

**Évolution des conflits du travail de longue durée
de 1983 à 2002 : une vue d'ensemble**

**Michel Sauvé
et
Claudine Robitaille***

**Direction générale des politiques
et de la recherche**

**Ministère du Travail
Janvier 2005**

* Michel Sauvé est conseiller en développement de politiques à la Direction des politiques, de la construction et des décrets et Claudine Robitaille est agente de liaison à la Direction des données sur le travail. Ces deux unités sont rattachées à la Direction générale des politiques et de la recherche. Les auteurs tiennent également à remercier M^{me} Johanne Turgeon, de la Direction des données sur le travail, ainsi que M^{me} Diane Boisvert, de la Direction de la recherche et de l'évaluation, pour leur précieuse collaboration.

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
1. L'ÉVOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL	6
1.1. LE NOMBRE DE CONFLITS.....	6
1.2. LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL	7
2. LES ARRÊTS DE LONGUE DURÉE.....	9
2.1. LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET LA TAILLE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION.....	9
2.2. LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET LES ARRÊTS DE TRAVAIL DE LONGUE DURÉE.....	12
2.3. LA DURÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET LA NATURE DES LONGS CONFLITS	19
3. LES CONFLITS DE LONGUE DURÉE ENTRE 1999 ET 2002.....	22
CONCLUSION.....	24
BIBLIOGRAPHIE.....	25

INTRODUCTION

La très grande majorité des administrations publiques produisent des renseignements numériques de base sur les arrêts de travail, d'autant que la Convention internationale 160 sur les statistiques du travail, adoptée en 1985 par l'Organisation internationale du travail et ratifiée par le Canada en novembre 1995, oblige les États membres à le faire de manière régulière¹.

Au Canada, des données générales sur cette question sont publiées depuis le début du vingtième siècle (Clack, 1977 : 1) tandis que le Québec a produit, de manière autonome, son premier rapport annuel en 1977². Les renseignements rendus disponibles demeurent généraux même si le programme québécois fournit davantage d'indications depuis 1999. Les informations de base portent sur le nombre d'arrêts de travail, leur durée moyenne ainsi que sur le nombre de salariés en cause et de jours-personnes perdus à la suite de ces cessations de travail.

De tels indicateurs sont utiles, notamment à des fins comparatives, mais ils ne rendent pas compte des événements et des particularités propres à chacun de ces conflits même si plusieurs d'entre eux donnent parfois lieu à la publication d'ouvrages ou de monographies en raison de leur importance dans notre histoire collective³.

En partant des données agrégées disponibles, nous nous sommes intéressés à une question précise : les conflits du travail survenus au Québec depuis deux décennies ont-ils eu tendance à devenir plus fréquents et s'allonger? En d'autres termes, les arrêts de travail qui surviennent dans le cadre de la négociation collective ont-ils tendance à se durcir ou à prendre plus de temps à se régler?

Un survol de la littérature, bien qu'incomplet, permet de saisir que l'analyse des conflits dans les rapports collectifs du travail a donné lieu à de multiples explications théoriques, selon la perspective retenue. Par ailleurs, la catégorie des arrêts de travail prolongés ou conflits de longue durée n'a que rarement fait l'objet d'études particulières. Cette première étape nous conduit à tracer, pour la période comprise entre 1983 et 2002⁴, un portrait d'ensemble des arrêts de travail déclenchés au cours de cet intervalle de manière à dégager, le cas échéant, une ou quelques tendances quant à leur durée. Puis nous examinons l'incidence des longs conflits sur la base de la taille de l'unité de négociation, du secteur d'activité économique et de leur nature – grève, lock-out ou les deux.

-
1. Voir les articles 1, paragr. i) et 15 de cette convention. Son application ainsi que celle d'une résolution adoptée en 1993 à ce sujet lors de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail permettent au Bureau international du travail de publier, sur une base annuelle, un annuaire des statistiques du travail, dont un chapitre traite expressément des grèves et des lock-out par pays et par activité économique. Voir, par exemple, Bureau international du travail (2003), *Annuaire des statistiques du travail*, 62^e édition, Genève, 1769 pages, aux pages 1625 à 1709 (données pour 2002).
 2. Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, *Grèves et lock-out au Québec – 1977*, Rapport annuel, mai 1978, Québec, Éditeur officiel, 43 pages.
 3. Voir, en guise d'illustration, Roger Bédard (2003), *La grève de Gaspé Copper au jour le jour, Murdochville, 1957*, Montréal, MFR éditeur, 367 pages; Michel Pratt (1980), *La grève de la United Aircraft*, Sillery, Les Presses de l'Université du Québec, 115 pages; *La grève de l'amiante* (sous la dir. de Pierre Elliot Trudeau), Montréal, Les Éditions du Jour inc., 1970, 430 pages.
 4. Les arrêts de travail en cours ou survenus en 2003 et 2004 n'ont pas été retenus ici, étant donné qu'un certain nombre d'entre eux n'étaient pas terminés au moment de la rédaction et que des informations relatives à quelques dossiers étaient manquantes.

Enfin, une dernière section fournit, pour la sous-période allant de 1999 à 2002, la répartition des arrêts de travail en fonction de la compétence législative des entreprises en cause, des enjeux de la négociation et des circonstances dans lesquelles ils surviennent. On y indique dans quelle mesure l'usage de ces moyens de pression qui se sont prolongés dans le temps a entraîné le recours à une intervention conciliatrice de la part du Ministère. Il est à noter que le choix de cette sous-période pour détailler davantage ce phénomène vient du fait que ce n'est qu'en 1999 que les renseignements pertinents ont été intégrés au système en usage au Ministère, permettant ainsi de procéder à un examen plus détaillé de cette réalité.

Revue de la littérature

L'abondance des écrits sur le phénomène des arrêts de travail, le plus souvent dans le cadre nord-américain de la négociation collective des conditions de travail, atteste son importance, mais elle révèle du même coup la diversité des perspectives ou des approches utilisées pour en rendre compte. À ce chapitre, il n'est pas inutile de rappeler d'abord que le modèle théorique développé par John Hicks en 1932 et complété par Albert Rees en 1952⁵ a largement influencé un important courant de pensée axé sur les déterminants économiques des grèves et leurs relations causales. Ces travaux empiriques, recensés par exemple par Franzosi (1989), Godard (1992a) et Kaufman (1992), ont d'abord tenté de répondre à la question des motifs à l'origine des conflits ouverts de négociation, en essayant notamment d'établir des liens entre la fréquence des grèves et l'évolution des cycles économiques et leurs indicateurs généraux comme ceux du chômage, du coût de la vie et de la production industrielle. Les écrits ont également porté sur les effets, quant à la survenance d'arrêts de travail, de variables telles que le niveau des profits des entreprises, leur position sur le marché du produit ou encore les anticipations des gains salariaux par les travailleurs, à partir d'une approche fondée sur le caractère asymétrique ou imparfait des informations dont les parties disposent sur leur rapport de force.

Un autre courant de pensée, davantage inspiré par les facteurs sociaux et organisationnels par opposition à une perspective économique, aborde plus directement, et de manière plus globale dirions-nous, des aspects internes du fonctionnement des rapports collectifs du travail. On songe ici à des facteurs comme celui des structures de la négociation collective (centralisation versus décentralisation), celui de la ligne de conduite des syndicats en cette matière, de l'aire d'influence des porte-parole à l'égard de leurs mandants, voire même la nature du travail et les modalités de son organisation (Godard, 1992b : 162). Malheureusement, il semble que la base empirique de ces études soit plutôt faible et qu'elle se prête difficilement à des comparaisons internationales.

Un troisième pôle ou créneau à l'intérieur duquel se prête l'étude des arrêts de travail est de nature sociopolitique. Des considérations associées, sur le plan sociétal, au système politique dans lequel l'action syndicale s'insère, à la participation plus ou moins grande des syndicats dans les institutions étatiques et la gouvernance publique seraient utiles, semble-t-il, pour faciliter des comparaisons entre certains pays mais, en revanche, de telles études resteraient théoriques (Franzosi, 1989 : 355-356).

5. Une présentation éclairante de ce modèle théorique de base et de ses limites est faite dans l'ouvrage suivant : Robert Lacroix (1987), *Les grèves au Canada. Causes et conséquences*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 167 pages, aux pages 16 à 25.

Bien que partiel, ce survol montre l'existence de diverses approches permettant d'analyser les conflits du travail ainsi que leur importance et, pour certains des auteurs, la nécessité de développer un modèle théorique explicatif qui en intègre les diverses facettes.

Par-delà ce questionnement fondamental, il semble aussi que les études relatives à la durée des conflits et à leurs éléments explicatifs aient été nombreuses (Flynn, 2000 : 140). Par exemple, on a pu déterminer que des éléments tels que le nombre de points en litige (Ondrich et Schnell, 1993), la taille et la rentabilité des entreprises (Rose, 1994) ainsi que l'information véhiculée avant la grève par les médias (Flynn, 2000) s'avéraient, en certains cas, des prédicteurs de la longueur ou, selon le cas, de la brièveté des arrêts de travail. De même, certaines politiques publiques, par exemple le recours possible à une intervention conciliatrice et l'obligation de tenir un vote préalable au déclenchement de la cessation concertée de travail, influenceraient à la baisse leur durée (Gunderson et Melino, 1990).

En contrepartie, rares sont les études portant expressément sur la définition des conflits de longue durée et sur leurs caractéristiques particulières. Seul Lequin (1991 et 1993) s'est intéressé à ce phénomène, du moins au Canada, et, à l'aide d'un critère de mesure, il a pu comparer les longues grèves (2,7 % du total des arrêts de travail recensés au Canada entre 1946 et 1988) avec celles de courte ou moyenne durée. De ses travaux il en a conclu que l'univers des arrêts de travail ne présentait pas de caractère homogène quand on les considérait séparément.

