dans le reste du Canada (11,1 % de l'emploi). Le deuxième secteur est celui des administrations publiques dont le taux de présence syndicale (78,6 %) et sa proportion dans l'emploi (6,7 %) sont plus élevés au Québec que dans le

reste du Canada (respectivement 70,1 % et 5,9 %). Ex æquo avec les administrations publiques, le commerce contribue également à l'écart entre le Québec et le reste du Canada à cause d'un taux de présence syndicale au Québec supérieur de 6,6 points à celui du reste du Canada et de sa place prépondérante sur le marché du travail des deux régions (17 % des salariés). La construction mérite une mention spéciale pour son taux de présence syndicale au Québec supérieur de 32 points à celui du reste du Canada.

Tableau 6

**Contribution de chaque secteur d'activité<sup>1</sup> au taux global de présence syndicale du Québec et du reste du Canada et écarts entre les deux régions, 2002**

Secteurs d'activité économique	Contribution		
	Québec	Reste du Canada	Écarts
Fabrication	8,34	3,30	5,04
Administrations publiques	5,27	4,17	1,10
Commerce	3,14	2,04	1,10
Construction	2,12	1,27	0,85
Finance, assurances, immobilier et location	1,22	0,57	0,65
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	0,82	0,33	0,49
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,46	0,24	0,22
Autres services	0,57	0,39	0,18
Information, culture et loisirs	1,55	1,40	0,15
Soins de santé et assistance sociale	7,43	7,29	0,14
Services publics	0,76	0,64	0,12
Hébergement et services de restauration	0,70	0,65	0,05
Services d'enseignement	5,82	5,90	-0,08
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	0,39	0,77	-0,38
Transport et entreposage	2,09	2,54	-0,45
<b>Ensemble</b>	<b>40,68</b>	<b>31,50</b>	<b>9,18</b>

1. Excluant le secteur agricole.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

## Les hauts et les bas de la présence syndicale au Québec

Après son creux de 1999 (39,8 %), le taux de présence syndicale au Québec est remonté à 40,7 % en 2001 et y est demeuré en 2002, mais il n'a pu rejoindre son niveau de 1997 (41,7 %). Les comportements des différents secteurs d'activité ont été fort différents durant cette période, certains contribuant à la baisse du taux de présence syndicale et d'autres, la freinant (tableau 7).

Quatre secteurs sont particulièrement responsables de la baisse du taux global de présence syndicale au cours de cette période. Ce sont dans l'ordre :

- les administrations publiques avec un taux de présence syndicale qui est demeuré très élevé (78,6 % en 2002 contre 78,3 % en 1997), mais dont le poids sur le marché du travail est passé de 7,6 % en 1997 à 6,7 % en 2002 ;

- les services d'enseignement dont le taux de présence syndicale est également demeuré très élevé (78,8 % en 1997 et 77,7 % en 2002), mais dont la proportion dans l'emploi est également à la baisse de 8 % à 7,5 % pendant la période ;
- le secteur du transport et de l'entreposage, bien qu'ayant connu une hausse de son taux de présence syndicale (de 47,9 % en 1997 à 51,1 % en 2002), a perdu de l'importance sur le marché du travail (de 4,8 % à 4,1 %) ; de 1997 à 2002, son effectif a diminué de 2,5 % alors que l'emploi total progressait de 15 % ;
- le secteur de l'information, de la culture et des loisirs est celui dont le taux de présence syndicale a diminué le plus depuis 1997, soit de 6 points (de 41 % en 1997 à 35 % en 2002) et dont la proportion dans l'emploi s'est à peu près maintenue (de 4,3 % à 4,4 %).

Tableau 7

**Contribution de chaque secteur d'activité<sup>1</sup> au taux global de présence syndicale au Québec  
et variations entre 1997 et 2002**

Secteurs d'activité économique	Contribution		Variations
	1997	2002	
Administrations publiques	5,95	5,27	-0,68
Services d'enseignement	6,28	5,82	-0,46
Transport et entreposage	2,31	2,09	-0,22
Information, culture et loisirs	1,75	1,55	-0,20
Hébergement et services de restauration	0,89	0,70	-0,19
Services publics	0,91	0,76	-0,15
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	0,51	0,39	-0,12
Fabrication	8,45	8,34	-0,11
Autres services	0,63	0,57	-0,06
Finance, assurances, immobilier et location	1,21	1,22	0,01
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	0,76	0,82	0,06
Commerce	3,06	3,14	0,08
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,33	0,46	0,13
Soins de santé et assistance sociale	7,07	7,43	0,36
Construction	1,62	2,12	0,50
<b>Ensemble</b>	<b>41,73</b>	<b>40,68</b>	<b>-1,05</b>

1. Excluant le secteur agricole.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Deux secteurs ont principalement permis de limiter la baisse du taux global de présence syndicale et d'assurer sa remontée depuis 1999. Ces secteurs sont les suivants :

- la construction a le plus amélioré son taux de présence syndicale, soit de 7,5 points depuis 1997 (de 48,2 % à 55,7 % en 2002), et a augmenté sensiblement sa part de l'emploi (de 3,4 % à 3,8 %) ; son nombre de travailleurs a progressé de près de 30 %, soit le double de la hausse moyenne de l'emploi durant cette période ;
- les soins de la santé et l'assistance sociale, malgré une faible baisse de leur taux de présence syndicale qui est tout de même resté élevé (67,4 % en 1997 et 64,7 % en 2002), ont également augmenté de façon appréciable leur proportion d'employés (de 10,5 % à 11,5 %).

Au Québec, de 1997 à 2002, les changements dans la part que les secteurs d'activité à plus forte présence

syndicale détiennent sur le marché de l'emploi ont davantage influencé l'évolution du taux global de présence syndicale que les variations dans leurs taux sectoriels de présence syndicale. Par exemple, même si les administrations publiques ont connu une légère hausse de leur taux de présence syndicale (0,3 point), leur part de l'emploi a diminué de 0,9 point, ce qui a suffi pour qu'elles contribuent le plus à la baisse du taux global de présence syndicale de 1997 à 2002. À l'inverse, le taux de présence syndicale a diminué de 2,7 points dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale pendant la même période, ce qui n'a pas empêché ce dernier de freiner la baisse du taux global de présence syndicale en augmentant d'un point sa proportion dans l'emploi.

## Conclusion

Le taux de présence syndicale au Québec, depuis son creux de 39,8 % en 1999, plafonne à 40,7 % depuis 2001. Néanmoins, le Québec continue de mener la marche sur le continent nord-américain et les États-Unis

demeurent bons derniers à 14,6 %. Le taux de présence syndicale en Ontario, qui était à son plus bas en 2001, a entrepris une légère remontée qui lui a permis de réduire l'écart avec le Québec en 2002. Par contre, l'écart avec le reste du Canada s'élargit sans cesse depuis 1998.

L'écart entre le taux global de présence syndicale du Québec et celui des autres régions du Canada s'explique essentiellement par des taux sectoriels de présence syndicale au Québec presque toujours supérieurs à ceux de ses voisins, et ce, pour toutes les années. La plus grande proportion sur le marché du travail québécois de certains secteurs d'activité à plus forte présence syndicale (comme les administrations publiques et les services d'enseignement) joue également un rôle, mais beaucoup moins important.

Au Québec, neuf des quinze secteurs d'activité économique ont connu leur pire taux de présence syndicale en 1998 ou en 1999, ce qui s'est reflété dans les taux globaux de présence syndicale les plus bas pour ces deux années. Depuis, certains secteurs d'activité ont raffermi leur taux de présence syndicale, quelques-uns (surtout la construction) réalisant même leur meilleur e performance en 2002. L'amélioration des taux sectoriels de présence syndicale a certes permis la remontée du taux global, mais c'est également l'augmentation très importante du niveau de l'emploi dans certains secteurs à plus forte présence syndicale (notamment la construction ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale) qui a soutenu le taux global de présence syndicale depuis 1999.

## **Le processus de négociation dans les secteurs péripublic et privé**

---

**Bilan de l'année 2002**

par Richard Saint-Laurent  
avec la collaboration de Diane Boisvert

*Richard Saint-Laurent est économiste et Diane Boisvert  
est technicienne à la Direction de la recherche et de l'évaluation*

## Sommaire de l'analyse

- Vue d'ensemble des conventions collectives
  - Le statut de la convention
  - Le renouvellement des conventions
  - Les premières conventions collectives
- Le processus de négociation
  - La négociation directe
  - La conciliation
  - Les arrêts de travail
  - L'arbitrage
- L'incidence et le type des arrêts de travail
- Comparaison Québec, Ontario et autres provinces
- Conclusion

## Liste des tableaux

Tableau 1	Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signées en 2002 selon leur statut et le secteur d'activité économique
Tableau 2	Répartition des conventions collectives conclues en 2002 et des salariés visés selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement
Tableau 3	Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2000, 2001 et 2002
Tableau 4	Arrêts de travail – Comparaison Québec, Ontario, autres provinces, 1998-2002 (secteur privé)

La présente partie du bilan des relations du travail vise à dresser un profil des négociations qui ont eu cours dans les secteurs privé et péripublic (organismes et sociétés d'État dont le personnel n'est pas assujéti à la *Loi sur la fonction publique*) de l'économie du Québec et qui ont conduit à la signature de conventions collectives durant l'année 2002.

Le secteur privé comprend les conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail du Québec*. Par conséquent, les conventions conclues dans le cadre du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic<sup>6</sup>, celles de compétence fédérale et de l'industrie de la construction<sup>7</sup> sont exclues de l'analyse. En outre, depuis 2001, les données concernant les conventions collectives du secteur de l'administration municipale sont incluses dans celles du secteur public et, par le fait même, exclues de la présente analyse.

Il faut également spécifier que le secteur péripublic comprend les organismes gouvernementaux régis par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et ceux qui doivent soumettre leurs politiques en matière de rémunération et de conditions de travail au Conseil du trésor. À titre d'exemple, mentionnons Hydro-Québec, la Société des loteries du Québec et la Société des alcools du Québec.

Les données relatives aux conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* sont extraites d'un fichier du ministère du Travail, soit celui de la Gestion des

---

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

7. Dans ce secteur d'activité, on exclut les conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. On dénombre dans ce secteur d'activité quatre conventions sectorielles visant environ 107 000 salariés actifs dans l'industrie en 2002.

relations du travail (GRT). Les informations permettant la comparaison des arrêts de travail survenus au Québec, en Ontario et dans les autres provinces canadiennes ont été transmises par la Direction de l'information sur les milieux de travail de Développement des ressources humaines Canada.

## **Vue d'ensemble des conventions collectives**

Avant d'amorcer l'analyse du processus de la négociation, précisons que le nombre de conventions collectives actuellement en vigueur dans les secteurs péripublic et privé s'élève à 7 750 et qu'elles encadrent les conditions de travail de 509 324 salariés (voir tableau 1). Il ressort que 63,6 % de ces conventions trouvent leur application dans le secteur tertiaire qui regroupe 55,4 % de l'ensemble des salariés visés. Notons également que des données plus ventilées, qui n'apparaissent pas au tableau 1, indiquent que les plus fortes concentrations de conventions collectives en vigueur et de salariés visés concernent les sous-secteurs des industries du commerce de détail (1 263 conventions collectives et 74 677 salariés), du commerce de gros (649 conventions collectives et 42 242 salariés) et des autres services (908 conventions collectives et 29 951 salariés), ces derniers étant compris dans le secteur « Services personnels, hébergement et restauration ».

### **Le statut de la convention**

On peut classer les conventions collectives selon qu'elles résultent d'une première négociation ou d'un renouvellement. Les données du tableau 1 montrent que, parmi les 1 642 conventions signées au cours de l'année civile 2002, 1 395 ou 84,9 % sont associées à un renouvellement alors que 247 ou 15,1 % découlent d'une première entente. Les conventions renouvelées touchent 90,9 % (104 419) des 114 855 salariés visés par les conventions collectives signées en 2002, tandis que les premières conventions en touchent 9,1 %. Par ailleurs, ces 1 642 conventions signées représentent 21,2 % de

l'ensemble des conventions en vigueur (7 750) dans les secteurs péripublic et privé.

### **Le renouvellement des conventions**

Les données révèlent que 63,9 % des conventions renouvelées au cours de la période de référence l'ont été dans le secteur tertiaire, comparativement à 32 % dans le secteur secondaire et 4,1 % dans le secteur primaire. En ce qui concerne les salariés visés, les proportions sont de 52,8 %, 43,5 % et 3,7 % respectivement.

On constate par ailleurs que les renouvellements ont été plus nombreux dans les industries manufacturières (30 %). Des données plus détaillées qui n'apparaissent pas au tableau 1 montrent que, dans le secteur secondaire, on comptabilise le plus grand nombre de conventions collectives renouvelées dans les sous-secteurs des aliments et boissons (57), de l'habillement (49), de l'imprimerie, édition et industries connexes (40) et de l'industrie du bois (37). Quant au nombre de salariés visés, il est plus élevé dans les sous-secteurs du matériel de transport (12 101), de l'habillement (6 364) et des aliments et boissons (5 264).

À l'égard du secteur tertiaire, c'est dans les sous-secteurs du commerce de détail (232), des services de santé et services sociaux (161), des autres services (150), de l'hébergement et de la restauration (95) et du commerce de gros (86) que les renouvellements de conventions collectives ont été les plus nombreux.