Univers étudié

L'univers de base de la présente étude est constitué de tous les arrêts de travail survenus et terminés entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 2002, tant ceux de compétence québécoise que fédérale, et sans égard à leur durée, au secteur d'activité économique, à la taille de l'unité de négociation et à leur nature. Les données de base sont celles saisies par le Ministère, qui proviennent du sous-système des arrêts de travail intégré au système « Gestion des relations du travail » (GRT)⁶.

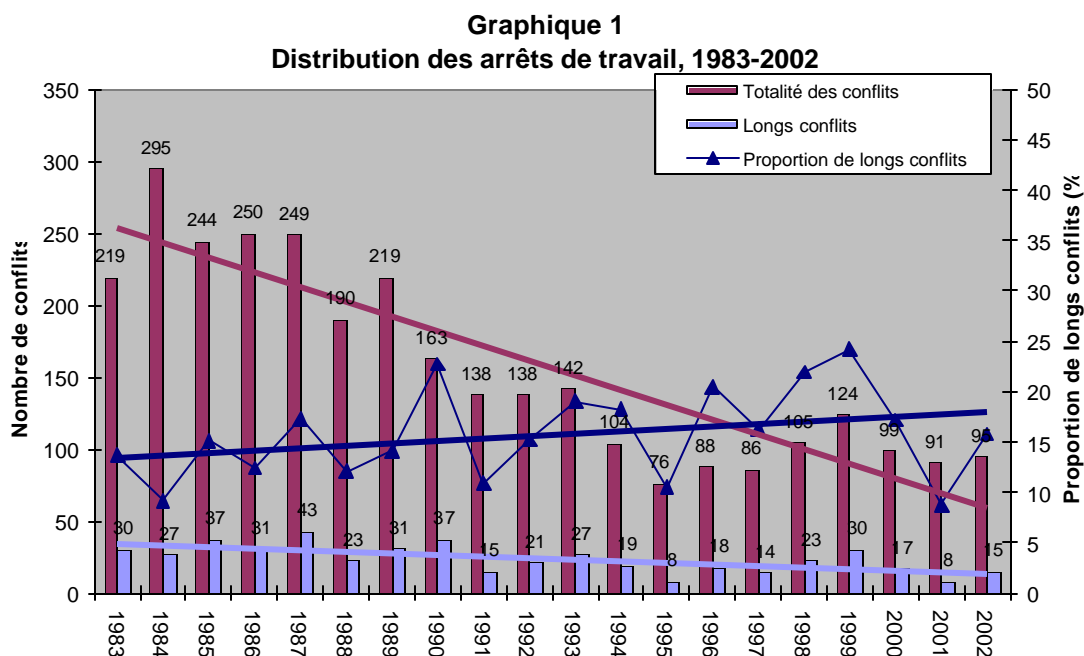
La notion de conflit de longue durée repose sur un critère numérique arbitraire mais néanmoins significatif : un espace-temps, exprimé en jours civils, qui s'éloigne de manière notable de la durée moyenne des arrêts de travail survenus au Québec, en l'occurrence une longévité de deux fois et plus la durée arithmétique moyenne. Comme cette dernière s'élève à 60 jours, il en résulte que les cessations concertées ayant duré 120 jours et plus pendant les deux décennies étudiées représentent 15 % de leur nombre total ($474 \div 3\,115 \times 100$). Bien que ce seuil quantitatif du double de la durée moyenne demeure discutable, notamment parce qu'il s'écarte de celui utilisé par Lequin (1991), un critère numérique trop exigeant n'aurait pas permis, sur une période de vingt ans, de dégager un nombre suffisant de cas pour en observer les traits plus caractéristiques.

6. Les données disponibles et utilisées ici ne permettent pas de déterminer, pour chaque année, combien de syndicats et d'employeurs avaient, selon le cas, obtenu le droit de grève ou de lock-out. Nous savons cependant que, d'une manière générale, les conventions collectives se concluent annuellement, du moins au Québec, sans le recours à un arrêt de travail, et ce, dans une proportion d'environ 95 % des cas.

1. L'ÉVOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL

1.1. Le nombre de conflits

Dans un premier temps, nous faisons le point sur l'évolution du nombre et de la durée des conflits du travail au cours des vingt dernières années. Ainsi, 3 115 conflits ont été recensés et serviront de référence pour tenter de dégager des tendances.



Le graphique 1 montre que le nombre de conflits a considérablement chuté au cours des vingt dernières années. S'élevant presque toujours au-dessus de la barre de 200 entre 1983 et 1990, voilà maintenant qu'il se situe sous celle de 100 depuis l'an 2000. Les renseignements du graphique 1 illustrent aussi, au moyen de lignes droites, les tendances linéaires caractérisant les mouvements de base des deux séries statistiques.

De façon plus détaillée, on constate que, de 1983 à 1989, leur fréquence est toujours égale ou supérieure à 219, à l'exception de l'année 1988 qui en compte 190. De 1990 à 1995, le nombre d'arrêts de travail n'a cessé de diminuer pour connaître à nouveau une hausse de 1996 à 1999. Depuis 2000, on observe une certaine stabilité à cet égard.

En résumé, la première décennie (1983 à 1992) a été marquée par une baisse importante du nombre de conflits du travail, tandis que la deuxième se caractérise par une stabilisation de leur fréquence, laquelle oscille autour d'une centaine par année.

Tableau 1
Répartition des conflits en fonction de la taille de l'unité, 1983-2002

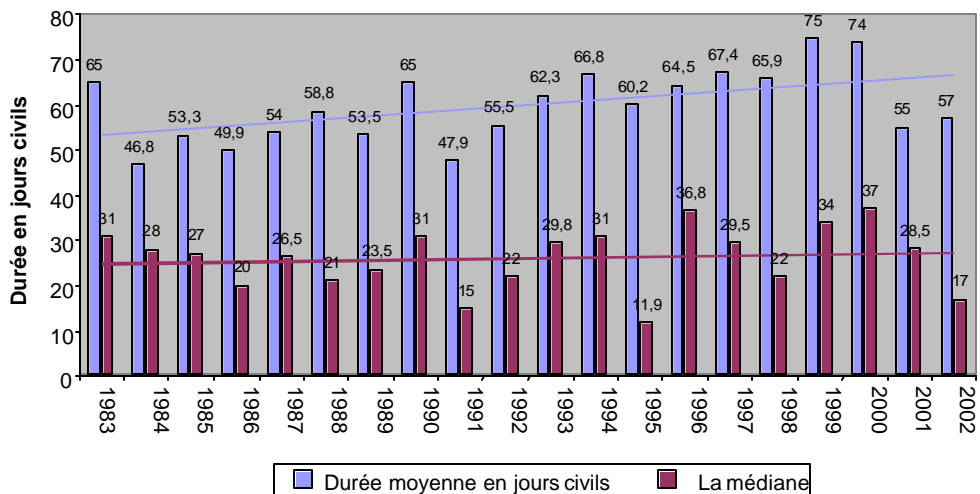
Taille de l'unité	Nombre total de conflits	Proportion de la totalité des conflits (%)	Nombre de longs conflits				
			Moyenne annuelle	Proportion par taille d'unité (%)	Proportion des longs conflits (%)	Proportion de la totalité des conflits (%)	
Moins de 25	948	30,4	189	9,45	19,9	39,9	6,1
25 à 49	660	21,2	100	5,00	15,2	21,1	3,2
50 à 99	592	19,0	88	4,40	17,2	18,6	2,8
100 à 499	704	22,6	82	4,10	11,6	17,3	2,6
500 et plus	211	6,8	15	0,75	7,1	3,2	0,5
Total	3 115	100	474	23,7	—	100	15,2

Au cours de toute la période, on dénombre un total de 474 conflits de longue durée. Tel que l'illustre le tableau 1, cette donnée traduit une légère baisse en nombre absolu, mais un faible mouvement haussier lorsqu'elle est mise en relation avec le nombre total d'arrêts du travail.

1.2. La durée des arrêts de travail

Le graphique 2 indique que la durée moyenne annuelle des arrêts de travail a varié entre 46,8 et 75 jours civils durant l'intervalle considéré. La durée moyenne relative à l'ensemble de la période se situe à 60 jours civils.

Graphique 2
Durée moyenne et médiane en jours civils des arrêts de travail, 1983-2002



Afin de dégager une certaine tendance, nous avons considéré séparément les deux décennies. De 1983 à 1992, la durée moyenne des arrêts de travail a été de 55 jours. Elle est passée à 65 jours de 1993 à 2002. En dix ans, la durée moyenne s'est accrue de 10 jours, soit une augmentation de 18 %. Ce résultat peut laisser entrevoir que la dureté des conflits du travail s'est intensifiée au fil des années, mais seule une période d'observation beaucoup plus longue permettrait de confirmer cette tendance.

Par contre, quand on calcule la durée des arrêts de travail à partir de la médiane plutôt qu'à l'aide de la moyenne, on arrive à des résultats différents, la plupart du temps à des délais plus courts, en raison des caractéristiques mêmes de cette mesure de tendance centrale. Rappelons que la médiane est la valeur centrale de la distribution et qu'elle traduit mieux la réalité parce qu'elle en atténue le poids des valeurs extrêmes.

Ce graphique révèle également que celle-ci varie entre 11,9 et 37 jours civils sur l'ensemble de la période. Par ailleurs, la moyenne des médianes s'établit à 26 jours. Enfin, on constate que sa courbe de tendance est plutôt stable au cours de la période de référence, contrairement à celle de la durée moyenne qui est en légère hausse.

En résumé, l'analyse de l'évolution des conflits du travail au cours des vingt dernières années permet de constater que le nombre annuel de conflits est en baisse, mais que leur durée moyenne augmente.

2. LES ARRÊTS DE LONGUE DURÉE

2.1. La durée des arrêts de travail et la taille des unités de négociation

Afin de tracer un portrait statistique de l'évolution, sur une période de vingt ans, de la durée des arrêts de travail en fonction de la taille de l'unité de négociation, celle-ci a été subdivisée en cinq groupes : moins de 25 salariés, de 25 à 49, de 50 à 99, de 100 à 499, et 500 et plus.

Taille de l'unité de négociation et arrêts de travail de longue durée – Portrait global

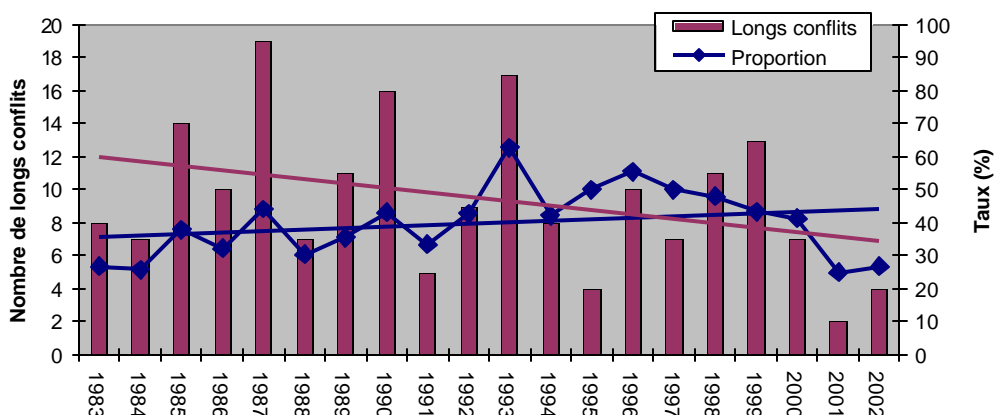
À l'exception du groupe des 500 salariés et plus pour lequel la part des arrêts de travail de longue durée demeure stable, nous observons une tendance à la baisse du nombre de conflits de longue durée pour les différents groupes (graphiques 3a, 3b, 3c, 3d et 3e). Dans l'ensemble, les unités de moins de 25 salariés regroupent la plus grande proportion des arrêts de travail de longue durée, soit près de 40 %, alors que les groupes de 25 à 49, de 50 à 99 et de 100 à 499 salariés en représentent respectivement 21 %, 19 % et 17 % (tableau 1). Par ailleurs, seulement 3 % de ces conflits ont été déclenchés dans des unités de 500 salariés et plus.

Conflits de longue durée et unités de négociation de moins de 25 salariés

Sur cet horizon de vingt ans, 189 arrêts de travail de longue durée visant moins de 25 salariés ont été déclenchés, soit 39,9 % d'entre eux ou 6,1 % de la totalité des arrêts de travail survenus au cours de cette période. C'est également le sous-groupe pour lequel l'écart entre la part des longs arrêts de travail et leur poids relatif dans l'ensemble des cas recensés est le plus élevé, soit près de 10 points de pourcentage (39,9 versus 30,4). Malgré tout, leur fréquence absolue est en baisse, avec un nombre annuel moyen de 9, un maximum de 19 en 1987 et un minimum de 2 en 2001 (graphique 3a).

Pour les années 1983 à 2002 et à quelques exceptions près, le groupe formé des unités de moins de 25 salariés donne lieu à une plus grande proportion de conflits de longue durée que les autres groupes. Le graphique 3a montre aussi une tendance à la hausse de leur part relative. Notons toutefois que cette dernière fluctue de façon importante puisque, après un mouvement marqué à la hausse et l'atteinte d'un taux maximum (63 %) en 1993, la tendance s'inverse et amorce une baisse qui conduit en 2001 et 2002 à des taux inférieurs à 30 %.

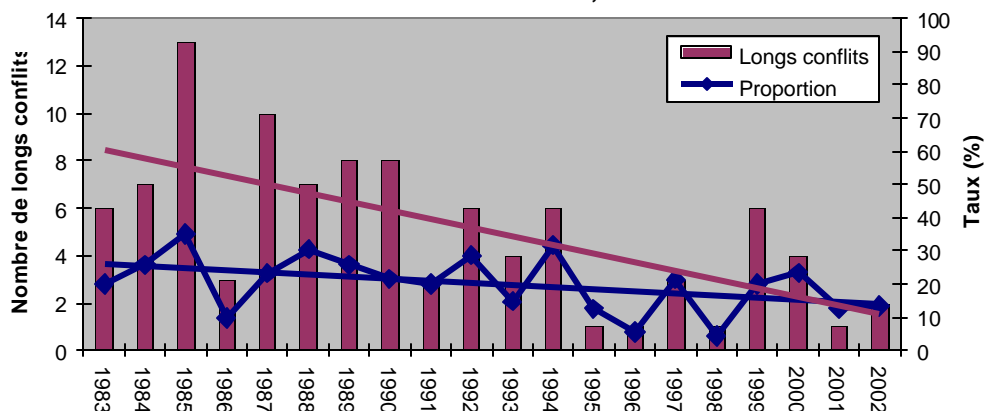
Graphique 3a
Nombre et proportion des conflits de longue durée pour les
unités de moins de 25 salariés, 1983-2002



Conflits de longue durée et unités de négociation de 25 à 49 salariés

Au nombre de 100, les arrêts de travail de longue durée touchant des unités de 25 à 49 salariés surviennent, en moyenne, cinq fois par année. Ils représentent 21 % des longs conflits et 3 % de la totalité des cas recensés (tableau 1).

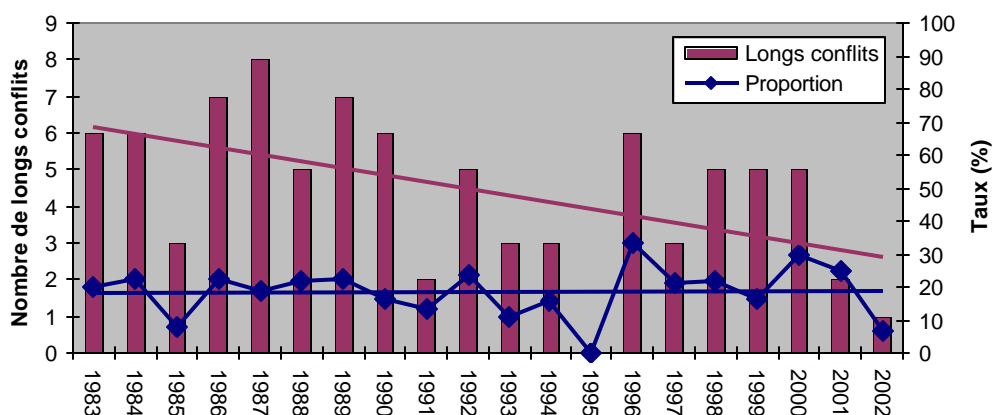
Graphique 3b
Nombre et proportion des conflits de longue durée pour les
unités de 25 à 49 salariés, 1983-2002



Conflits de longue durée et unités de négociation de 50 à 99 salariés

On dénombre 88 arrêts de travail de longue durée pour le groupe de 50 à 99 salariés, ce qui donne une moyenne annuelle de quatre. Cela équivaut à 19 % des longs conflits et à 3 % de la totalité des conflits du travail (tableau 1).

Graphique 3c
Nombre et proportion des conflits de longue durée pour les
unités de 50 à 99 salariés, 1983-2002

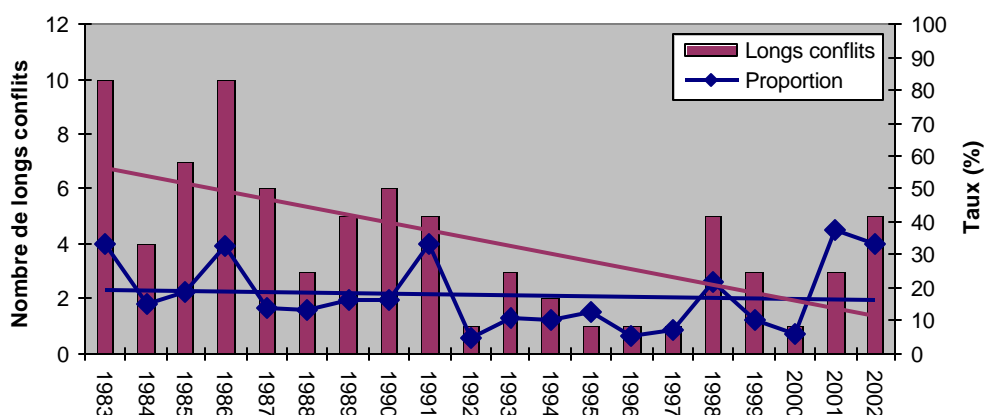


Conflits de longue durée et unités de négociation de 100 à 499 salariés

Quatre-vingt-deux conflits de longue durée ont été déclenchés dans des unités de 100 à 499 salariés, pour une moyenne annuelle de quatre. À la suite d'une fréquence maximale de 11 en 1983, leur nombre affiche une tendance à la baisse.

En proportion, ils représentent 17 % de cette catégorie de conflits et 3 % du total. Après un creux en 1992, où leur part relative n'était plus que 4,8 % des conflits de longue durée, ils ont amorcé une ascension irrégulière qui les a portés à leur plus haut niveau (37,5 %) en 2001 (graphique 3d).