### **Les premières conventions collectives**

Parmi les 247 premières conventions collectives conclues au cours de 2002, 179 ou 72,4 % l'ont été dans le secteur tertiaire. Ces conventions couvrent 67,2 % (7 015 salariés) de l'ensemble des salariés visés (10 436) par ce type de convention.

On observe en outre qu'un nombre important de premières conventions ont été conclues dans les secteurs du commerce de gros et détail (56), des industries manufacturières (53), des services personnels, hébergement et restauration (36) et des services d'enseignement, de santé et des services sociaux et gouvernementaux (36), lesquels regroupent 71,7 % de l'ensemble des salariés régis par ce type de convention.

Dans le secteur secondaire, les sous-secteurs dans lesquels se sont signées le plus grand nombre de premières conventions collectives sont ceux de l'industrie de l'habillement (9), de la fabrication des produits métalliques (8) et des industries des aliments (7). Par ailleurs, la majorité des salariés visés par une première convention conclue au cours de 2002 se situent dans les sous-secteurs de l'industrie des aliments (656), de l'industrie des produits métalliques (615) et de l'industrie de l'habillement (306).

Selon des données qui n'apparaissent pas au tableau 1, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est signataire de 146 des 247 premières conventions collectives (59,1 %). Ces conventions déterminent les conditions de travail de 8 032 salariés, soit 76,9 % des salariés visés par une première entente. La Confédération des syndicats nationaux (CSN), pour sa part, a conclu 64 premières conventions, soit 25,9 % du total. Celles-ci touchent 1 379 salariés, soit 13,2 % des salariés visés par une première entente. Viennent ensuite les organisations syndicales indépendantes qui ont participé à la conclusion de 22 premières conventions collectives, soit 8,9 % des premières ententes régissant les conditions de travail de 640 salariés (6,1 %). Enfin, les autres centrales syndicales ont signé 6,1 % des premières conventions collectives.

**Tableau 1**

 Répartition des conventions collectives en vigueur et des conventions collectives signées en<sup>1</sup> selon leur statut et le secteur d'activité

Secteurs d'activité économique	Conventions en vigueur				Conventions collectives signées en 2002							
					Statut de la convention : (premières conventions) ou renouvellements				Total des conventions collectives			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines	302	3,9	22 944	4,5	(12)	(4,9)	(274)	(2,6)	69	4,2	4 184	3,6
<b>Total primaire</b>	<b>302</b>	<b>3,9</b>	<b>22 944</b>	<b>4,5</b>	<b>(12)</b>	<b>(4,9)</b>	<b>(274)</b>	<b>(2,6)</b>	<b>69</b>	<b>4,2</b>	<b>4 184</b>	<b>3,6</b>
Industries manufacturières	2 401	31,0	199 195	39,1	(53)	(21,5)	(3 096)	(29,7)	471	28,7	47 587	41,4
Construction <sup>2</sup>	121	1,5	4 915	0,8	(3)	(1,2)	(51)	(0,5)	31	1,9	1 028	0,9
<b>Total secondaire</b>	<b>2 522</b>	<b>32,5</b>	<b>204 110</b>	<b>40,1</b>	<b>(56)</b>	<b>(22,7)</b>	<b>(3 147)</b>	<b>(30,2)</b>	<b>502</b>	<b>30,6</b>	<b>48 615</b>	<b>42,3</b>
Transports, communications et autres services publics	471	6,1	31 969	6,3	(21)	(8,5)	(542)	(5,2)	63	3,8	5 837	5,1
Commerce (gros et détail)	1 912	24,7	116 919	23,0	(56)	(22,7)	(2 986)	(28,6)	374	22,8	24 434	21,3
Finances, assurances et affaires immobilières	465	6,0	30 150	5,9	(30)	12,0	(2078)	(19,9)	129	7,9	9 528	8,3
Services personnels, hébergement et restauration	1 370	17,7	57 026	11,2	(36)	(14,6)	(699)	(6,7)	281	17,1	11 804	10,3
Services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux	708	9,1	46 206	9,1	(36)	(14,6)	(710)	(6,8)	224	13,6	10 453	9,1
<b>Total tertiaire</b>	<b>4 926</b>	<b>63,6</b>	<b>282 270</b>	<b>55,4</b>	<b>(179)</b>	<b>(72,4)</b>	<b>(7 015)</b>	<b>(67,2)</b>	<b>1 071</b>	<b>65,2</b>	<b>62 056</b>	<b>54,1</b>
<b>TOTAL PREMIÈRES CONVENTIONS</b>					<b>(247)</b>	<b>(100)</b>	<b>(10 436)</b>	<b>(100)</b>				
<b>TOTAL RENOUVELLEMENTS</b>					<b>1 395</b>	<b>100</b>	<b>104 419</b>	<b>100</b>	<b>1 642</b>	<b>100</b>	<b>114 855</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL DE L'ENSEMBLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES</b>	<b>7 750</b>	<b>100</b>	<b>509 324</b>	<b>100</b>								

 1. 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2002.

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

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 7 février 2003.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 2003.

## Le processus de négociation

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

### La négociation directe

On constate que 80,9 % des 1 642 conventions signées au cours de l'année 2002 ont été conclues à la suite d'une négociation directe, c'est-à-dire uniquement entre les parties contractantes, sans l'intervention d'un tiers et sans le recours à un arrêt de travail. Les conventions conclues à cette étape regroupent 74,8 % des 114 855 salariés visés par ces conventions.

Parmi les grands secteurs de l'activité économique, on remarque que la part des conventions du secteur tertiaire réglées à cette étape (82,2 %) est supérieure à celle des deux autres secteurs. Au regard du nombre de salariés, la négociation directe a mené au règlement de la convention pour 69 % des salariés du secteur primaire, pour 61,2 % du secteur secondaire et pour 85,9 % du secteur tertiaire.

Il faut noter qu'à l'égard de chacun des secteurs d'activité, on enregistre, pour les conventions signées à la phase de la négociation directe, des taux supérieurs à 80 %, sauf pour les services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux où le taux se situe à 66,1 %, ainsi que pour l'ensemble des industries manufacturières, où le taux a atteint 78,1 %. Les taux les plus élevés appartiennent aux sous-secteurs des finances, assurances et affaires immobilières (90,7 %), du commerce de gros et détail (88 %), des services personnels, de l'hébergement et de la restauration (83,3 %) et du transport, communications et autres services publics (82,5 %).

## La conciliation

Les données du tableau 2 indiquent que 14 % (230 conventions) de l'ensemble des conventions signées en 2002 ont été conclues sans arrêt de travail et à la suite de l'intervention d'un médiateur-conciliateur. Ces conventions visent 11 820 salariés, soit 10,3 % du nombre total de salariés (114 855).

Il est important de souligner que le nombre d'interventions conciliatrices ne se limite pas aux 230 dossiers inscrits au tableau 2. Ainsi, une conciliation est également intervenue dans 33 dossiers réglés après un arrêt de travail. De plus, parmi les 8 dossiers portés à l'arbitrage, il y a eu intervention d'un conciliateur dans 4 dossiers. Dans les faits, pour l'année 2002, le nombre total de dossiers assignés à la conciliation s'élève à 333 alors que le nombre de dossiers d'interventions terminées atteint 300. La différence entre le nombre d'interventions conciliatrices et celles retenues dans la présente étude s'explique par le fait que des dossiers peuvent être réglés mais, vu les délais dans leur traitement, ils n'étaient pas encore enregistrés dans les systèmes informatiques au moment de la compilation. Il faut ajouter aussi que le conciliateur peut intervenir dans des cas difficiles où les négociations durent au-delà d'une année et dont on ne connaît pas encore l'issue. Enfin, un certain nombre de dossiers sont réglés de diverses manières, soit qu'ils sont déférés à l'arbitrage de première convention collective, soit par une entente conclue avant l'intervention même du conciliateur, soit par la révocation de l'accréditation ou par la fermeture de l'entreprise.

Le tableau 2 indique que les plus fortes proportions de conventions conclues à l'étape de la conciliation se trouvent principalement dans les secteurs des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (33,5 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (17,4 %), des industries manufacturières (13,2 %) et des transports, communications et autres services publics (12,7 %). En

revanche, les parts les moins élevées concernent les finances, assurances et affaires immobilières (7 %) et le commerce de gros et détail (8,6 %). De même, les proportions les plus élevées de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une conciliation se regroupent autour des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (23 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (18,5 %), des services personnels, hébergement et restauration (11,7 %) et des industries manufacturières (10,8 %).

Par ailleurs, lorsqu'on compare le ratio illustré au paragraphe précédent avec celui qui établit la proportion de conventions collectives signées dans chaque secteur par rapport au nombre total de convention signées en 2002 (1 642), on se rend compte qu'il n'y a pas de corrélation entre ces deux ratios. À titre d'exemple, le secteur des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux ne représentait que 13,6 % de l'ensemble des 1 642 conventions collectives conclues en 2002. Cependant, à l'intérieur de ce secteur, les activités de conciliation ont mené à la conclusion de 33,5 % des conventions collectives (75 sur 224). À l'inverse, alors que les conventions conclues dans le secteur du commerce de gros et de détail constituaient 22,8 % de l'ensemble des conventions collectives conclues en 2002, les activités de conciliation ont mené à la conclusion de 8,6 % des conventions collectives de ce secteur (32 sur 374).

### **Les arrêts de travail**

Parmi les 1 642 conventions signées en 2002, 75, ou 4,6 %, se sont réglées à la suite d'un arrêt de travail (voir tableau 2). Ces arrêts de travail ont touché 16 911 salariés, soit 14,7 % des salariés dont la convention a été signée au cours de l'année. De ce nombre, la proportion la plus élevée a été enregistrée dans le secteur secondaire avec 43 arrêts de travail touchant 13 677 salariés (80,9 %). Viennent ensuite le secteur tertiaire avec 31 arrêts de travail touchant 2 709 salariés (16 %),

puis le secteur primaire avec un arrêt de travail ayant visé 525 salariés (3,1 %).

Les industries manufacturières ont enregistré le nombre le plus élevé d'arrêts de travail (40). Ceux-ci ont touché 28 % des 47 587 salariés ayant conclu une convention collective au cours de l'année 2002 dans ce sous-secteur. Les plus fortes proportions de salariés ayant participé à un arrêt de travail par rapport à ceux qui ont conclu une convention collective ont été observées dans la construction (32,1 %), les industries manufacturières (28 %), les services professionnels, de l'hébergement et de la restauration (16,6 %) et dans l'agriculture, la sylviculture, la chasse, la pêche et les mines (12,5 %). Quant aux plus faibles proportions de salariés atteints par un arrêt de travail par rapport à ceux qui ont conclu une convention collective, elles ont été notées dans les services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (0 %), les finances, assurances et affaires immobilières (1,3 %), le commerce de gros et de détail (2 %) et dans le transport, communications et autres services publics (2,7 %).

### **L'arbitrage**

Comme on peut le constater, le nombre de conventions réglées au stade de l'arbitrage s'avère relativement marginal : seulement 8 sentences arbitrales (0,5 %) concernant 190 salariés (0,2 %) ont été rendues en 2002. De ce nombre, quatre sentences ont été rendues dans le cadre de la négociation d'une première convention collective et quatre résultent d'une demande volontaire. Il ressort que 87,5 % des sentences s'appliquent au secteur tertiaire (7) et une sentence touche le secteur secondaire.

De plus, il n'y a généralement pas de correspondance entre le nombre de demandes d'arbitrage et le nombre de sentences arbitrales. Le fait de formuler une demande d'arbitrage ne met pas, en effet, automatiquement un terme aux négociations entreprises par les parties. Une entente peut intervenir avant qu'il y ait eu nomination d'un

arbitre, voire même pendant le processus arbitral. Le ministre du Travail peut également refuser de donner suite à une demande d'arbitrage lorsqu'elle se situe dans le cadre de la négociation d'une première convention collective s'il juge, en se fondant sur le rapport de conciliation, que l'arbitrage serait prématuré et que la poursuite des négociations, généralement avec l'aide d'un conciliateur-médiateur, peut raisonnablement conduire à une entente. En outre, même si une demande d'arbitrage a été transmise au cours de la période de

référence, rien ne garantit que la sentence sera rendue avant la fin de cette période, ni qu'elle sera inscrite au fichier dans le délai imparti.

Le ministère du Travail a reçu 52 demandes d'arbitrage en 2002. De ce nombre, 44 demandes ont été formulées lors des négociations d'une première convention collective et 8 ont été présentées par les parties (arbitrage volontaire).