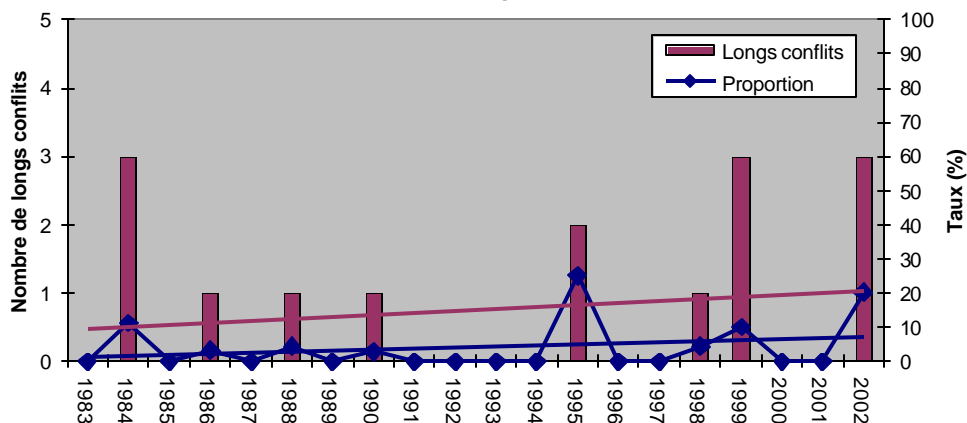
Graphique 3d
Nombre et proportion des conflits de longue durée pour les unités de 100 à 499 salariés, 1983-2002



Conflits de longue durée et unités de négociation de 500 salariés et plus

Au nombre de 15, les longs conflits visant 500 salariés et plus obtiennent une occurrence annuelle moyenne de moins d'un par année (0,75). C'est en 1984, 1999 et

Graphique 3e
Nombre et proportion des conflits de longue durée pour les unités de 500 salariés et plus, 1983-2002



2002 que l'on observe la fréquence la plus élevée, soit trois (graphique 3e).

Bien que ce groupe représente 7 % des conflits survenus au cours de cette période, la proportion chute à 3 % lorsqu'il est question d'arrêts de travail de longue durée. De plus, en dépit de leur grande visibilité, ceux-ci comptent pour moins de 1 % de la totalité des conflits déclenchés entre 1983 et 2002 (tableau 1).

Contrairement à l'ensemble des groupes d'unité pour lesquels les courbes de tendance au regard du nombre de conflits de longue durée présentent des baisses marquées, celle concernant le groupe des 500 salariés et plus est en hausse, mais leur nombre demeure faible (graphique 3e).

Taille de l'unité et arrêts de travail de longue durée – Résumé

Contrairement à la croyance qui allie souvent unité de grande taille et long conflit, les arrêts de travail de longue durée semblent plus susceptibles de survenir dans les unités de moins de 25 salariés. Or, si l'on considère la durée d'un arrêt de travail comme l'un des indicateurs principaux de leur intensité, on est porté à conclure que les conflits les plus difficiles surviennent davantage dans des unités de négociation de plus petite taille.

2.2. Le secteur d'activité économique et les arrêts de travail de longue durée

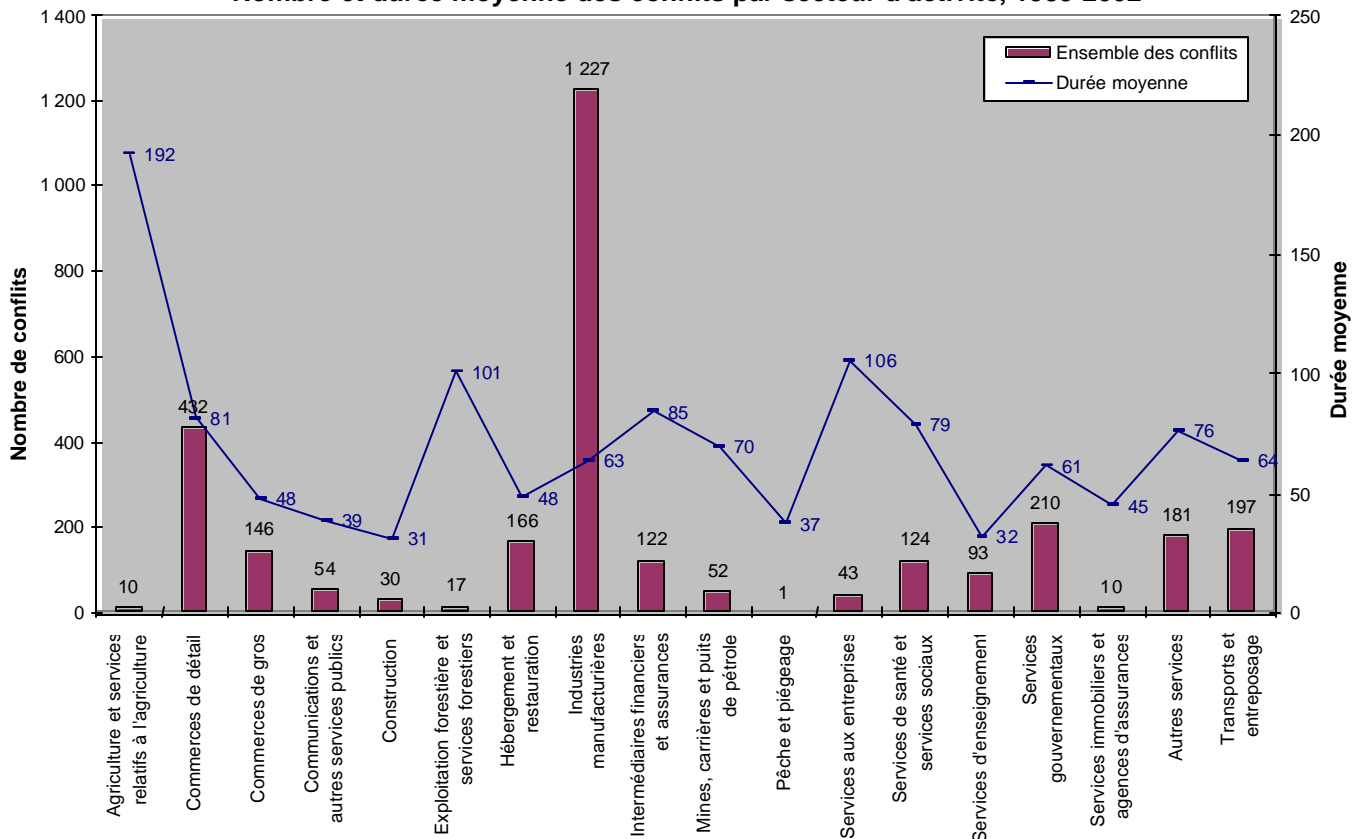
D'entrée de jeu, il faut préciser que la ventilation des observations porte sur les dix-huit divisions de la classification des activités économiques du Bureau de la statistique du Québec (Classification des activités économiques du Québec, 1984), soit 1) agriculture et services relatifs à l'agriculture, 2) commerce de détail, 3) commerce de gros, 4) communications et autres services publics, 5) construction, 6) exploitation forestière et services forestiers, 7) hébergement et restauration, 8) industries manufacturières, 9) intermédiaires financiers et assurances, 10) mines, carrières et puits de pétrole, 11) pêche et piégeage, 12) services aux entreprises, 13) services de santé et services sociaux, 14) services d'enseignement, 15) services gouvernementaux, 16) services immobiliers et agences d'assurances, 17) autres services et 18) transports et entreposage.

Pour l'analyse, nous passons en revue, dans un premier temps, l'ensemble des secteurs d'activité en présentant certaines statistiques descriptives pour la totalité des conflits ainsi que pour les longs conflits et, dans un deuxième temps, nous traitons de manière plus détaillée des industries manufacturières et de commerce de détail à l'égard desquels nous observons des résultats d'un intérêt particulier.

Ensemble des secteurs d'activité économique

Au cours de la période de référence, les industries manufacturières ont connu 1227 arrêts de travail, dont 168 de longue durée (graphiques 4 et 5). Leur durée moyenne s'élève à 63,4 jours et la proportion de longs conflits par rapport à l'ensemble des arrêts de travail déclarés dans ce secteur est de 14 % (graphique 5).

Graphique 4
Nombre et durée moyenne des conflits par secteur d'activité, 1983-2002



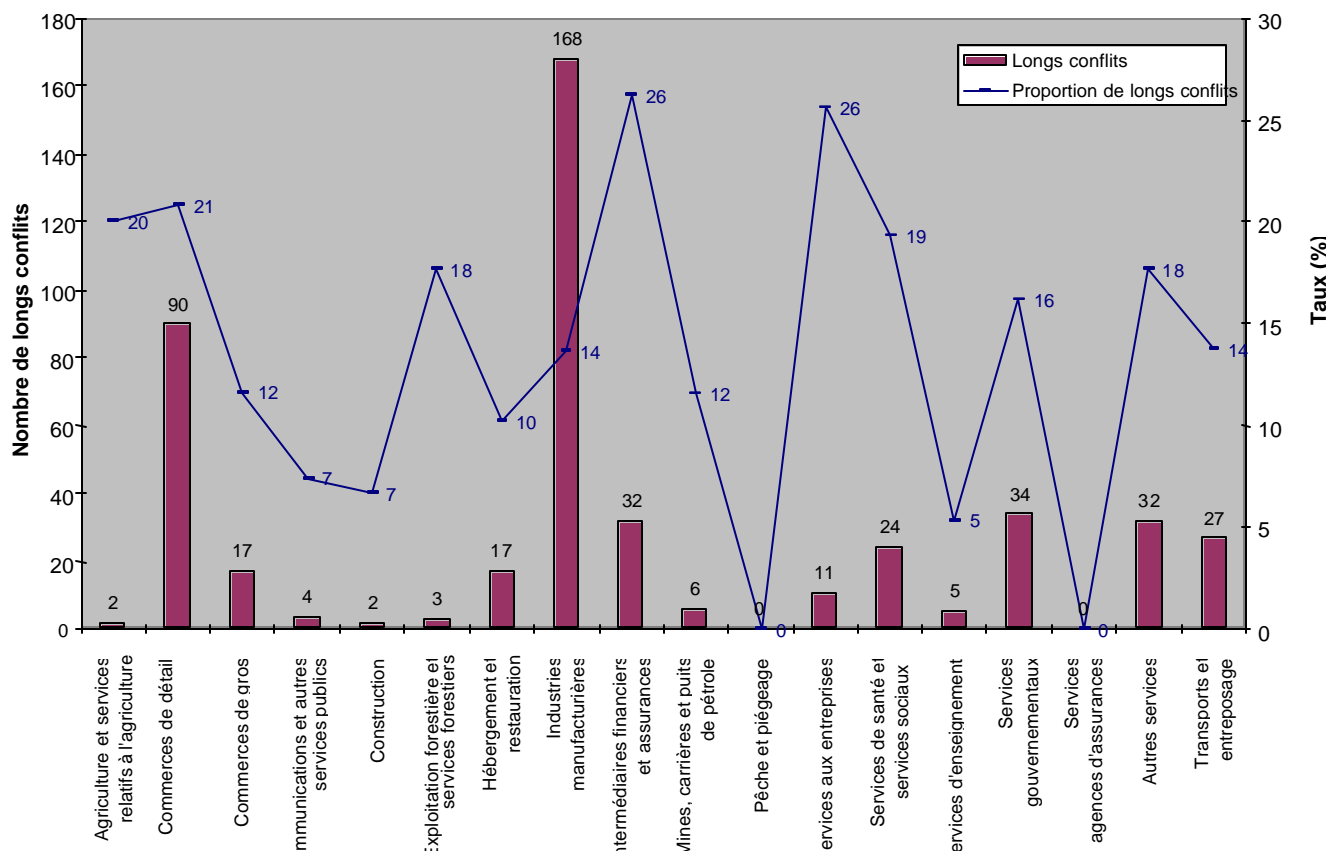
Les secteurs de l'agriculture, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que celui des services immobiliers et agences d'assurances ont connu en moyenne moins de un arrêt de travail par année entre 1983 et 2002.

De plus, le secteur de l'agriculture a, au cours de cette période de vingt ans, été la scène de seulement dix arrêts de travail, dont deux peuvent être qualifiés de très longue durée (643 et 1 148 jours). Leur poids relatif influence fortement la durée moyenne observée dans ce secteur, en l'occurrence 192 jours. Abstraction faite de ces deux conflits, notons toutefois qu'elle serait la plus courte (16,1 jours).

Par ailleurs, le secteur du commerce de détail a donné lieu à 432 conflits, dont 90 (21 %) étaient de longue durée. Leur durée moyenne s'établit à 81,3 jours, ce qui en fait le cinquième, derrière ceux de l'agriculture (192 jours), des services aux entreprises (105,5 jours), de l'exploitation forestière et des services forestiers (100,6 jours), ainsi que celui des intermédiaires financiers et assurances (84,5 jours). Le commerce de détail présente un ensemble de caractéristiques particulières quant au nombre de conflits, leur durée moyenne et la proportion des arrêts de travail de longue durée.

Enfin, les secteurs d'activité où la proportion de longs conflits est la plus élevée sont, outre le commerce de détail, celui des intermédiaires financiers et assurances (26 %) et celui des services aux entreprises (26 %) (graphique 5).

Graphique 5
Nombre et proportion des longs conflits selon le secteur d'activité, 1983-2002

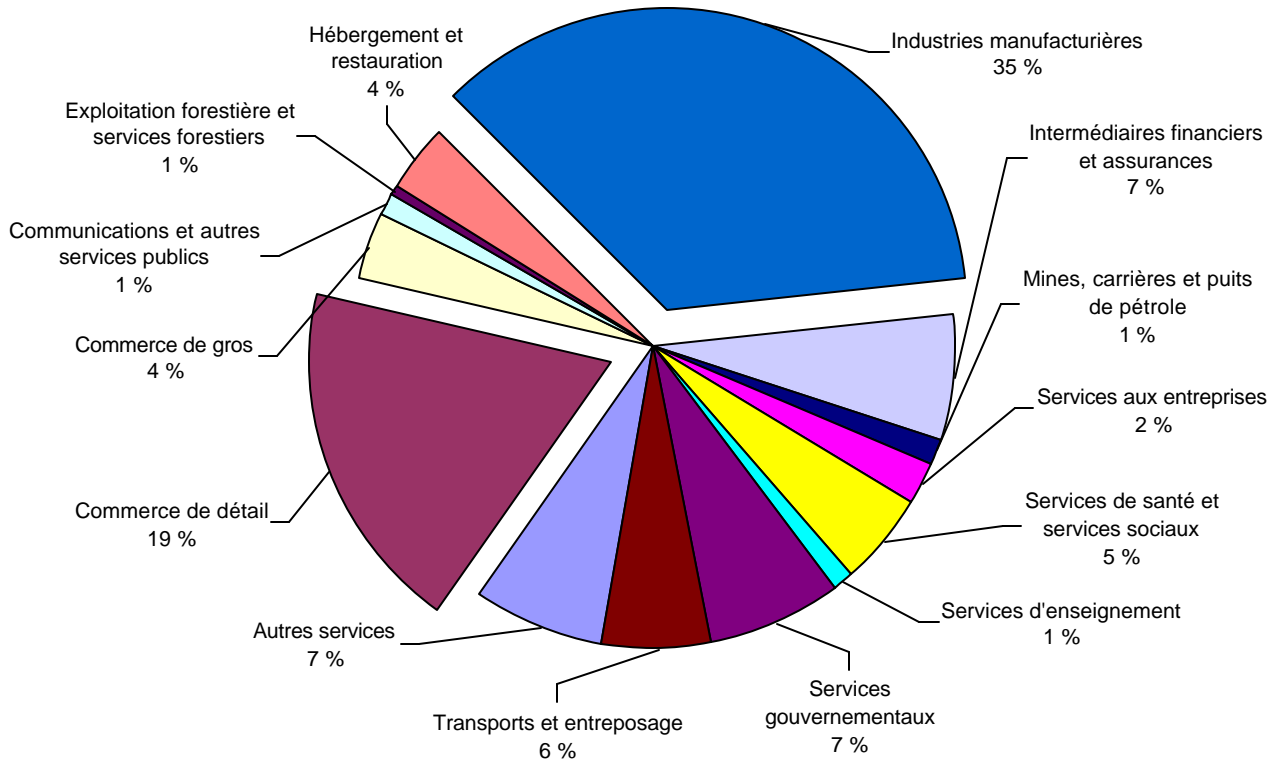


Distribution des arrêts de travail

La distribution de tous les arrêts de travail de longue durée selon les secteurs d'activité économique (graphique 6) montre qu'avec 35 et 19 % du total les industries manufacturières et le commerce de détail se distinguent des autres secteurs qui regroupent chacun moins de 10 % des longs conflits⁷.

7. Les secteurs de l'agriculture et des services relatifs à l'agriculture, de la construction, de la pêche et du piégeage, ainsi que celui des services immobiliers et des agences d'assurances sont exclus du graphique 6 puisqu'ils représentent chacun moins de 1 % de la totalité des conflits.

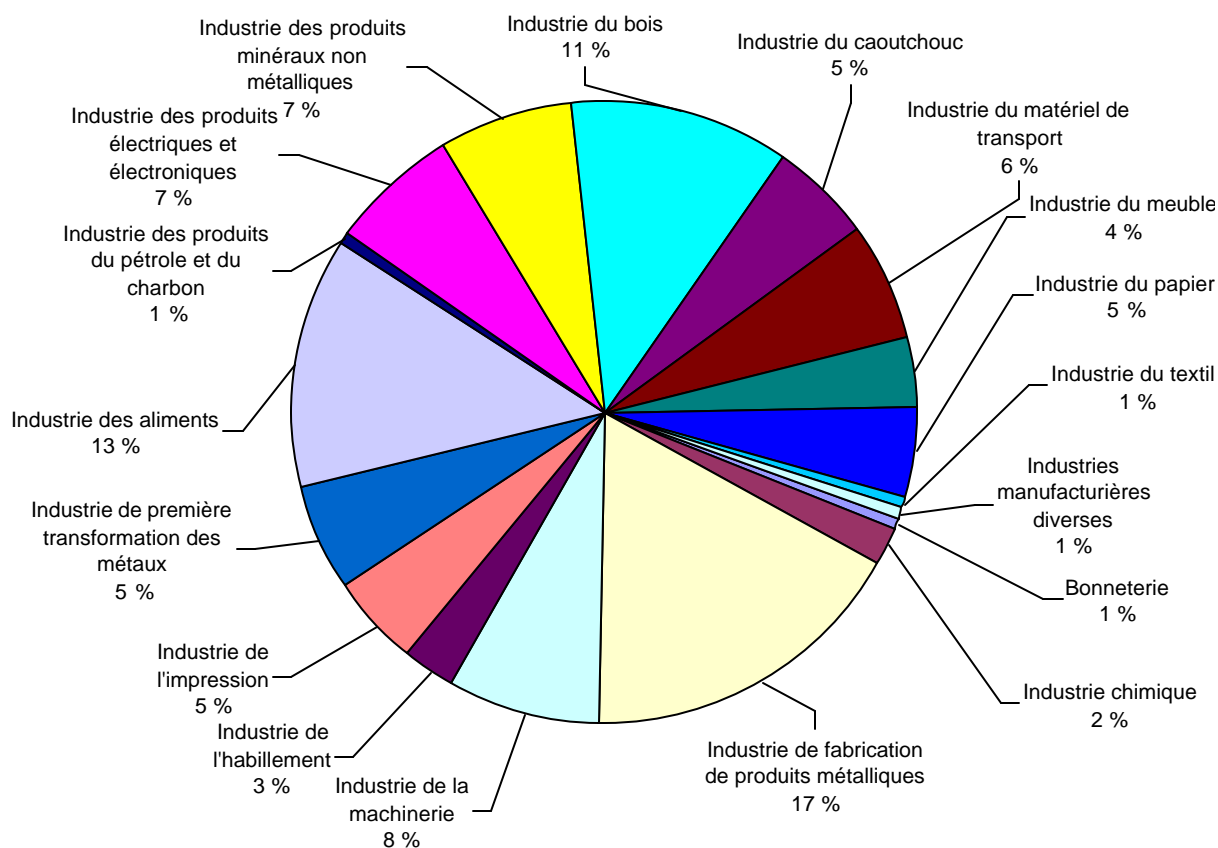
Graphique 6
Distribution des longs conflits par secteur d'activité, 1983-2002



L'industrie manufacturière

La distribution des 168 arrêts de travail de longue durée survenus dans les sous-secteurs des industries manufacturières⁸ est illustrée au graphique 7.