**Tableau 2**

Répartition des conventions collectives conclues en 2002<sup>1</sup> et des salariés visés selon le secteur d'activité économique et l'étape de règlement

Secteurs d'activité économique	Négociation directe				Conciliation				Arrêts de travail				Arbitrage				Nombre total			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines	56	81,2	2 886	69,0	12	17,4	773	18,5	1	1,4	525	12,5	0	0,0	0	0,0	69	4,2	4 184	3,6
<b>Total primaire</b>	<b>56</b>	<b>81,2</b>	<b>2 886</b>	<b>69,0</b>	<b>12</b>	<b>17,4</b>	<b>773</b>	<b>18,5</b>	<b>1</b>	<b>1,4</b>	<b>525</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>69</b>	<b>4,2</b>	<b>4 184</b>	<b>3,6</b>
Industries manufacturière	368	78,1	29 115	61,2	62	13,2	5 112	10,8	40	8,5	13 347	28,0	1	0,2	13	0,0	471	28,7	47 587	41,4
Construction <sup>2</sup>	25	80,6	612	59,5	3	9,7	86	8,4	3	9,7	330	32,1	0	0,0	0	0,0	31	1,9	1 028	0,9
<b>Total secondaire</b>	<b>393</b>	<b>78,3</b>	<b>29 727</b>	<b>61,2</b>	<b>65</b>	<b>12,9</b>	<b>5 198</b>	<b>10,7</b>	<b>43</b>	<b>8,6</b>	<b>13 677</b>	<b>28,1</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>13</b>	<b>0,0</b>	<b>502</b>	<b>30,6</b>	<b>48 615</b>	<b>42,3</b>
Transports, communications et	52	82,5	5 389	92,3	8	12,7	273	4,7	2	3,2	156	2,7	1	1,6	19	0,3	63	3,8	5 837	5,1
Commerce (gros et détail)	329	88,0	22 282	91,2	32	8,6	1 558	6,4	9	2,4	477	2,0	4	1,1	117	0,5	374	22,8	24 434	21,3
Finances, assurances et affaires immobilières	117	90,7	9 179	96,3	9	7,0	228	2,4	3	2,3	121	1,3	0	0,0	0	0,0	129	7,9	9 528	8,3
Services personnels, hébergement et Services d'enseignement, de santé et services	234	83,3	8 443	71,5	29	10,3	1 385	11,7	17	6,0	1 955	16,6	1	0,4	21	0,2	281	17,1	11 804	10,3
<b>Total tertiaire</b>	<b>880</b>	<b>82,2</b>	<b>53 321</b>	<b>85,9</b>	<b>153</b>	<b>14,3</b>	<b>5 849</b>	<b>9,4</b>	<b>31</b>	<b>2,9</b>	<b>2 709</b>	<b>4,4</b>	<b>7</b>	<b>0,7</b>	<b>177</b>	<b>0,3</b>	<b>1 071</b>	<b>65,2</b>	<b>62 056</b>	<b>54,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 329</b>	<b>80,9</b>	<b>85 934</b>	<b>74,8</b>	<b>230</b>	<b>14,0</b>	<b>11 820</b>	<b>10,3</b>	<b>75</b>	<b>4,6</b>	<b>16 911</b>	<b>14,7</b>	<b>8</b>	<b>0,5</b>	<b>190</b>	<b>0,2</b>	<b>1 642</b>	<b>100</b>	<b>114 855</b>	<b>100</b>

1. 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2002.

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

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

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

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 7 février 2003.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 2003.

## L'incidence et le type des arrêts de travail

L'incidence des arrêts de travail mesure la part des conventions collectives réglées à la suite d'un arrêt de travail par rapport à l'ensemble des conventions collectives signées au cours de 2002. Le type d'arrêt de travail indique s'il s'agit d'une grève, d'un lock-out ou des deux, pendant le déroulement des négociations. Le tableau 3 présente l'évolution de la situation pour les années 2000 à 2002. Il n'a pas été possible d'obtenir des données antérieures à l'année 2000, puisque celles sur les arrêts de travail n'ont été intégrées au nouveau système de gestion des relations du travail (GRT) qu'en 1999 et celles de l'analyse du processus de négociation, qu'en 2000.

En 2002, les 75 conventions collectives conclues après un arrêt de travail représentent 4,6 % des 1 642 ententes signées durant l'année (voir tableau 3). On constate aussi que l'incidence des arrêts de travail a subi une légère baisse par rapport à l'année précédente (0,5 point). En revanche, le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a augmenté de 40 % par rapport à l'année précédente. Comme cette augmentation était associée à une hausse moins importante du nombre de salariés (20,3 %) ayant conclu une convention collective, il en est résulté une hausse de l'incidence à ce chapitre, laquelle passe de 12,6 % à 14,7 %.

Parmi les 75 arrêts de travail survenus en 2002, 85,3 % constituent des grèves, 12 %, des lock-out et 2,7 %, des grèves et lock-out. Il faut remarquer que les grèves ont touché 90,5 % des salariés visés par un arrêt de travail

alors que la part attribuable aux lock-out s'élève à 6,6 %. On constate que la part des grèves parmi l'ensemble des conflits de l'année 2002 est passée de 77 % en 2001 à 85,3 % en 2002. Pour ce qui est des lock-out, on observe une légère baisse en 2002, de 16,2 % à 12 %. Cette baisse a débuté en 2000 alors que le nombre de lock-out s'élevait à 33,3 %.

Des données plus détaillées, non présentées dans le tableau 3, renseignent sur l'incidence des arrêts de travail en fonction de la taille des unités de négociation. Ainsi, en nombre absolu, les arrêts de travail ont été plus nombreux dans les unités de négociation de 1 à 199 employés. Ils ont touché 9 unités pour le groupe de 1 à 19 employés, 21 unités pour le groupe de 20 à 49 employés, 18 unités pour le groupe de 50 à 99 employés et 13 unités pour le groupe de 100 à 199 employés. On constate alors que 81,3 % des arrêts de travail (61 sur 75) ont visé des unités de négociation de moins de 200 employés. Toutefois, si l'on établit un rapport entre le nombre d'arrêts de travail et le nombre de conventions collectives conclues en fonction de la taille des unités de négociation, on constate que l'incidence des arrêts de travail est plus marquée pour les unités de 500 à 999 employés (21,4 % ou 3 sur 14), de 200 à 499 employés (14,9 % ou 10 sur 67) et de 1 000 à 4 999 employés (11,1 % ou 1 sur 9).

Pour l'année 2002, la répartition des arrêts de travail en fonction de l'affiliation syndicale montre que la FTQ et la CSN ont été engagées dans le plus grand nombre d'arrêts de travail, soit 44 (58,7 %) et 24 (32 %) respectivement. Vient ensuite la CSD (8 % ou 6 sur 75).

**Tableau 3**Incidence et type des arrêts de travail pour les années 2000, 2001 et 2002<sup>1</sup>

ARRÊTS DE TRAVAIL	2000				2001				2002 <sup>2</sup>			
	Conventions		Salariés		Conventions		Salariés		Conventions		Salariés	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Grèves</b>	49	60,5	5 052	79,7	57	77,0	8 243	68,2	64	85,3	15 300	90,5
<b>Lock-out</b>	27	33,3	1 011	16,0	12	16,2	2 741	22,7	9	12,0	1 108	6,6
<b>Grèves et lock-out</b>	5	6,2	274	4,3	5	6,8	1 095	9,1	2	2,7	503	3,0
<b>Total arrêts de travail</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	<b>6 337</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>12 079</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>16 911</b>	<b>100</b>
<b>% des arrêts de travail</b>	<b>4,9</b>		<b>6,9</b>		<b>5,1</b>		<b>12,6</b>		<b>4,6</b>		<b>14,7</b>	
<b>Total conventions conclues</b>	<b>1 665</b>		<b>92 345</b>		<b>1 452</b>		<b>95 510</b>		<b>1 642</b>		<b>114 855</b>	

1. Les données présentées dans cette section diffèrent de celles du *Bilan des arrêts de travail au Québec en 2002*, également publié par le ministère du Travail. En effet, alors que les données de cette section ne portent que sur des arrêts de travail déclenchés au cours du processus de négociation ayant mené à la signature de conventions collectives dans les secteurs privé et péripublic de l'économie en 2002, celles du bilan des arrêts de travail traitent des arrêts de travail survenus dans tous les secteurs d'activité au cours de l'année, tant ceux déclenchés en vertu de la législation fédérale que québécoise.

2. 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 31 décembre 2002.

Source : Fichier de gestion des relations du travail, ministère du Travail, 7 février 2003.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, février 2003.

## Comparaisons Québec, Ontario, autres provinces

Rappelons que les informations permettant d'établir des comparaisons entre le Québec, l'Ontario et les autres provinces proviennent de la Direction de l'information sur les milieux de travail de Développement des ressources humaines Canada. De plus, au tableau 4, seuls les arrêts de travail survenus dans le secteur privé sous compétence provinciale ont été retenus pour les années 1998 à 2002. Selon les informations obtenues par la

Direction de l'information sur les milieux de travail, les données compilées pour les provinces canadiennes ne font plus la distinction entre les secteurs public et péripublic. Elles font également abstraction de la date de signature de la convention collective et renseignent plutôt sur le nombre d'arrêts de travail en cours durant l'année civile, par province et pour le secteur privé uniquement, au cours des cinq dernières années. Elles ne sont donc pas comparables avec les données des tableaux précédents qui présentent l'information en fonction du nombre de conventions signées en 2002.

Au Québec, on observe pour l'année 2002 une hausse du nombre d'arrêts de travail par rapport à l'année 2001. Il est passé de 87 à 104, soit une augmentation de 19,5 %. De plus, le nombre de salariés touchés est passé de 11 315 à 21 691 salariés, soit une augmentation de 91,7 % par rapport à l'année précédente. Enfin, le nombre de jours-personnes perdus a progressé de 45,4 % par rapport à l'année 2001. Cependant, on enregistre une tendance à la baisse du nombre moyen de jours-personnes perdus depuis 1999.

En Ontario, le nombre d'arrêts de travail est passé de 109 à 88. On constate également que le nombre de

salariés touchés et de jours-personnes perdus en 2002 est le plus bas depuis les cinq dernières années. Enfin, le nombre moyen de jours-personnes perdus a diminué de 11,3 % par rapport à l'année 2001.

Pour les autres provinces canadiennes, on remarque qu'après avoir atteint un sommet en 1999 le nombre d'arrêts de travail et le nombre de salariés touchés ont diminué au cours des trois dernières années. Par ailleurs, on note que le nombre de jours-personnes perdus a diminué de 67 % en 2002 et que le nombre moyen de jours-personnes perdus est passé de 39,9 à 21,6 en 2002, soit une diminution de 45,9 %.

#### Tableau 4

Arrêts de travail  
Comparaison Québec, Ontario, autres provinces, 1998-2002  
(Secteur privé)

ARRÊTS DE TRAVAIL	Québec				Ontario				Autres provinces			
	Arrêts de travail <sup>1</sup>	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus	Arrêts de travail	Salariés touchés	Jours-personnes perdus	Nombre moyen de jours-personnes perdus
<b>1998</b>	101	12 694	316 140	24,9	95	24 460	609 660	24,9	64	14 507	869 680	59,9
<b>1999</b>	99	11 248	343 710	30,6	95	20 177	431 800	21,4	84	27 776	632 890	22,8
<b>2000</b>	93	9 803	279 730	28,5	109	25 931	407 830	15,7	75	26 343	387 770	14,7
<b>2001</b>	87	11 315	309 801	27,4	109	14 818	367 365	24,8	65	7 279	290 710	39,9
<b>2002</b>	104	21 691	450 450	20,8	88	11 517	252 965	22,0	34	4 448	95 911	21,6

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

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada, 5 mars 2003.

Compilation et calculs : Direction de la recherche et de l'évaluation, ministère du Travail, 2003.

## Les activités de négociation en 2003

Au cours de la prochaine année, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2003, selon le fichier GRT, 1 698 conventions collectives viendront à échéance dans les secteurs péripublic et privé ; elles régissent les conditions de travail de 93 695 salariés. Le secteur tertiaire regroupe à lui seul 70,8 % de ces conventions, contre 26,8 % pour le secteur secondaire. Les salariés visés représentent des proportions respectives de 55,5 % et 42,1 %.

Les activités de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives devraient être plus grandes dans les secteurs des industries manufacturières (435 conventions ou 25,6 %)<sup>8</sup>, du commerce de détail (240 conventions ou 14,2 %), des autres services faisant partie de la catégorie « services personnels, hébergement et restauration » (206 conventions ou 12,1 %) et des services de santé et des services sociaux (205 conventions ou 12,1 %). Quant aux salariés visés, il ressort des données concernant l'année 2003 que ce sont les industries manufacturières (41,5 %), du commerce de détail (12,8 %), du commerce de gros (9,2 %), des autres services (6,4 %), de l'hébergement et restauration (5,9 %) et du transport et entreposage (4,9 %) qui regroupent les nombres les plus élevés.

Ces activités de négociation toucheront notamment les entreprises suivantes : la Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée (2 280 salariés), la Société canadienne des métaux Reynolds ltée (1 875 salariés), la Brasserie Molson-Okeefe (1 280 salariés), Ispat Sidbec (1 070 salariés), la Caisse populaire de Péribonka (625 salariés regroupés pour la négociation), le Resto-Casino de Montréal (537 salariés), l'Auberge Gray Rocks (360 salariés), Vélan inc. (300 salariés) et Ikéa Canada (258 salariés).

---

8. Soit principalement les industries de première transformation des métaux (48), les industries du bois (37) et les industries de la fabrication des produits métalliques (34).

## Conclusion

Dans les secteurs péripublic (organismes et sociétés d'État dont le personnel n'est pas assujéti à la *Loi sur la fonction publique*) et privé de l'économie, 30 % de tous les renouvellements des conventions collectives ont visé les industries manufacturières et 22,8 %, le secteur du commerce (gros et détail). Parmi les premières conventions collectives, 72,4 % ont été conclues dans le secteur tertiaire. Plus de 80 % de l'ensemble des conventions signées en 2002 ont été conclues à la suite d'une négociation directe sans arrêt de travail ou l'intervention d'un conciliateur ou d'un arbitre. Les secteurs ayant eu davantage recours aux interventions des conciliateurs sont principalement les secteurs des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (33,5 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (17,4 %), des industries manufacturières (13,2 %) et des transports, communications et autres services publics (12,7 %). En revanche, les parts les moins élevées concernent les finances, assurances et affaires immobilières (7 %) et le commerce de gros et de détail (8,6 %). Par ailleurs, les proportions les plus élevées de salariés visés par une convention réglée à la suite d'une conciliation se regroupent autour des services d'enseignement, de santé et services sociaux et gouvernementaux (23 %), de l'agriculture, sylviculture, chasse, pêche et mines (18,5 %), des services personnels, hébergement et restauration (11,7 %) et des industries manufacturières (10,8 %).