Graphique 7
Distribution des longs conflits dans l'industrie manufacturière, 1983-2002

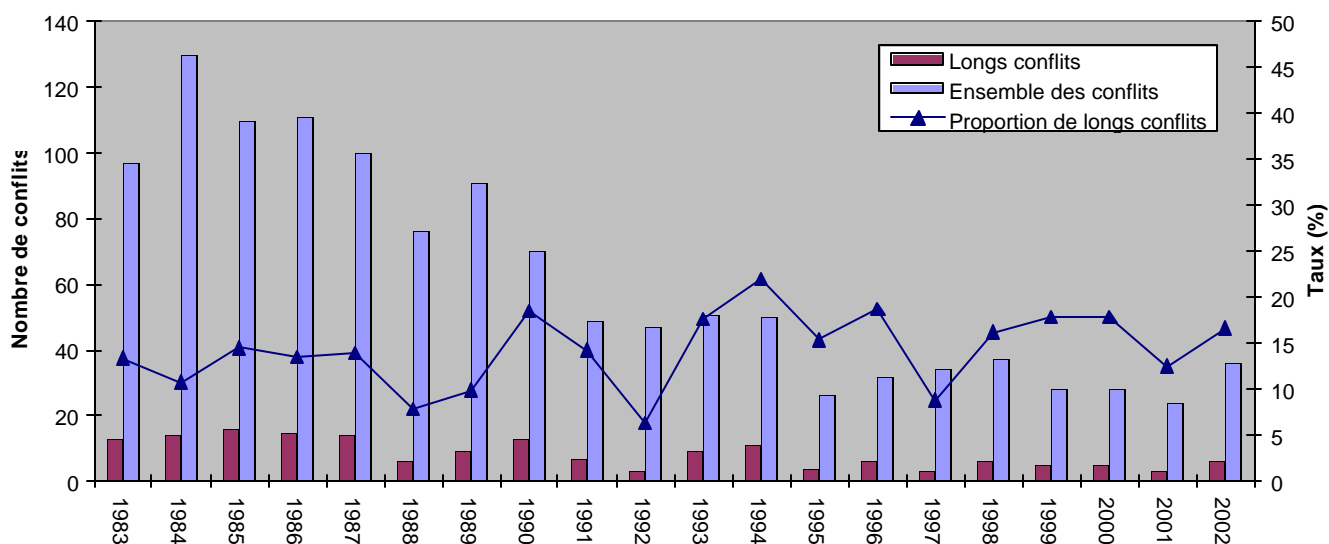


Les sous-secteurs des industries de fabrication de produits métalliques (17 %), des aliments (13 %) et du bois (11 %) regroupent plus de 40 % des longs conflits survenus dans le secteur manufacturier au Québec.

Au cours de cette période, nous observons une forte tendance à la baisse du nombre de conflits dans les industries manufacturières (graphique 8), qui passe d'un maximum de 130 en 1984 à un minimum de 24 en 2001, soit plus de cinq fois moins.

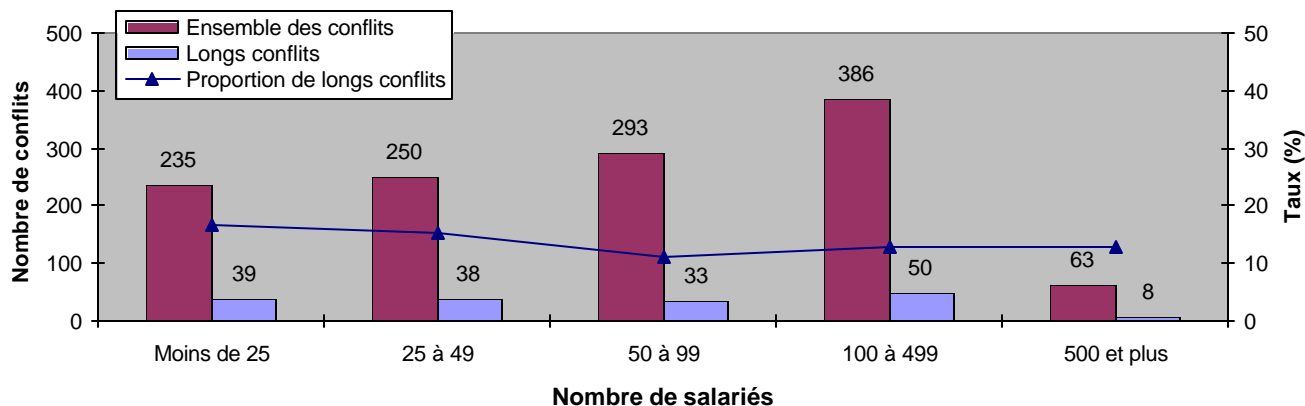
8. Le sous-secteur de l'industrie du cuir est exclu du graphique 7 puisque aucun long conflit n'y est survenu.

Graphique 8
Évolution des conflits dans le secteur manufacturier, 1983-2002



De plus, les arrêts de travail de longue durée ont suivi une faible tendance à la baisse, si bien que l'effet combiné de ces deux mouvements résulte en une légère augmentation de la part des longs conflits dans ce secteur d'activité.

Graphique 9
Industrie manufacturière – Distribution selon la taille de l'unité, 1983-2002



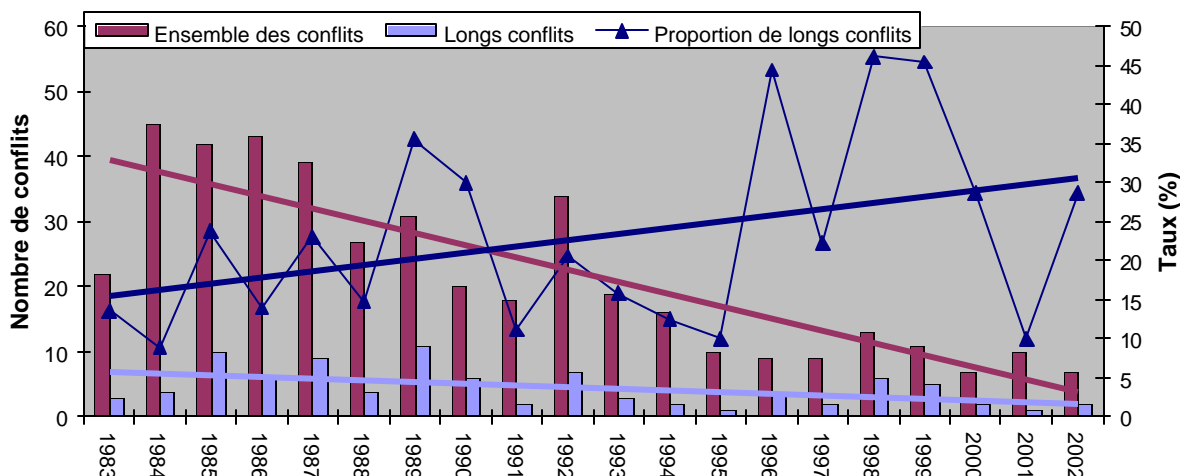
Quant à la relation entre la taille de l'unité de négociation et le nombre de conflits, le graphique 9 laisse voir qu'à l'exclusion du groupe des unités de négociation de 500 salariés et plus le nombre des arrêts de travail est proportionnel à la taille de l'unité. Par ailleurs, à la différence de ce que l'on observe pour l'ensemble des longs conflits où 39,9 % d'entre eux proviennent des unités de moins de 25 salariés, il ressort que cette proportion est plus faible (23,2 %) si seule l'industrie manufacturière est considérée.

En ce qui concerne le ratio des conflits de longue durée, la taille de l'unité de négociation n'influence pas la proportion d'arrêts de travail de ce type qui oscille, pour chacun de ces groupes, entre 11,3 et 16,6 %.

Le commerce de détail

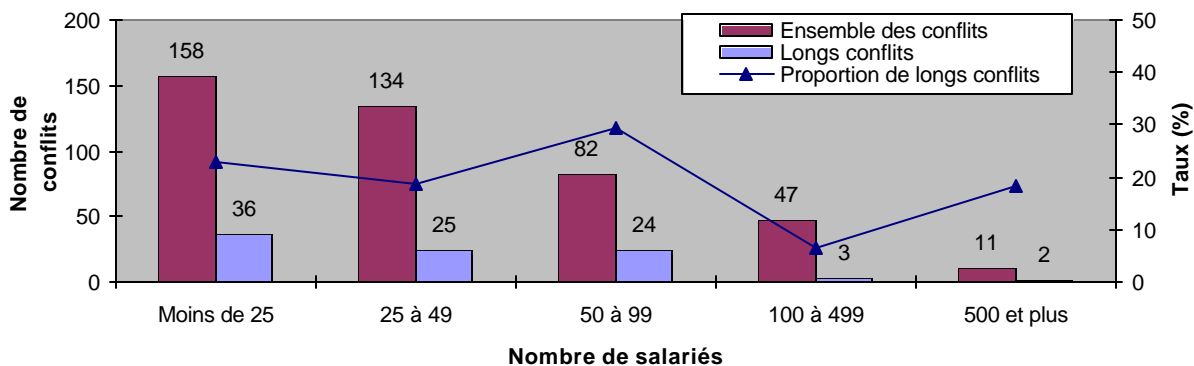
Dans le secteur du commerce de détail, l'évolution au cours de la période de référence présente une configuration similaire à celle de l'industrie manufacturière, alors que le nombre d'arrêts de travail est en forte baisse, passant de 45 en 1984 à 7 en 2002, et que le nombre de longs conflits suit une courbe légèrement négative. En outre, la proportion de ces derniers marque une hausse (graphique 10).

Graphique 10
Évolution des conflits dans l'industrie du commerce de détail, 1983-2002



Cependant, quelle que soit la durée des arrêts de travail, leur distribution en fonction de la taille de l'unité de négociation laisse voir que leur nombre diminue lorsque la taille de l'unité s'accroît et qu'à l'image de l'ensemble des secteurs d'activité 40 % des longs conflits déclenchés dans ce secteur sont le fait des unités de moins de 25 salariés (graphique 11). Par ailleurs, la proportion des arrêts de travail de longue durée en fonction de la taille de l'unité oscille entre 6,4 et 29,3 %.

Graphique 11
Commerce de détail – Distribution selon la taille de l'unité, 1983-2002



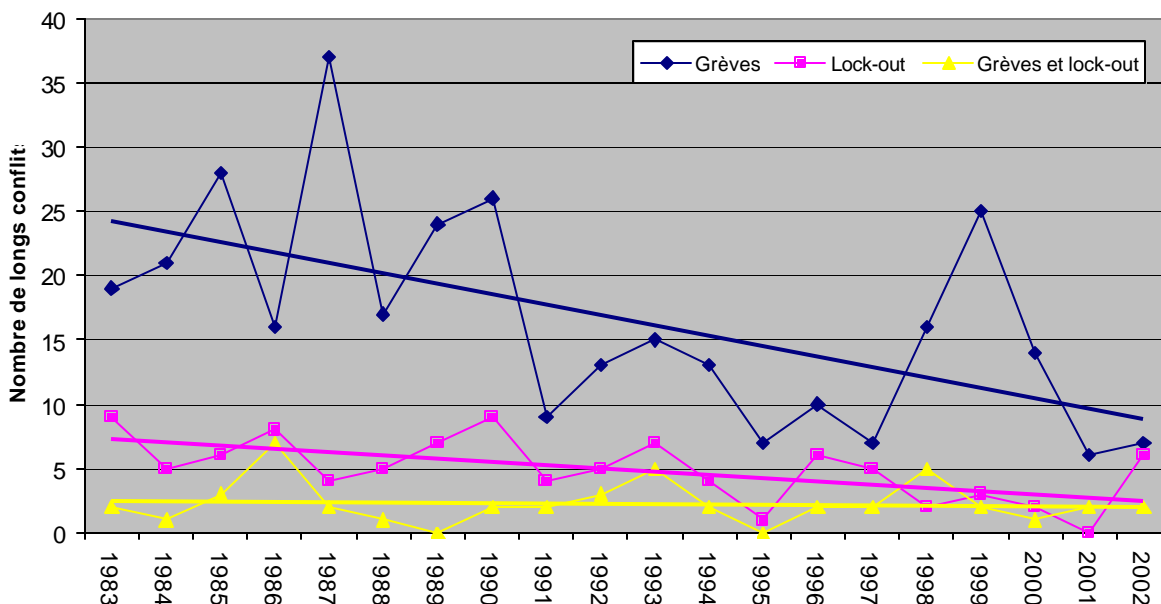
2.3. La durée des arrêts de travail et la nature des longs conflits

Les arrêts de travail analysés ici se répartissent en trois catégories : les grèves de longue durée, soit la cessation concertée de travail par un groupe de salariés pour une période égale ou supérieure à 120 jours, les lock-out de longue durée, c'est-à-dire le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi, pour une période équivalente, en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail, ainsi que les « grèves et lock-out » qui regroupent les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out de même que ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

Grèves

Pour la période de 1983 à 2002, il y a eu 330 grèves de longue durée, soit une moyenne annuelle de 16,5. Cette catégorie de conflits regroupe 69,6 % des arrêts de travail de longue durée et 10,6 % du nombre total (3 115). C'est en 1987 que leur fréquence a été la plus élevée (37) et en 2001 qu'elle a été la plus faible. Nous observons par ailleurs une tendance à la baisse au cours de la période (graphique 12).

Graphique 12
Nombre de longs conflits selon la nature, 1983-2002

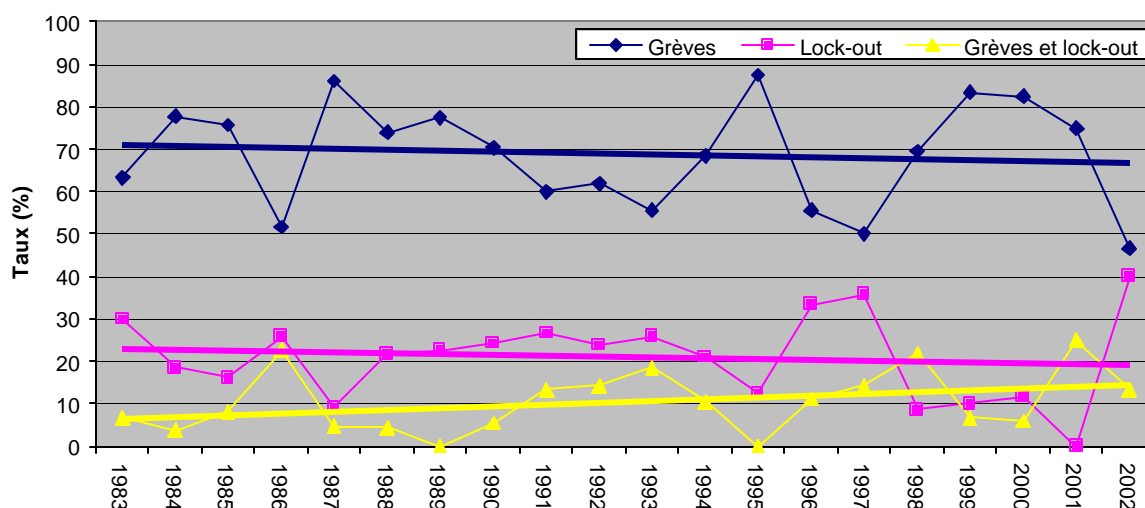


Lock-out

Au cours de la même période, 98 lock-out de longue durée furent déclarés, pour une moyenne annuelle de 4,9. Ces arrêts de travail constituent 20,7 % des longs conflits et seulement 3,1 % de l'ensemble des conflits enregistrés. En 1983 et 1990, leur fréquence fut la plus élevée (9) et en 2001 elle fut nulle. Les données présentées au graphique 12 indiquent, pour cette catégorie tout comme pour les grèves de longue durée, une tendance à la baisse, alors que la moyenne annuelle de 6,4 observée pour la sous-période de 1983 à 1992 s'avère supérieure à celle de 1993 à 2002 (3,6).

Bien que l'occurrence annuelle des longs conflits ait subi une baisse notable au cours de cette période de vingt ans, les courbes de tendance à l'égard de la proportion respective des grèves et des lock-out demeurent stables (graphique 13). À l'exception de l'année 2002 pour laquelle elle est de 40 %, ainsi que de l'année 2001 pour laquelle elle est nulle, la proportion des lock-out de longue durée varie entre 8,7 et 35,7 %.

Graphique 13
Proportion des longs conflits selon la nature, 1983-2002



Grèves et lock-out

Le nombre de longs conflits de la catégorie des « grèves et lock-out » a atteint un maximum de 7 en 1986, avec une moyenne annuelle de 2,3. Par ailleurs, alors que la tendance relative au nombre de « grèves et lock-out » de longue durée demeure stable, celle concernant leur représentation par rapport aux deux autres types de longs conflits accuse une hausse.

Taille de l'unité et nature des longs conflits : faits saillants

À la lecture des tableaux 2 et 3, on peut observer pour la période de référence que les grèves de longue durée déclarées par des unités de moins de 25 salariés sont au nombre de 135, ce qui représente 28,5 % des 474 longs conflits et 4,3 % de la totalité des 3 115 conflits.

Tableau 2
Nature des longs conflits et taille de l'unité de négociation (nombre), 1983-2002

		Nombre de grèves de longue durée		Nombre de lock-out de longue durée		Nombre de grèves et lock-out de longue durée		Total
			Ratio (%)		Ratio (%)		Ratio (%)	
Nombre de salariés	Moins de 25	135	71,4	36	19,0	18	9,5	189
	25 à 49	69	69,0	22	22,0	9	9,0	100
	50 à 99	63	71,6	16	18,2	9	10,2	88
	100 à 499	50	61,0	23	28,0	9	11,0	82
	500 et plus	13	86,7	1	6,7	1	6,7	15
	Total	330	69,6	98	20,7	46	9,7	474

Alors que pour les autres tailles d'unité les grèves de longue durée constituent entre 61 et 71,6 % des longs conflits, pour le groupe des 500 salariés et plus, la quasi-totalité (86,7 %) des 15 arrêts de travail de longue durée résulte de grèves (tableau 2). Néanmoins, ces dernières ne représentent que 2,7 % des conflits de longue durée ou 0,4 % de la totalité des arrêts de travail déclenchés entre 1983 et 2002 (tableau 3).

En ce qui concerne les lock-out de longue durée pour les unités de 500 salariés et plus, notons qu'un seul conflit de longue durée (6,7 %) touchait une unité de cette taille. Ce résultat contraste avec celui observé pour les autres tailles alors que cette proportion varie entre 18,2 et 28 % (tableau 2).