En ce qui concerne les arrêts de travail, on note une très légère hausse, leur nombre étant passé de 74 à 75 pour l'année 2002. Le nombre de salariés touchés par un arrêt de travail a cependant augmenté de 40 % par rapport à l'année 2001. Pour ce qui est de l'incidence des arrêts de travail, on enregistre une légère baisse en 2002, de 5,1 % à 4,6 %. Et si l'on considère le nombre de salariés touchés par rapport à l'ensemble des salariés visés, on constate plutôt une hausse de l'incidence, le ratio étant

passé de 12,6 % à 14,7 %. Par ailleurs, la part des grèves parmi l'ensemble des conflits en 2002 est passée de 77 % à 85,3 %. Pour ce qui est des lock-out, ils ont enregistré une baisse en 2002, passant de 16,2 % à 12 %.

Les données québécoises et ontariennes sur les arrêts de travail montrent que, pour l'année 2002, le Québec en a connu plus que l'Ontario. Le nombre de salariés touchés par un conflit de travail est plus élevé au Québec

qu'en Ontario de même que le nombre de jours-personnes perdus. Pour ce qui est du nombre moyen de jours-personnes perdus, il a atteint 20,8 au Québec, contre 22 en Ontario.

Enfin, dans les autres provinces canadiennes, on assiste à une baisse significative du nombre d'arrêts de travail, de salariés touchés et de jours-personnes perdus. Il est à noter que le nombre moyen de jours-personnes perdus a diminué de 67 % par rapport à l'année 2001.



## **La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2002**

---

### **Les résultats de l'année**

par Noël Boulianne

*Noël Boulianne est économiste*

*à la Direction de la recherche et de l'évaluation.*

*La banque de données sur les taux de salaire négociés est sous la responsabilité  
de Josée Marotte, assistée de France Harvey et Carole Julien,  
de la Direction des données sur le travail.*

## Sommaire de l'analyse

- Les résultats de l'année
- Les changements apportés au fichier des conventions collectives au cours du dernier trimestre
  - Principales conventions ajoutées au fichier au quatrième trimestre en 2002
- La croissance salariale dans les renouvellements de convention collective
  - La durée d'application des clauses salariales
  - Ventilation de la croissance des taux de salaire selon la catégorie de salariés
  - La croissance des taux de salaire réels
  - Répartition des salariés par classe d'augmentation des taux de salaire
  - L'évolution des taux de salaire négociés
  - Les taux de croissance des salaires négociés par secteur d'activité économique
- La croissance salariale dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur
  - Selon le secteur d'origine (privé et public)
  - Selon le secteur d'activité économique
- Conclusion

## Liste des tableaux et graphiques

- Tableau 1.1 Hausses salariales obtenues par les employés syndiqués au Québec en 2002
- Tableau 1.2 Croissance des taux de salaire versés en cours de convention selon la durée de la clause salariale – Renouvellements intervenus en 2002
- Tableau 1.3 Ventilation du taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention – Renouvellements intervenus en 2002
- Tableau 1.4 Distribution en pourcentage des salariés selon le taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention – Renouvellements intervenus en 2002
- Tableau 1.5 Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention selon le trimestre de renouvellement, 2000-2002
- Tableau 1.6 Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine, 1995-2002 – Par année de renouvellement
- Tableau 2.1 Variation annuelle du taux de salaire versé aux salariés syndiqués au Québec 1997-2004 – Ensemble des conventions collectives
- Tableau 2.2 Évolution des taux de salaire versé aux employés syndiqués selon les règlements intervenus au cours de 2002 comparativement à l'ensemble des conventions collectives en vigueur, 2000-2004
- Tableau 2.3 Évolution annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine, 1996-2004 – Ensemble des conventions collectives en vigueur
- Graphique 1 Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versé en cours de convention au Québec selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1987-2002

Graphique 2 Évolution annuelle du taux de salaire versé dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec selon le secteur d'origine, 1989-2002

Annexe A

Tableau A.1 Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1990-2002

Tableau A.2 Nombre de conventions collectives et de travailleurs visés selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1990-2002

## NOTES TECHNIQUES

1. Types de mesures
  - Indicateur prévisionnel
  - Indicateur tendanciel
2. Unités de négociation
  - Secteur d'origine
  - Secteur d'activité
  - Type de produits
  - Taille de l'unité
3. Classes salariales
  - Taux de salaire
4. Taux de salaire versé
  - Clause d'indexation à l'IPC
5. Méthodes de calcul
  - Méthode des taux
  - Méthode des gains
6. Révision des données

## Les résultats de l'année

Les conventions collectives analysées dans la présente étude comprennent toutes les unités de négociation dont la taille minimale est de 50 salariés dans le cas des cols blancs et de 100 salariés dans le cas des cols bleus. Le taux de croissance des salaires est mesuré à partir du taux versé aux salariés de l'emploi modal de chaque convention collective, c'est-à-dire l'emploi où l'on trouve la plus forte proportion de salariés. Quand l'emploi modal comprend plusieurs taux de salaire basés sur l'expérience ou le mérite, le taux de salaire maximum est utilisé pour le calcul des indicateurs. En 2002, l'emploi modal regroupait 29,7 % de l'ensemble des salariés des conventions collectives renouvelées. On trouvera dans les notes techniques présentées à la fin la description de la méthode et des concepts utilisés.

D'après les données du ministère du Travail du Québec, les renouvellements de convention collective conclus au cours de 2002 ont engendré une hausse annuelle moyenne de 2,5 % des taux de salaire pour la durée d'application des clauses salariales. La croissance annuelle moyenne des taux de salaire s'est établie à 2,7 % dans le secteur privé et à 2,4 % dans le secteur public. Ces résultats se fondent sur 204 renouvellements de convention collective touchant 124 527 salariés, dont 58 % venaient du secteur public. Les hausses salariales négociées en 2002 étaient inférieures de 0,5 point de pourcentage à celles qui ont été obtenues l'année précédente, alors que la croissance annuelle s'établissait en moyenne à 3 % par année.

Par ailleurs, si l'on considère toutes les conventions collectives en vigueur dans le fichier du ministère du Travail, les quelque 425 000 salariés régis par une convention collective à la fin de 2002 ont reçu une hausse salariale de 2,6 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'une augmentation annuelle légèrement plus faible que celle observée en 2001 (2,8 %). Les augmentations accordées en 2002 dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur étaient identiques pour les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé.

Le tableau 1.1 présente les hausses moyennes de salaire obtenues dans les conventions collectives renouvelées en 2002 ainsi que l'augmentation annuelle reçue à la fin de cette année dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur.

## Les changements apportés au fichier des conventions collectives au cours du dernier trimestre

Au cours du dernier trimestre de 2002, les données de 102 conventions collectives visant 33 105 salariés ont été saisies dans la base de données du ministère du Travail. De ce nombre, 90 conventions représentant 28 069 salariés ont été signées en 2002, parmi lesquelles 22 ont été ratifiées au quatrième trimestre. Douze conventions analysées totalisant 5 036 salariés ont été conclues au cours des années précédentes. Sur les 102 conventions traitées au quatrième trimestre, on distingue 93 renouvellements et 9 premières conventions collectives.

Tableau 1.1

### Hausses salariales obtenues par les employés syndiqués au Québec au cours de 2002 (en pourcentage)

	Secteur public	Secteur privé	Ensemble des salariés
<b>Renouvellements intervenus en 2002</b>			
Croissance annuelle moyenne en cours de convention	2,4	2,7	2,5
<b>Ensemble des conventions collectives en vigueur</b>			
Taux d'augmentation annuelle à la fin de l'année	2,6	2,6	2,6

Source : ministère du Travail du Québec.

### **Principales conventions ajoutées au fichier au quatrième trimestre de 2002**

Les conventions collectives visant plus de 500 employés regroupaient 52 % des salariés de l'ensemble des unités de négociation ajoutées à la base de données au quatrième trimestre de 2002. Il s'agit de conventions signées dans les entreprises ou organismes suivants :

- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse : 6 763 salariés
- Université du Québec à Montréal : 1 928 salariés
- Association des établissements privés conventionnés (santé et services sociaux) : 1 651 salariés
- Manufacturier de bas Iris : 1 600 salariés
- Saargummi : 1 118 salariés
- Association des employeurs de l'industrie automobile : 900 salariés
- Provigo Distribution : 684 salariés
- Hôtel Reine Elizabeth : 628 salariés
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) : 600 salariés
- Olymel (Berthierville) : 510 salariés.

### **La croissance salariale dans les renouvellements de convention collective**

Dans cette section, nous analysons la croissance des gains salariaux dans les conventions collectives renouvelées en 2002. L'indicateur utilisé mesure la croissance annuelle moyenne des taux de salaire pour la durée de la convention.

Les salariés québécois dont la convention a été renégociée en 2002 ont obtenu une hausse annuelle moyenne de 2,5 % de leur taux de salaire, soit 0,5 point de pourcentage de moins que le taux obtenu en 2001. Ce résultat porte sur 124 527 salariés répartis dans 204 conventions renouvelées au cours de l'année dernière.

### **La durée d'application des clauses salariales**

L'analyse des conventions collectives renouvelées en 2002 révèle une durée moyenne des clauses salariales de 28 mois, soit 11 mois de moins que la durée moyenne observée en 2001 (tableau 1.2). Les prolongations pour une durée d'un an de la plupart des conventions collectives dans le secteur public québécois expliquent cette diminution importante de la durée moyenne des clauses salariales.

Les 25 conventions collectives renouvelées pour une durée de 12 mois regroupaient le plus grand nombre de salariés, soit 65 706. Ces conventions prévoyaient une croissance annuelle des taux de salaire de 2,2 %. Par ailleurs, 95 conventions de longue durée (plus de 36 mois) touchant 31 458 salariés ont été renouvelées en 2002. Elles étaient d'une durée moyenne de 56 mois et comportaient une croissance de 2,6 % par année. On dénombrait également 60 conventions collectives d'une durée de 36 mois exactement. Elles regroupaient 19 612 syndiqués qui bénéficiaient d'une croissance annuelle de 2,9 % de leur taux de salaire. Seulement 24 conventions renouvelées en 2002 comportaient une clause salariale d'une durée supérieure à 12 mois et inférieure à 36 mois. Elles visaient 7 751 salariés et prévoyaient une croissance moyenne des taux de salaire de 3,7 % par année.

### **Ventilation de la croissance des taux de salaire selon la catégorie de salariés**

Les cols blancs composaient 59,1 % des salariés qui ont renouvelé leur convention collective en 2002. Ils bénéficiaient d'une croissance salariale moyenne de 2,5 % par année. Quant aux conventions collectives de cols bleus, elles comprenaient des augmentations moyennes de 2,6 % par année (tableau 1.3).

Tableau 1.2

**Croissance des taux de salaire versés en cours de convention selon la durée de la clause salariale  
? Renouvellements intervenus en 2002**

	Durée de la clause salariale (mois)							
	Ensemble	moins de 12	12	12 à 24	24	24 à 36	36	plus de 36
<b>Taux de croissance (%)</b>								
Taux de croissance annuel moyen	2,5	–	2,2	2,9	4,5	2,0	2,9	2,6
En première année	2,6	–	2,2	3,1	5,4	2,2	2,9	2,9
En deuxième année	2,6	–	–	1,5	2,8	1,6	2,9	2,5
En troisième année	2,7	–	–	–	–	2,1	3,0	2,5
<b>Durée moyenne (mois)</b>	28	–	12	17	24	32	36	56
<b>Nombre de conventions</b>	204	–	25	9	7	8	60	95
<b>Nombre de salariés</b>	124 527	–	65 706	1 333	4 631	1 787	19 612	31 458

Source : ministère du Travail du Québec.

Les employés du secteur public, qui représentaient 58,2 % des salariés ayant renouvelé leur convention en 2002, ont obtenu une hausse annuelle moyenne de 2,4 % et ceux du secteur privé, de 2,7 %. Dans le secteur public, les conventions collectives renouvelées en 2002 touchaient principalement des unités de négociation relevant du gouvernement du Québec.

Dans le secteur privé, les grandes unités de négociation (500 salariés et plus) et les unités de taille moyenne (200 à 499 salariés) ont obtenu des hausses moyennes de 2,9 % comparativement à 2,2 % pour les unités de petite taille (moins de 200 salariés).

### La croissance des taux de salaire réels

Comme l'indique le tableau 1.3, seulement 28 des 204 renouvellements de convention collective signés en 2002 possédaient une clause d'indexation au coût de la vie. Les salariés visés (8 228) ont obtenu une hausse moyenne de 3,1 % par année en dollars courants, comparativement à 2,5 % pour les salariés (116 299) ne disposant pas d'une clause de protection contre la hausse des prix.

Pour l'ensemble des salariés qui ont renouvelé leur convention collective en 2002, les augmentations négociées devraient entraîner une baisse annuelle de

0,3 % de leur taux de salaire réel, pour la durée des ententes. En comparaison, les conventions renouvelées en 2001 comportaient des augmentations réelles de 0,7 % par année. La hausse des prévisions d'inflation en 2003 explique en grande partie cette diminution des taux de salaire réels. Le Mouvement Desjardins estime en effet que les prix à la consommation devraient croître de 3,2 % en 2003<sup>9</sup>.

Les conventions du secteur public renouvelées en 2002 devraient se traduire par une baisse de 0,7 % par année des taux de salaire réels, tandis que celles du secteur privé devraient entraîner une croissance annuelle réelle de 0,2 % de la rémunération horaire.

Quand on analyse les taux de croissance du salaire réel au regard de la taille des unités de négociation dans le secteur privé, il appert que les unités de grande taille ont négocié une augmentation réelle de 0,4 % par année, alors que les unités de taille moyenne obtenaient des augmentations réelles atteignant 0,3 %. Toutefois, les renouvellements de convention collective dans les unités de négociation de petite taille se sont traduites par une baisse de 0,3 % des taux de salaire réel pour la durée d'application des clauses salariales.

9. Fédération des caisses Desjardins du Québec, Perspectives économiques à moyen terme, 2003-2006, Lévis, novembre 2002.

Tableau 1.3

**Ventilation du taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention  
? Renouvellements intervenus en 2002**

	Règlements dont l'emploi modal est connu				Croissance du taux de salaire nominal (%)	Croissance du taux de salaire réel <sup>1</sup> (%)	Proportion de salariés à l'emploi modal (%)
	Conventions (%)	Salariés (%)	Conventions (N)	Salariés (N)			
<b>Ensemble des salariés</b>	98,1	98,6	204	124 527	2,5	-0,3	29,7
Cols bleus	97,4	96,7	151	50 963	2,6	0,1	40,0
Cols blancs	100,0	100,0	53	73 564	2,5	-0,6	22,5
Sans indexation	97,8	98,5	176	116 299	2,5	-0,4	29,8
Avec indexation	100,0	100,0	28	8 228	3,1	0,5	27,3
<b>Secteur public</b>	100,0	100,0	40	72 442	2,4	-0,7	20,0
Municipal	100,0	100,0	8	647	2,1	-0,1	38,9
Provincial	100,0	100,0	28	70 105	2,4	-0,7	19,7
Fédéral	100,0	100,0	4	1 690	2,5	0,2	23,5
<b>Secteur privé</b>	97,6	96,8	164	52 085	2,7	0,2	43,1
<i>Type de produits</i>							
Biens	97,0	97,6	97	35 140	2,7	0,2	41,6
Services	98,5	95,0	67	16 945	2,9	0,3	46,3
<i>Taille de l'unité</i>							
500 salariés et plus	92,9	96,6	13	25 875	2,9	0,4	48,1
200 à 499 salariés	95,9	94,9	47	13 320	2,9	0,3	37,6
Moins de 200 salariés	99,0	99,0	104	12 890	2,2	-0,3	38,8

1. Calculé à l'aide de l'Indice des prix à la consommation pour le Québec.

Source : ministère du Travail du Québec.

**Répartition des salariés par classe d'augmentation des taux de salaire**

Le tableau 1.4 fait état de la distribution en pourcentage des salariés selon le niveau de croissance du taux de salaire qu'ils ont obtenu lors des renouvellements de convention collective en 2002. On y observe que c'est dans la classe des taux d'augmentation annuelle de 2 % à 2,9 % que l'on trouvait le plus grand nombre de salariés, soit 66,2 % de l'univers recensé. De même, 21,8 % des salariés ont négocié des hausses annuelles variant entre 3 % et 3,9 %. Seulement 2,5 % des travailleurs ont négocié des augmentations annuelles de 4 % et plus par année en 2002. Notons, enfin, que 0,8 % des salariés qui ont renouvelé leur convention l'an dernier ont convenu d'un gel ou d'une diminution de leur taux de salaire pour la durée de l'entente.

**L'évolution des taux de salaire négociés**

Le tableau 1.5 présente l'évolution, au cours des trois dernières années, des taux de croissance des salaires négociés selon le trimestre de signature. Jusqu'au troisième trimestre de 2001, les augmentations négociées affichaient une nette tendance à la hausse, passant de 1,9 % par année au premier trimestre de 2000 à 3,2 % au troisième trimestre de 2001. Depuis ce trimestre, les négociations salariales ont affiché des résultats en dents de scie, quoique l'amplitude des mouvements demeure assez faible, les taux de croissance annuels moyens négociés oscillant entre 2,4 % et 3 % selon le trimestre. Dans le secteur public, comme les renouvellements de convention collective sont fortement concentrés sur le plan temporel, les données présentées pour certaines périodes ne couvrent qu'un nombre restreint de conventions et de salariés.

Tableau 1.4

**Distribution en pourcentage des salariés selon le taux de croissance annuel moyen des taux de salaire versés en cours de convention**

– Renouvellements intervenus en 2002

	Ensemble des salariés	Secteur privé			Secteur public			
		Total	Biens	Services	Total	Municipal	Provincial	Fédéral
<b>Distribution en pourcentage</b>								
Ensemble des salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Diminution	0,4	1,0	0,5	2,2	–	–	–	–
Sans variation	0,4	1,1	0,9	1,5	–	–	–	–
Augmentation								
(0,1 % à 0,9 %)	0,6	1,5	1,1	2,4	–	–	–	–
(1,0 % à 1,9 %)	8,0	15,7	21,3	4,1	2,4	48,5	0,7	54,6
(2,0 % à 2,9 %)	66,2	31,0	29,2	34,8	91,5	29,5	93,5	34,8
(3,0 % à 3,9 %)	21,8	45,3	44,0	47,8	4,9	21,9	4,8	–
(4,0 % à 4,9 %)	1,2	2,6	2,6	2,5	0,2	–	–	10,6
(5,0 % à 5,9 %)	0,3	0,8	–	2,4	–	–	–	–
(6,0 % à 6,9 %)	–	–	–	–	–	–	–	–
(7,0 % et plus)	1,0	1,0	0,4	2,4	1,0	–	1,0	–
<b>Hausses de salaire</b>								
Moyenne <sup>1</sup> (%)	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	2,1	2,4	2,5
Médiane <sup>1</sup> (%)	2,3	3,0	2,9	3,2	2,3	2,0	2,3	1,8
Moyenne <sup>2</sup> (%)	2,5	2,5	2,4	2,6	2,6	2,0	2,7	3,0
Médiane <sup>2</sup> (%)	2,3	2,4	2,4	2,5	2,3	2,0	2,3	2,9

1. Hausses pondérées par le nombre de salariés.

2. Hausses non pondérées par le nombre de salariés.

Source : ministère du Travail du Québec.

Les données annuelles offrent un portrait plus représentatif de la situation. Le graphique 1 illustre sur une base annuelle l'évolution des taux de salaire négociés lors des renouvellements de convention collective. On note une tendance à la hausse du taux de croissance salariale qui est passé d'un creux de 0,4 % en 1993 à un pic de 3 % en 2001. Depuis 1998, on observe cependant un repli, tous les deux ans, du taux de croissance des salaires négociés. Le ralentissement de 0,5 point de pourcentage constaté en 2002 est le plus important depuis 1993. La croissance moyenne des taux de salaire a été moins élevée dans les conventions renouvelées en 2002 que dans celles de 2001, autant dans le secteur privé (baisse de 0,3 point de pourcentage) que dans le secteur public (baisse de 0,8 point de pourcentage).

Le graphique 1 montre également que les ententes négociées dans le secteur public ont produit

généralement des augmentations moyennes inférieures à celles qui étaient conclues dans le secteur privé. Au cours des dix dernières années, en effet, le taux de croissance des salaires négociés dans le secteur public n'a été supérieur à celui du secteur privé qu'en deux occasions, soit en 1999 et en 2001, deux années de faible intensité au regard de la négociation collective dans le secteur public.

**Les taux de croissance des salaires négociés par secteur d'activité économique**

Pour une analyse plus fine des résultats de la négociation collective selon les secteurs d'activité économique, on consultera le tableau 1.6. Il est cependant important de noter que les taux de croissance par secteur d'activité sont, dans certains groupes industriels, fondés sur un nombre peu élevé de conventions collectives.

Tableau 1.5  
**Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention  
selon le trimestre de renouvellement, 2000-2002 (en pourcentage)**

	2000-1	2000-2	2000-3	2000-4	2001-1	2001-2	2001-3	2001-4	2002-1	2002-2	2002-3	2002-4
<b>Ensemble des salariés</b>	1,9	2,3	2,4	2,6	2,5	2,9	3,2	2,8	2,9	2,4	3,0	2,6
Cols bleus	1,8	2,1	2,5	2,5	2,5	2,7	3,2	2,7	2,5	2,5	2,9	2,6
Cols blancs	2,0	2,4	2,3	2,7	2,3	3,5	2,8	2,9	4,7	2,3	3,0	2,4
Sans indexation	1,7	2,3	2,4	2,6	2,5	2,9	3,2	2,8	2,7	2,3	3,0	2,5
Avec indexation	2,4	3,5	2,4	2,6	2,5	3,1	3,1	2,6	3,2	3,4	2,2	2,7
<b>Secteur public</b>	1,7	2,3	2,2	2,3	2,2	3,6	3,4	3,0	6,4	2,2	3,0	2,2
Municipal	–	2,3	2,3	1,8	2,2	2,4	3,9	2,4	1,0	2,4	2,2	–
Provincial	1,9	2,3	2,3	2,8	2,3	2,5	3,4	2,2	7,1	2,2	3,0	2,2
Fédéral	1,6	2,0	2,2	2,6	2,2	4,8	–	3,2	3,0	2,2	4,5	–
<b>Secteur privé</b>	2,5	2,7	2,6	2,9	2,6	2,5	3,2	2,4	2,5	2,8	2,9	2,6
<i>Type de produits</i>												
Biens	2,4	3,2	3,2	3,0	2,3	2,6	3,2	2,3	2,4	2,5	3,1	2,5
Services	2,7	2,0	2,0	2,6	2,9	2,2	2,6	2,8	2,8	3,2	2,6	2,6
<i>Taille de l'unité</i>												
500 salariés et plus	1,9	3,0	2,3	3,2	2,6	2,4	3,3	2,1	2,3	3,1	3,3	2,0
200 à 499 salariés	2,7	2,2	2,4	3,7	2,7	2,6	2,7	2,4	3,0	3,0	2,8	2,6
Moins de 200 salariés	2,4	2,7	2,9	2,1	2,5	2,4	2,7	2,6	2,3	2,1	2,1	2,8

Source : ministère du Travail du Québec.

Dans le secteur primaire, les sept renouvellements de convention enregistrés en 2002 ont mené à une croissance moyenne annuelle des taux de salaire de 2,6 %. Les augmentations moyennes négociées dans le secteur des mines et des carrières (2,8 %) ont été plus substantielles que dans le domaine de la sylviculture et de l'exploitation forestière (1,9 %).

Dans l'industrie manufacturière, 88 conventions renouvelées en 2002 ont procuré aux salariés de ce secteur des augmentations annuelles moyennes de 2,7 %. Parmi les groupes industriels qui comptent un nombre significatif de conventions renouvelées, les secteurs des produits électriques, du matériel de transport et de la transformation du bois se distinguent par des augmentations annuelles moyennes d'au moins 3 % par année. À l'inverse, les augmentations observées dans les industries de l'habillement, du papier et de l'imprimerie sont inférieures à 2 % par année.

Graphique 1  
**Croissance annuelle moyenne du taux de salaire versé en cours de convention au Québec selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1987-2002 (en pourcentage)**

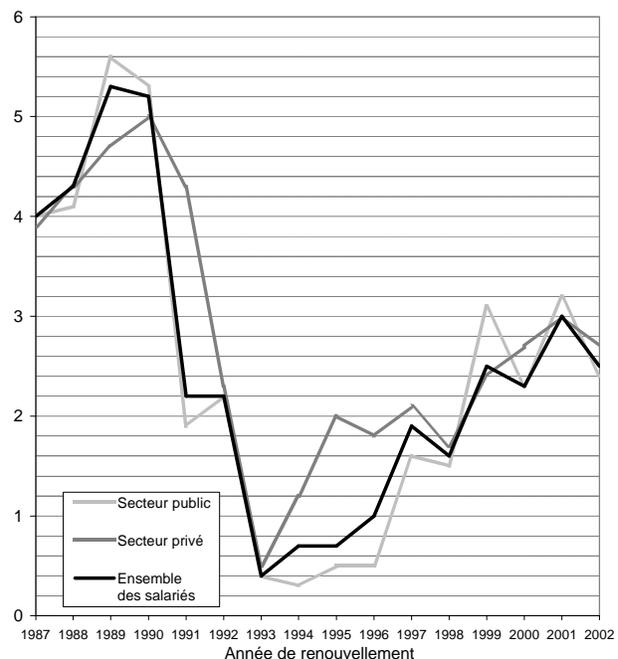


Tableau 1.6

**Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention,  
selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine, 1995-2002 (en pourcentage)**

? Par année de renouvellement

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Ensemble des salariés</b>	0,7	1,0	1,9	1,6	2,5	2,3	3,0	2,5
<b>Secteur primaire</b>	1,3	2,2	2,6	3,2	1,8	2,1	2,3	2,6
Agriculture	0,9	–	1,8	–	2,0	1,8	5,9	–
Sylviculture	2,1	5,2	2,3	4,1	1,6	2,9	1,5	1,9
Mines et carrières	1,1	1,4	2,9	1,9	1,9	1,4	2,6	2,8
<b>Secteur manufacturier</b>	2,0	2,0	2,4	2,2	2,4	3,0	2,5	2,7
Aliments	1,3	2,0	2,0	1,8	1,9	2,1	2,1	2,5
Boissons	1,6	1,5	2,8	2,3	2,1	2,5	2,1	–
Tabac	2,8	3,7	3,5	–	3,2	–	3,0	–
Caoutchouc et matières plastiques	1,4	1,8	3,1	2,4	2,7	3,1	2,8	2,1
Cuir	9,8	1,9	1,7	–	2,3	1,7	2,9	4,4
Textile	2,3	1,3	1,9	1,6	2,9	2,6	2,6	2,5
Habillement	1,2	1,1	1,8	0,7	2,1	2,9	1,5	1,8
Bois	3,1	2,8	3,0	2,4	2,4	2,0	2,4	3,0
Meuble	1,7	2,4	2,5	3,2	2,9	3,1	2,7	2,4
Papier	2,7	2,8	3,2	1,9	1,4	1,0	2,0	1,8
Imprimerie	0,6	0,6	2,7	2,3	1,4	2,7	2,5	1,8
Première transformation des métaux	2,4	1,8	1,6	2,5	2,2	2,2	3,0	2,0
Produits en métal	2,7	1,2	1,4	2,5	2,4	2,9	3,0	2,5
Machinerie	2,3	1,4	2,1	3,9	2,4	1,8	2,3	2,7
Matériel de transport	1,7	1,7	2,9	2,2	3,2	5,4	–	3,4
Produits électriques	3,2	2,1	2,4	2,1	8,5	4,7	3,1	3,3
Minéraux non métalliques	1,6	1,6	2,9	2,0	1,9	2,4	2,7	2,1
Produits du pétrole et du charbon	–	–	3,0	3,6	–	3,4	3,3	–
Industrie chimique	1,5	0,9	2,5	2,1	3,6	3,0	2,8	2,1
Autres industries manufacturières	2,2	1,0	2,3	3,2	2,8	2,6	1,8	3,6
<b>Construction</b>	2,5	–	2,0	0,4	2,0	5,4	3,3	2,4
<b>Services</b>	0,5	0,7	1,6	1,4	3,0	2,3	3,0	2,5
Transports et entreposage	2,8	1,2	2,4	0,7	3,1	2,4	3,0	1,5
Communications	1,8	1,3	0,6	0,0	2,2	1,7	3,4	3,0
Électricité, gaz et eau	–	0,7	1,4	1,9	1,8	2,8	–	3,0
Commerce de gros	2,7	1,5	1,7	2,2	4,6	2,6	2,0	6,0
Commerce de détail	0,0	1,2	1,3	2,1	2,8	2,3	2,4	2,1
Finances	0,6	2,2	1,9	1,1	1,5	1,7	2,3	2,2
Assurances	1,8	1,1	2,2	1,8	2,2	1,5	4,7	2,0
Immobilier	2,7	0,5	0,7	–	2,4	2,6	1,8	2,5
Services aux entreprises	1,6	3,3	0,5	2,4	1,6	2,3	2,3	1,3
Administration publique fédérale	–	–	4,4	1,9	4,8	2,1	3,5	3,8
Administration publique provinciale	0,3	0,6	–	–	–	1,9	3,1	2,2
Administration publique municipale	0,9	2,2	2,3	0,9	2,0	1,9	2,4	2,6
Enseignement	0,6	0,3	0,6	1,3	1,4	2,7	2,4	2,7
Services médicaux et sociaux	0,3	0,3	1,7	1,6	3,6	2,1	3,4	2,3
Hébergement	2,2	1,7	1,9	2,0	3,1	2,8	3,3	3,3
Restauration	3,8	3,0	2,0	1,3	2,4	2,9	2,4	2,6
Autres services	1,2	1,1	0,9	2,0	2,3	2,5	2,3	5,4
<b>Secteur public</b>	0,5	0,5	1,6	1,5	3,1	2,3	3,2	2,4
<b>Secteur privé</b>	2,0	1,8	2,1	1,7	2,4	2,7	3,0	2,7
<b>Nombre de conventions</b>	322	372	307	278	292	380	273	204
<b>Nombre de salariés</b>	484 014	178 189	153 778	97 696	146 092	522 786	165 877	124 527

Source : ministère du Travail du Québec.

Le secteur des services a en 2002 enregistré 107 renouvellements de convention collective qui visaient près de 90 000 salariés. La croissance moyenne des taux de salaire s'est établie à 2,5 % par année pour la durée des conventions conclues dans ce secteur d'activité. Les secteurs des communications, du commerce de gros, de l'électricité, du gaz et de l'eau et la catégorie des autres services ont donné lieu à des ententes procurant à leurs salariés au moins 3 % d'augmentation par année. Par contre, d'autres industries de services qui touchaient un nombre élevé de salariés ont négocié des taux de croissance des salaires inférieurs à la moyenne. C'est le cas du commerce de détail (2,1 % par année), de l'administration publique provinciale (2,2 %) et des services médicaux et sociaux (2,3 %).

### **La croissance salariale dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur**

Examinons maintenant la croissance des salaires négociés dans toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature. L'indicateur retenu ici est celui des augmentations versées, en fin d'année, à l'ensemble des salariés régis par une convention collective par rapport au montant payé l'année précédente.

En 2002, le fichier du ministère du Travail contenait 869 ententes dont les clauses salariales étaient en vigueur à la fin de l'année. Ces conventions couvraient 425 424 salariés. Le tableau 2.1 présente les principales statistiques relatives aux taux de salaire versés dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec entre 1997 et 2002. Nous avons également inclus les hausses de salaire négociées pour 2003 et 2004. Pour ces années, il est important de préciser qu'il ne s'agit pas de prévisions applicables à l'ensemble des salariés syndiqués, mais bien des augmentations effectivement négociées dans les conventions collectives s'étendant jusqu'à la fin de 2004.

Les données du tableau 2.1 indiquent que la hausse de salaire versée en 2002 à l'ensemble des travailleurs syndiqués a été légèrement inférieure à celle de 2001. Ainsi, l'augmentation payée à la fin de l'an passé atteignait 2,6 % comparativement à une moyenne de 2,8 % en 2001. Les conventions collectives qui contiennent des clauses salariales en vigueur en 2003 et en 2004 incluent pour leur part des hausses salariales de 2,7 % et 2,4 % à la fin de ces années.

L'augmentation du taux de salaire nominal obtenue par l'ensemble des salariés syndiqués à la fin de 2002 correspond à un gain réel de 0,6 %, une fois l'inflation prise en compte. Les taux de salaire négociés pour cette année et l'an prochain procureront aux travailleurs un gain réel de 0,5 % en 2003 et une baisse de 0,1 % en 2004, après déduction de la hausse prévue des prix.

Le tableau 2.2 compare les augmentations versées en fin d'année aux salariés qui ont conclu une entente au cours de 2002 avec celles de l'ensemble des conventions collectives en vigueur. Les règlements intervenus en 2002 engendrent des augmentations annuelles comparables à celles qui sont inscrites dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur pour ce qui est des augmentations versées en 2002 et 2003. Mais en ce qui a trait aux augmentations obtenues pour 2004, les conventions négociées en 2002 vont procurer des augmentations légèrement plus élevées par rapport à celles prévues dans l'ensemble des conventions en vigueur (2,7 % contre 2,4 %).

### **Selon le secteur d'origine (privé et public)**

Le graphique 2 trace, pour le Québec, l'évolution des taux de salaire versés à l'ensemble des employés syndiqués selon le secteur d'origine, sans égard à la date de signature de leur convention. Depuis 1995, les augmentations annuelles versées à l'ensemble des salariés ont eu tendance à croître. La croissance des augmentations est régulière, sauf en 1998 et en 2002 où un léger repli s'est manifesté.

Tableau 2.1

**Variation annuelle du taux de salaire versé aux salariés syndiqués au Québec, 1997-2004 (en pourcentage)  
 ? Ensemble des conventions collectives en vigueur**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (P)	2004 (P)
<b>Ensemble des salariés</b>	1,4	1,3	2,2	2,6	2,8	2,6	2,7	2,4
Cols bleus	2,2	1,4	2,1	2,2	2,7	2,6	2,6	2,4
Cols blancs	1,1	1,1	2,3	2,8	2,9	2,6	2,8	2,5
<b>Secteur public</b>	1,2	1,2	2,3	2,8	2,9	2,6	3,0	3,0
Municipal	2,9	1,1	1,5	1,5	2,4	2,6	2,3	2,9
Administration	3,4	0,8	1,3	1,3	2,3	2,6	2,2	3,7
Entreprises	1,0	2,1	2,4	2,2	2,8	2,7	2,4	2,3
Provincial	1,0	1,1	2,4	2,9	2,9	2,6	3,0	–
Administration <sup>1</sup>	1,1	1,1	2,4	2,9	2,9	2,5	2,0	–
Entreprises	0,4	1,6	2,2	2,4	2,6	2,7	3,0	–
Fédéral	2,1	1,4	2,1	3,2	3,0	2,6	3,1	3,0
Administration	3,1	2,0	2,3	3,8	3,2	2,5	2,3	–
Entreprises	1,6	0,2	1,8	2,0	2,7	2,7	3,2	3,0
<b>Secteur privé</b>	2,1	1,4	2,1	2,2	2,7	2,6	2,6	2,4
<i>Type de produits</i>								
Biens	2,4	2,0	2,1	2,3	2,7	2,5	2,7	2,6
Construction	0,0	0,0	2,0	2,0	2,9	2,9	2,8	2,5
Services	1,4	1,3	2,1	2,2	2,5	2,5	2,3	1,9
<i>Taille de l'unité</i>								
500 salariés et plus	2,3	0,9	2,1	2,2	3,0	2,8	2,8	2,4
200 à 499 salariés	2,0	1,9	2,1	2,3	2,5	2,5	2,5	2,5
Moins de 200 salariés	1,9	1,9	2,1	2,1	2,3	2,3	2,2	2,3

(P) Données provisoires ne concernant que les conventions collectives qui ont des clauses salariales en vigueur au cours de ces années.

1. Comprenant la fonction publique, les institutions publiques d'éducation, de santé et de services sociaux.

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau 2.2

**Évolution<sup>1</sup> des taux de salaire versés aux employés syndiqués selon les règlements intervenus  
 au cours de 2002 comparativement à l'ensemble des conventions collectives en vigueur, 2000-2004**

	2000	2001	2002	2003 (P)	2004 (P)
<b>Règlements intervenus au cours de 2002</b>					
Tous les secteurs	2,2	2,8	2,7	2,7	2,7
Industries primaires	3,1	1,6	3,1	3,1	2,5
Industries manufacturières	1,9	3,3	2,6	2,8	2,8
Construction	–	–	5,0	0,6	2,3
Transport, communications et autres services publics	1,4	2,5	2,9	3,1	3,0
Commerce	1,0	1,6	4,7	1,9	1,6
Finances, assurances et affaires immobilières	2,4	2,1	2,7	2,2	2,3
Services socioculturels, commerciaux et personnels	2,5	3,4	2,6	2,6	3,2
Administration publique	2,5	2,5	2,5	2,6	–
Nombre de conventions	160	159	168	173	145
Nombre de salariés	115 515	117 651	118 685	57 578	48 808
<b>Ensemble des conventions en vigueur</b>					
Ensemble des salariés	2,6	2,8	2,6	2,7	2,4
Nombre de conventions	1 106	1 109	869	607	349
Nombre de salariés	805 247	812 681	425 424	247 061	100 866

1. Taux d'augmentation annuelle à la fin de l'année.

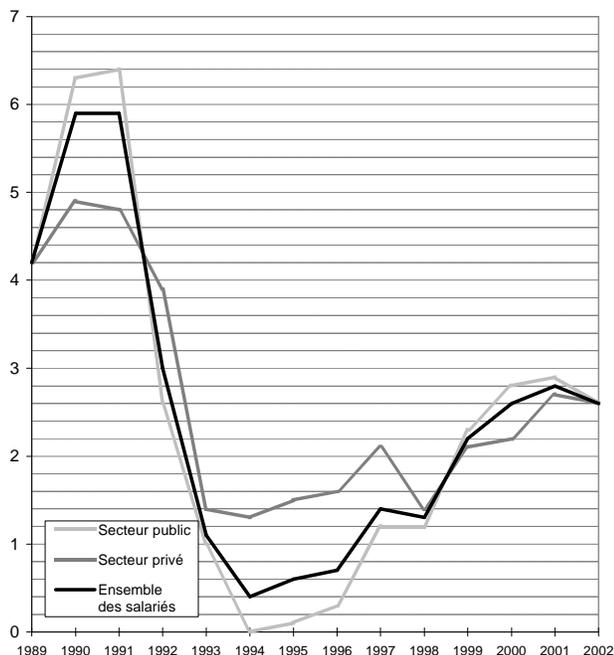
(P) Données provisoires ne concernant que les conventions collectives qui ont des clauses salariales en vigueur au cours de ces années.

Source : ministère du Travail du Québec.

On constate également que, de 1992 à 1998, les augmentations annuelles étaient nettement plus élevées dans le secteur privé que dans le secteur public. Cependant, de 1999 à 2001, cet écart a favorisé le secteur public par une faible marge. En 2002, les salariés du secteur public ont reçu une augmentation de 2,6 %, tout comme ceux du secteur privé.

Dans le secteur privé, les hausses de salaire ont été en moyenne de 2,8 % en 2002 pour les grandes unités (500 employés et plus), de 2,5 % pour les unités de taille moyenne (200 à 499 employés) et de 2,3 % pour les petites unités (moins de 200 salariés), comme l'indique le tableau 2.1.

Graphique 2  
Évolution du taux de salaire versé dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur au Québec selon le secteur d'origine, 1989-2002 (en pourcentage)



### Selon le secteur d'activité économique

Lorsque l'on ventile les données selon le secteur d'activité économique (tableau 2.3), on constate que l'augmentation de salaire versée aux employés visés par une convention collective s'est élevée, en 2002, à 2,3 % dans le secteur primaire, à 2,5 % dans le secteur manufacturier, à 2,9 % dans le secteur de la construction et à 2,6 % dans celui des services. Les hausses

annuelles les plus importantes en 2002 se trouvent dans les industries du tabac, du matériel de transport, des produits électriques, des produits du pétrole et du charbon, dans le secteur de l'électricité, du gaz et de l'eau, dans les services d'assurances et le commerce de gros avec des augmentations d'au moins 3 % dans chacun de ces groupes industriels. Par contre, les hausses annuelles de salaire versées dans les groupes industriels suivants n'ont pas dépassé 2 % en 2002 : cuir, habillement, papier, services aux entreprises et commerce de détail.

### Conclusion

Les conventions collectives renouvelées en 2002 contenaient une croissance moyenne du taux de salaire de 2,5 % par année pour la durée des ententes. Il s'agit d'une baisse de 0,5 point de pourcentage par rapport au taux de croissance observé en 2001. Ce ralentissement de la croissance de l'indicateur des taux de salaire négociés est survenu alors que l'économie québécoise affichait une bonne performance : le PIB réel a augmenté au rythme de 4,1 % en 2002 et la création d'emplois a atteint un niveau record (118 000)<sup>10</sup>.

La croissance réelle des taux de salaire négociés en 2002 a été de -0,3 % par année pour la durée des ententes. Ce résultat reflète les hausses relativement modestes des taux de salaire exprimés en dollars courants et une augmentation substantielle des prévisions du taux d'inflation qui devrait atteindre 3,2 % en 2003 selon le Mouvement Desjardins.

L'enquête du ministère du Travail permet également de mesurer l'augmentation de salaire versée en fin d'année à l'ensemble des salariés visés par une convention collective. En décembre 2002, le taux de salaire des conventions collectives analysées a enregistré une hausse moyenne de 2,6 % par rapport à décembre 2001.

10. Institut de la statistique du Québec, *Principaux indicateurs désaisonnalisés - Québec*, [www.stat.gouv.qc.ca/princ\\_indic/](http://www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/).

Tableau 2.3

**Évolution annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués selon le secteur d'activité économique et le secteur d'origine, 1996-2004 (en pourcentage)**
**? Ensemble des conventions collectives en vigueur**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (P)	2004 (P)
<b>Ensemble des salariés</b>	0,7	1,4	1,3	2,2	2,6	2,8	2,6	2,7	2,4
<b>Secteur primaire</b>	2,2	1,9	1,2	2,1	2,0	2,6	2,3	2,4	2,4
Agriculture	1,1	1,6	1,9	1,8	2,5	7,5	1,0	1,0	1,0
Sylviculture	4,5	3,0	2,4	2,8	2,4	0,9	2,1	2,2	2,2
Mines et carrières	0,9	1,5	0,5	1,9	1,8	3,0	2,5	2,6	2,7
<b>Secteur manufacturier</b>	1,9	2,4	2,1	2,1	2,3	2,7	2,5	2,7	2,6
Aliments	1,6	1,7	1,9	1,9	1,7	2,1	2,3	2,1	2,0
Boissons	1,5	1,9	2,1	2,4	2,2	2,2	2,5	2,0	2,2
Tabac	1,8	3,4	3,5	3,3	3,0	3,3	3,1	3,5	4,0
Caoutchouc, matières plastiques	2,2	2,1	2,3	2,4	2,4	2,7	2,9	3,2	3,1
Cuir	1,6	1,5	1,9	1,8	1,9	1,9	2,0	3,2	3,8
Textile	1,8	0,9	2,3	1,9	2,5	2,5	2,6	2,7	3,0
Habillement	1,4	1,7	1,4	1,8	2,2	2,4	1,5	2,0	2,2
Bois	3,3	3,5	2,8	2,7	2,2	2,1	2,2	2,3	2,3
Meuble	1,7	2,4	2,1	2,4	2,1	2,4	2,6	2,8	3,0
Papier	3,1	3,0	1,6	0,7	2,1	1,9	1,9	1,9	2,0
Imprimerie	0,6	2,0	1,7	1,9	2,1	2,2	2,2	2,6	2,4
Première transformation des métaux	2,1	2,2	1,9	2,1	2,4	2,6	2,7	3,7	3,4
Produits en métal	2,6	1,9	1,4	1,9	2,6	2,7	2,8	3,1	1,7
Machinerie	2,7	1,6	2,0	2,0	-0,6	2,4	2,6	2,4	2,4
Matériel de transport	0,4	3,8	2,3	3,0	1,9	4,7	3,4	3,5	3,4
Produits électriques	2,4	2,6	2,1	2,4	4,4	3,2	3,3	3,8	2,8
Minéraux non métalliques	1,7	1,9	2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	1,8	3,0
Produits du pétrole et du charbon	3,2	3,0	3,6	3,0	6,1	3,5	3,2	3,0	-
Industrie chimique	2,1	2,2	2,2	2,5	2,5	2,9	2,3	2,5	3,1
Autres industries manufacturières	2,5	2,1	3,0	2,3	2,6	2,1	3,0	2,5	3,7
<b>Construction</b>	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	2,9	2,9	2,8	2,5
<b>Services</b>	0,5	1,2	1,2	2,3	2,7	2,8	2,6	2,5	2,0
Transports et entreposage	2,4	1,4	2,2	2,7	2,4	2,6	2,5	2,4	2,6
Communications	0,8	1,6	-0,3	1,9	1,8	2,6	2,8	3,1	3,0
Électricité, gaz et eau	0,7	-0,1	1,6	2,9	2,0	2,1	3,0	3,1	0,0
Commerce de gros	1,5	1,8	2,0	1,9	2,1	2,6	4,4	2,1	0,4
Commerce de détail	1,3	1,6	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,6
Finances	3,1	1,2	1,7	1,4	1,9	2,1	2,1	1,9	2,0
Assurances	1,8	1,9	2,1	1,7	2,3	4,1	3,0	2,6	3,1
Immobilier	0,4	1,4	1,9	2,1	3,2	2,4	2,6	3,0	3,2
Services aux entreprises	1,8	0,9	0,6	2,5	1,8	2,5	1,3	1,7	2,3
Administration publique fédérale	0,0	3,1	2,0	2,3	3,8	3,2	2,5	2,3	-
Administration publique provinciale	0,1	1,0	1,1	1,7	2,6	2,5	2,5	2,0	-
Administration publique municipale	1,8	3,4	0,8	1,3	1,3	2,3	2,6	2,2	3,7
Enseignement	0,4	1,1	1,1	2,5	3,5	3,5	2,6	2,7	2,7
Services médicaux et sociaux	0,0	1,0	1,1	2,5	2,4	2,5	2,4	2,3	2,1
Hébergement	2,0	1,2	1,9	3,5	3,2	2,9	2,8	3,0	3,8
Restauration	3,3	1,7	1,9	0,8	1,7	2,7	2,4	1,4	1,3
Autres services	1,5	0,7	0,5	1,3	2,3	3,3	2,4	2,3	0,2
<b>Secteur public</b>	0,3	1,2	1,2	2,3	2,8	2,9	2,6	3,0	3,0
<b>Secteur privé</b>	1,6	2,1	1,4	2,1	2,2	2,7	2,6	2,6	2,4
<b>Nombre de conventions</b>	1 048	1 052	1 040	1 069	1 106	1 109	869	607	349
<b>Nombre de salariés</b>	870 476	798 626	620 730	779 433	805 247	812 681	425 424	247 061	100 866

(P) Données provisoires ne concernant que les conventions collectives qui ont des clauses salariales en vigueur au cours de ces années.

Source : ministère du Travail du Québec.

Cette valeur est analogue aux augmentations de salaire observées dans l'ensemble du marché du travail. Par exemple, le salaire hebdomadaire moyen a crû de 2,7 % au Québec en 2002<sup>11</sup>.

Signalons également que les conventions collectives qui fixent les salaires pour 2003 et 2004 comportent des augmentations de 2,7 % et 2,4 %. Ces ententes sont massivement concentrées dans le secteur privé.

Il est intéressant de comparer les augmentations de salaire déjà négociées pour 2003 avec les prévisions des cabinets d'experts-conseils en rémunération. Le taux moyen d'augmentation de 2,7 % observé pour 2003 dans l'enquête du ministère du Travail est nettement plus élevé que ce que prévoient la plupart des firmes d'experts pour la présente année. La synthèse des prévisions salariales pour 2003, publiée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec<sup>12</sup>, situe en effet à 2,3 % et 2,4 % le taux d'augmentation prévu aux échelles salariales des cols blancs et des cols bleus. De même, les augmentations déjà négociées pour 2003 dépassent par une bonne marge les prévisions de croissance du salaire hebdomadaire moyen soumises par le Conference Board du Canada, lesquelles se chiffrent à 2,2 % au Québec pour la présente année.

Les prévisions des firmes d'experts conseils en matière de rémunération sont basées, dans la plupart des cas, sur les perceptions ou les estimations des employeurs. Ces prévisions attestent une certaine prudence vis-à-vis des perspectives économiques en 2003. Sur les huit organismes consultés par l'OCRHRI, quatre s'attendent à

des hausses salariales inférieures à celles qui ont été versées en 2002, deux croient qu'elles seront équivalentes à celles de l'an dernier et seulement deux prévoient des augmentations supérieures à celles de 2002. Il sera intéressant de voir si ces inquiétudes face aux perspectives économiques vont se répercuter sur le résultat salarial de l'activité de la négociation collective en 2003.

---

11. Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*. Il s'agit de la rémunération hebdomadaire moyenne incluant les heures supplémentaires. Cet indicateur mesure l'évolution du salaire moyen des salariés et non pas l'évolution des taux de salaire associés à des postes de travail comme le fait l'ICTSN.

12. L'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, *Prévisions salariales 2003*.  
<http://www.portail-rhri.com/solutions/previsions2003/>.

## Annexe A

Tableau A.1

**Croissance annuelle moyenne des taux de salaire versés en cours de convention selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1990-2002 (en pourcentage)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Ensemble des salariés</b>	5,2	2,2	2,2	0,4	0,7	0,7	1,0	1,9	1,6	2,5	2,3	3,0	2,5
<b>Secteur public</b>	5,3	1,9	2,2	0,4	0,3	0,5	0,5	1,6	1,5	3,1	2,3	3,2	2,4
Municipal	5,0	3,2	2,8	0,5	0,8	1,7	2,0	2,2	0,8	2,0	2,1	2,5	2,1
Provincial	5,3	1,9	2,1	0,4	0,3	0,4	0,3	1,2	1,6	2,2	2,3	2,7	2,4
Fédéral	7,3	2,0	3,3	0,1	0,1	1,3	1,4	1,9	1,9	4,2	1,9	3,5	2,5
<b>Secteur privé</b>	5,0	4,3	2,3	0,5	1,2	2,0	1,8	2,1	1,7	2,4	2,7	3,0	2,7
<i>Type de produits</i>													
Biens	5,4	4,5	2,4	1,4	1,5	2,0	2,0	2,5	2,2	2,4	2,9	2,5	2,7
Construction	4,7	5,6	–	0,0	1,8	2,5	–	2,0	0,4	2,0	5,4	3,3	2,4
Services	5,1	3,8	2,2	0,9	0,5	2,0	1,5	1,7	1,0	2,8	2,3	2,5	2,9

Source : ministère du Travail du Québec.

Tableau A.2

**Nombre de conventions collectives et de travailleurs visés selon le secteur d'origine et l'année de renouvellement, 1990-2002**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>NOMBRE DE CONVENTIONS</b>													
Tous les secteurs	474	530	446	645	355	322	372	307	278	292	380	273	204
<b>Secteur public</b>	165	230	169	352	88	59	96	74	93	51	177	71	40
Municipal	54	37	40	126	26	4	19	32	51	24	47	29	8
Provincial	100	133	115	169	4	50	72	34	16	15	111	24	28
Fédéral	11	60	14	57	58	5	5	8	26	12	19	18	4
<b>Secteur privé</b>	309	300	277	293	267	263	276	233	185	241	203	202	164
<i>Type de produits</i>													
Biens	206	188	174	181	177	181	171	156	113	142	126	129	95
Construction	2	2	–	5	1	1	–	3	1	5	1	6	2
Services	101	110	103	107	89	81	105	74	71	94	76	67	67
<b>NOMBRE DE SALARIÉS</b>													
Tous les secteurs	499 170	614 321	549 099	744 569	149 296	484 014	178 189	153 778	97 696	146 092	522 786	165 877	124 527
<b>Secteur public</b>	331 844	534 299	474 833	557 563	79 552	411 540	108 575	51 975	50 752	24 648	472 640	49 393	72 442
Municipal	26 698	11 795	18 168	39 561	21 660	1 462	8 293	17 664	16 577	6 477	17 733	6 421	647
Provincial	301 871	471 365	439 824	470 026	7 741	401 159	97 291	27 169	5 888	6 162	410 406	11 452	70 105
Fédéral	3 275	51 139	16 841	47 976	50 151	8 919	2 991	7 142	28 287	12 009	44 501	31 520	1 690
<b>Secteur privé</b>	167 326	80 022	74 266	187 006	69 744	72 474	69 614	101 803	46 944	121 444	50 146	116 484	52 085
<i>Type de produits</i>													
Biens	57 840	50 720	48 472	48 934	47 349	49 085	44 178	40 940	28 064	39 946	29 763	33 268	34 791
Construction	74 002	313	–	100 108	105	132	–	38 893	651	53 324	1 105	65 514	349
Services	35 484	28 989	25 794	37 964	22 290	23 257	25 436	21 970	18 229	28 174	19 278	17 702	16 945

Source : ministère du Travail du Québec.

## Notes techniques

### 1. Types de mesure

Le suivi de l'aspect salarial des négociations de convention collective au Québec vise deux objectifs : comparer les résultats des renouvellements de convention collective et mesurer l'évolution annuelle des gains salariaux des employés syndiqués. Pour ce faire, deux indicateurs ont été développés, l'un dit prévisionnel et portant sur la variation des taux de salaire en cours de convention, l'autre dit tendanciel et mesurant la variation des taux de salaire à la fin de l'année civile. Les résultats de chacune des unités de négociation sont pondérés par le nombre de salariés visés afin de produire la statistique d'ensemble.

#### Indicateur prévisionnel

L'indicateur prévisionnel, publié depuis 1983, 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.

Les tableaux 1.2 à 1.6 et A.1 présentent les statistiques de l'indicateur prévisionnel basé sur l'emploi modal, en utilisant la méthode de calcul dite des gains appliquée au taux de salaire versé ; si une classe salariale est de type à taux multiple, le taux maximum est retenu.

#### Indicateur tendanciel

L'indicateur tendanciel requiert le calcul du taux d'augmentation trimestriel ou annuel d'un taux de salaire pour chacune des unités de négociation. Il nécessite le suivi du même emploi d'un

renouvellement de convention à l'autre ; la date d'entrée en vigueur ou la date de signature importe peu. Il présente les données sur l'évolution trimestrielle ou annuelle des taux de salaire versés aux employés syndiqués ayant une clause salariale en vigueur. 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.

Les tableaux statistiques 2.1 à 2.3 présentent les résultats de l'indicateur tendanciel basé sur l'emploi modal. Les calculs sont effectués à l'aide de la méthode dite des taux. Si une classe salariale est de type à taux multiple, le taux maximum est retenu. Les données sur l'indicateur tendanciel débutent avec l'année 1986.

### 2. Unités de négociation

L'ensemble de référence est constitué des unités de négociation dont la convention collective s'applique à 100 salariés cols bleus et plus ou à 50 salariés cols blancs et plus. Une unité de négociation sera dite mixte lorsqu'elle regroupe au moins 100 cols bleus et 50 cols blancs.

Les négociations de l'ensemble de référence sont régies par l'une des lois suivantes : le Code du travail du Québec, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, la Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic, la Loi sur la fonction publique, la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec, le Code canadien du travail, la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique canadienne.

#### Secteur d'origine

Le secteur public regroupe l'ensemble des unités de négociation des sous-

secteurs municipal, provincial et fédéral ; le secteur privé comprend les autres unités.

La codification des sous-secteurs publics municipal et provincial est basée sur la définition de l'univers du secteur public québécois de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Les unités du sous-secteur public fédéral sont codifiées à la manière de l'ISQ.

Les administrations publiques municipales englobent les municipalités locales et les municipalités régionales comme les communautés urbaines et régionales et les municipalités régionales de comté. L'administration publique provinciale se compose de trois catégories : le gouvernement du Québec (ministères et fonds spéciaux) ; les institutions publiques d'éducation ; les institutions publiques de santé et de services sociaux. L'administration publique fédérale au Québec comprend les ministères et les fonds spéciaux du gouvernement du Canada. La catégorie « entreprises » des sous-secteurs fédéral et provincial réunit les unités de négociation des entreprises publiques. En ce qui a trait au sous-secteur municipal, le fichier du ministère du Travail inclut les unités des commissions de transport en commun et des Fonds d'électricité.

#### Secteur d'activité

La codification de l'unité de négociation selon le secteur d'activité économique est basée sur la Classification des activités économiques du Québec de 1984 réalisée par l'ISQ ; elle s'inspire largement de la Classification type des industries de 1980 de Statistique Canada.

#### Type de produits

Les salariés d'une unité de négociation qui travaillent dans le secteur primaire, le secteur manufacturier ou le secteur de la construction produisent des biens, alors que les autres produisent des services.

### Taille de l'unité

Une grande unité de négociation comprend 500 salariés et plus ; une moyenne en regroupe de 200 à 499 et une petite, moins de 200.

### 3. Classes salariales

Pour chaque unité de négociation, deux classes salariales sont échantillonnées à partir de la structure salariale, soit les classes inférieure et modale. La première représente celle la plus faiblement rémunérée et la seconde, celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. La classe inférieure est identifiée à partir de la clause salariale de la convention collective, alors que la classe modale est obtenue par enquête téléphonique. Si l'unité de négociation est mixte, quatre classes salariales sont alors échantillonnées : deux pour les cols bleus et deux pour les cols blancs. Cependant, pour le calcul des indicateurs prévisionnel et tendanciel, seule la classe modale est utilisée.

### Taux de salaire

De chaque classe sont exclus le ou les taux de salaire qui ne correspondent pas à la rémunération des employés qualifiés. Lorsqu'une classe ne contient qu'un taux de salaire, elle est dite de type à taux unique. Lorsqu'une classe présente un ensemble de taux de salaire croissant selon l'expérience ou le mérite, elle est dite de type à taux multiple ; dans ce cas, le taux minimum et le taux maximum sont retenus. Le premier correspond au taux d'entrée pour l'employé répondant aux exigences minimales de qualification et le second, au taux de salaire de l'employé pleinement qualifié. Cependant, pour le calcul des indicateurs prévisionnel et tendanciel, seul le taux de salaire maximum est utilisé dans le cas des classes salariales de type à taux multiple.

### 4. Taux de salaire versé

Le taux de salaire versé comprend l'augmentation générale, le versement lié

à l'inflation, qu'il soit intégré ou non à la classe salariale, de même que tout versement considéré comme montant forfaitaire, pourvu que ce dernier puisse être converti sur une base horaire. La présence d'un montant non intégré à la classe salariale dépend de la politique d'augmentation des salaires de l'employeur ; elle rend le taux de salaire versé supérieur au taux de salaire de la classe salariale.

Le taux de salaire versé s'exprime en dollars courants ; il s'agit d'un taux nominal. Le taux de salaire réel correspond au taux de salaire nominal divisé par l'indice des prix à la consommation (IPC). Dans le tableau 1.3, on utilise l'indice des prix à la consommation du Québec (1981 = 100) pour obtenir le taux de salaire réel.

### Clause d'indexation à l'IPC

Lorsque les données de Statistique Canada sur le taux d'inflation ne sont pas encore disponibles, les conventions collectives comportant une clause d'indexation salariale sont codées à l'aide d'hypothèses sur l'évolution future de l'IPC. Dans le présent article, les taux d'inflation prévus pour le Canada sont de 3,3 % en 2003, de 2,8 % en 2004, de 2,3 % en 2005, de 2,2 % en 2006 et de 2 % pour les années suivantes. En plus des données pour le Canada, des prévisions annuelles concernant le Québec sont également utilisées et elles servent à la mise à jour des prévisions pour les IPC du Québec, de Montréal et de la ville de Québec. Les taux d'inflation prévus pour le Québec sont de 3,2 % en 2003, de 2,5 % en 2004, de 2,1 % en 2005 et de 2 % pour les années subséquentes. Pour chacun des mois de la première année de prévision, les données publiées par Statistique Canada sont intégrées à la fin de chaque trimestre. L'IPC de la première année est une moyenne des données mensuelles prévues et de celles observées. Pour les autres années, les hypothèses d'inflation annuelle proviennent du Mouvement

Desjardins<sup>13</sup>. Ces hypothèses sont révisées deux fois par année.

### 5. Méthodes de calcul

L'indicateur prévisionnel utilise la méthode des gains tandis que les calculs de l'indicateur tendanciel sont effectués à l'aide de la méthode des taux.

#### Méthode des taux

Le calcul de l'augmentation annuelle des taux de salaire négociés par la méthode des taux s'effectue à l'aide du taux de salaire horaire en vigueur au mois de décembre. Pour chaque unité de négociation, la méthode des taux compare le taux du mois de décembre de l'année visée ( $S_{12}$ ) avec celui en vigueur au mois de décembre de l'année antérieure ( $S_0$ ) ; l'expression suivante fournit le taux d'augmentation annuel ( $t$ ) du taux de salaire horaire en vigueur à la fin de l'année civile :

$$\frac{S_{12}}{S_0} = 1 + t$$

Le taux d'augmentation trimestriel se calcule à l'aide du taux de salaire horaire en vigueur au dernier mois du trimestre. Par exemple, si nous connaissons le taux de salaire en vigueur au mois de mars ( $S_3$ ) et celui en vigueur au mois de juin ( $S_6$ ), nous pouvons calculer pour chaque unité de négociation le taux d'augmentation trimestriel ( $r$ ) au cours du deuxième trimestre de la manière suivante :

$$\frac{S_6}{S_3} = 1 + r$$

#### Méthode des gains

Le calcul de la croissance des taux de salaire négociés par la méthode des gains tient compte de la distribution temporelle de toutes les augmentations salariales survenues à partir du début de la période. Plus les augmentations sont

13. Source : Fédération des caisses Desjardins du Québec, *Perspectives économiques à moyen terme*.

éloignées du début de la période, plus le taux de croissance est faible, et inversement.

Par exemple, si la période est d'une durée de trois ans et si nous disposons du taux de salaire horaire en vigueur chaque mois ( $S_j$ ;  $j = 1, \dots, 36$ ), l'analyse de l'évolution du taux de salaire horaire moyen de chacune des années ( $W_i$ ;  $i = 1, 2, 3$ ) par rapport à celui de l'année précédant la période ( $W_0$ ) fournira le taux de croissance recherché. Ainsi, comme

$$N = 36$$

$$\sum S_j = 12(W_1 + W_2 + W_3)$$

on peut calculer la croissance salariale en cours de convention à l'aide de l'expression suivante :

$$N = 36$$

$$\frac{\sum S_j}{12W_0} = \frac{W_1}{W_0} + \frac{W_2}{W_0} + \frac{W_3}{W_0}$$

Le premier terme du membre de droite de l'équation correspond à  $(1 + g_1)$  et  $g_1$ , au taux de croissance du taux de salaire

horaire moyen en première année. Le deuxième terme correspond à  $(1 + g_1) \times (1 + g_2)$  et  $g_2$ , au taux de croissance du taux de salaire horaire moyen en deuxième année. On devine que le troisième terme correspond à une expression comprenant  $g_3$ , le taux de croissance du taux de salaire horaire moyen en troisième année.

On trouvera le taux de croissance annuel moyen ( $g$ ) de la période en solutionnant l'équation suivante :

$$N = 36$$

$$\frac{\sum S_j}{12W_0} = (1 + g) + (1 + g)^2 + (1 + g)^3$$

Le tableau ci-dessous permet d'illustrer les deux méthodes. Considérons une clause salariale d'une durée de trois ans dont les taux de salaire ont augmenté lors de l'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, tous les douze mois. Examinons trois façons différentes d'étaler les augmentations annuelles de taux de salaire. La première (A) présente un étalement uniforme ; la deuxième (B)

indique une accélération de la croissance en cours de convention et la troisième (C), une décélération.

Le calcul de la croissance des taux de salaire négociés effectué à l'aide de la méthode des taux donne un taux annuel moyen de 5 % dans les trois situations, alors que celui réalisé à l'aide de la méthode des gains précise que C présente une croissance plus forte des taux de salaire en cours de convention et que B enregistre une croissance plus faible.

## 6. Révision des données

Les données présentées sont sujettes à une révision d'un trimestre à l'autre puisqu'un certain nombre de conventions ne sont disponibles qu'après la date de publication des résultats trimestriels. Par ailleurs, le remplacement des résultats prévus de l'IPC par des données de l'enquête de Statistique Canada (voir Clause d'indexation à l'IPC) peut occasionner une révision des données déjà publiées.

Clause salariale	Taux de salaire horaire (\$)	Taux de croissance salariale (%)			Taux de salaire horaire (\$)	Taux de croissance salariale annuel moyen (%)
		1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année		
	$W_0$	$g_1$	$g_2$	$g_3$	$W_3$	$g$
A	10 \$	5,0	5,0	5,0	11,58 \$	5,0
B	10 \$	2,5	2,5	10,0	11,56 \$	3,8
C	10 \$	10,0	2,5	2,5	11,56 \$	6,1