Tableau 3
Nature des longs conflits et taille de l'unité de négociation (proportion)

		Proportion (%)								
		Nombre de grèves de 120 jours et plus			Nombre de lock-out de 120 jours et plus			Nombre de grèves et lock-out de 120 jours et plus		
		sur le nombre de longues grèves	sur le nombre de longs conflits	sur la totalité des conflits	sur le nombre de longs lock-out	sur le nombre de longs conflits	sur la totalité des conflits	sur le nombre de longues grèves et lock-out	sur le nombre de longs conflits	sur la totalité des conflits
Nombre de salariés	Moins de 25	40,9	28,5	4,3	36,7	7,6	1,2	39,1	3,8	0,6
	25 à 49	20,9	14,6	2,2	22,4	4,6	0,7	19,6	1,9	0,3
	50 à 99	19,1	13,3	2,0	16,3	3,4	0,5	19,6	1,9	0,3
	100 à 499	15,2	10,5	1,6	23,5	4,9	0,7	19,6	1,9	0,3
	500 et plus	3,9	2,7	0,4	1,0	0,2	0,0	2,2	0,2	0,0
	Total	100,0	69,6	10,6	100,0	20,7	3,1	100,0	9,7	1,5

Enfin, à la différence des lock-out de longue durée, nous constatons, pour les grèves de 120 jours et plus, une relation inversement proportionnelle entre leur nombre et la taille de l'unité de négociation (tableau 2).

3. LES CONFLITS DE LONGUE DURÉE ENTRE 1999 ET 2002

Le dernier volet de la présente étude fait un survol des conflits du travail de longue durée entre 1999 et 2002, en fonction des variables suivantes : la compétence législative, les circonstances entourant le conflit, les enjeux de négociation et, finalement, la présence ou non d'interventions conciliatrices du ministère du Travail.

Il s'avère possible d'examiner de façon plus détaillée les conflits du travail des quatre dernières années de la période grâce à la mise en application, en 1999, du système d'information ministériel dénommé « Gestion des relations du travail » (GRT). En fonction du critère numérique retenu, un sous-ensemble de 70 conflits du travail de longue durée ont été répertoriés durant cette période.

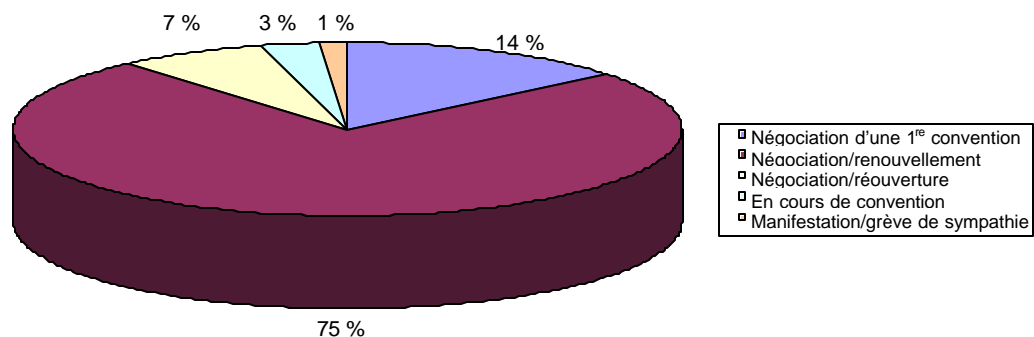
Compétence législative

Au regard de la compétence législative, 92 % des conflits de longue durée répertoriés étaient de compétence provinciale et 8 %, de compétence fédérale. Ces résultats diffèrent peu de ceux observés pour tous les conflits du travail au cours du même intervalle car, en moyenne, 95 % étaient assujettis à des lois québécoises.

Circonstances entourant le conflit

Comme l'illustre le graphique 14, l'événement le plus fréquent (75 %) au cours de la période de référence est le renouvellement d'une convention collective. On obtient sensiblement le même résultat (78 %) avec l'ensemble des conflits du travail.

Graphique 14
Circonstances de l'arrêt de travail, 1999-2002



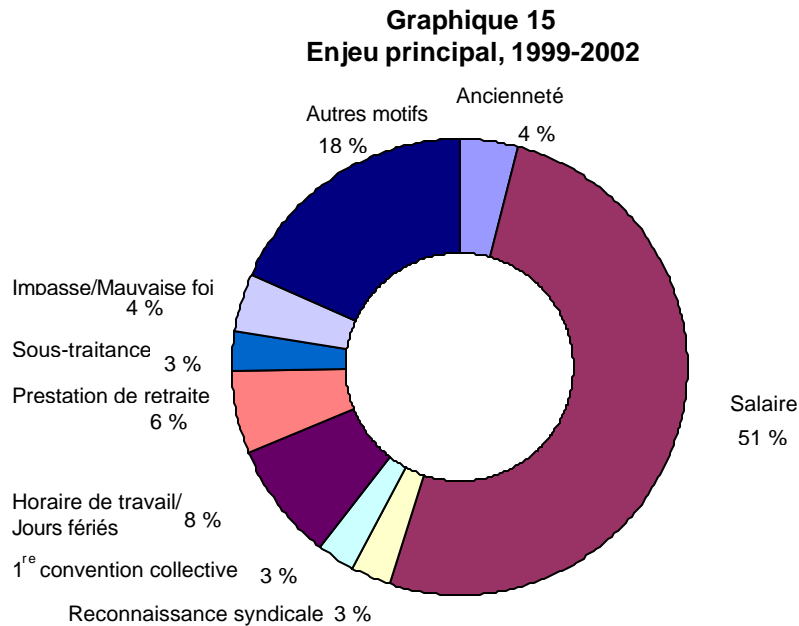
Par ailleurs, la négociation d'une première convention collective s'avère parfois un exercice difficile. On constate en effet que la deuxième circonstance la plus fréquente à la base des conflits du travail de longue durée s'inscrit dans ce contexte, mais avec une occurrence beaucoup plus faible de 14 %.

Enjeu de négociation

Les données du graphique 15 montrent que, dans plus de la moitié des cas (51 %), le salaire avait constitué l'enjeu principal de ces conflits de longue durée. Il en allait de

même (57 %) pour l'ensemble des conflits. Précisons ici qu'il peut s'agir soit d'augmentation, de rajustement, de gel ou de diminution générale des salaires.

Si l'on fait abstraction des autres motifs (18 %) qui regroupent tous les enjeux n'apparaissant qu'une seule fois (enjeux non récurrents), ce sont les horaires de travail (8 %) et les prestations de retraite (6 %) qui entraînent les plus longs conflits du travail.



Interventions du ministère du Travail

Un conciliateur du ministère du Travail est intervenu dans 35 (53 %) des 66 conflits du travail de longue durée de compétence provinciale recensés. Pour l'ensemble des conflits, le taux d'intervention est relativement le même, soit 57 %.

Rappelons qu'à toute phase des négociations l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un conciliateur (article 54 du Code du travail), mais qu'également le ministre peut d'office en désigner un en tout temps (article 55).

En résumé, on peut conclure que les principales variables descriptives utilisées pour caractériser les conflits au cours de la sous-période comprise entre 1999 et 2002 accusent peu de différence entre elles sur la base de leur durée.

CONCLUSION

Au cours des années 1983 à 2002, le nombre de conflits du travail au Québec a chuté considérablement. Dans les années 1980, il y avait plus de 200 conflits du travail par année alors qu'on en compte moins de 100 depuis l'an 2000. Quant à leur durée moyenne entre 1993 et 2002, elle se situe à 65 jours, soit une augmentation de 18 % comparativement à la décennie précédente.

Un arrêt de travail de longue durée se définit ici comme un conflit dont la durée est égale ou supérieure à 120 jours. Ce critère numérique permet d'établir à 15 % (474) la part des longs conflits survenus au cours de la période comprise entre 1983 et 2002.

Une analyse plus approfondie de cette catégorie d'arrêts de travail fait ressortir que leur nombre diminue progressivement depuis 1983. Nous les trouvons en plus grande proportion dans les unités de négociation dont la taille est inférieure à 25 salariés. La répartition des arrêts de travail de longue durée, en fonction des dix-huit secteurs d'activité, révèle que les industries manufacturières et le commerce de détail se démarquent grandement des autres secteurs d'activité. Dans ces deux secteurs, une forte tendance à la baisse du nombre de conflits est observée et le nombre de longs conflits suit une courbe légèrement négative. Néanmoins, en ce qui concerne la proportion des grèves, la tendance apparaît stable au cours de la période de référence.

Par ailleurs, il est important de souligner que malgré une légère diminution de leur nombre, la proportion de longs conflits par rapport au total des conflits du travail est en légère hausse.

Entre 1999 et 2002, années pour lesquelles nous disposons de renseignements plus détaillés, les conflits de longue durée relevaient à 92 % de la compétence québécoise, se produisaient dans une proportion de trois sur quatre lors du renouvellement de la convention collective et avaient, dans la moitié des cas, le salaire comme principal enjeu de négociation. Enfin, les services d'un conciliateur du ministère du Travail avaient été requis dans 53 % des cas.

En terminant, nous désirons attirer l'attention sur la spécificité des conflits puisque chacun d'entre eux possède ses propres caractéristiques. Est-ce que l'entreprise est en situation de monopole? Se situe-t-elle en région? Est-ce que les salariés bénéficient d'un fonds de grève de leur syndicat? Les parties sont-elles soumises aux dispositions des services essentiels prévues dans le Code du travail? De telles considérations peuvent les amener à vivre plus ou moins durement un conflit.

Il serait ainsi intéressant d'explorer éventuellement avec les parties concernées leur perception face à l'intensité de l'arrêt de travail, les raisons qui l'ont amené à perdurer et la manière dont s'est vécu le retour au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (1984). *Classification des activités économiques du Québec*, Document de référence, Québec, Les Publications du Québec, 428 p.
- CLACK, Garfield (1977). *A Brief Primer on the Use and Misuse of Strike and Lockout Statistics*, document présenté le 4 mai 1977 au Comité de la recherche et de la statistique de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), polycopié, 9 p. plus annexe.
- FLYNN, Francis J. (2000). « No News is Good News : The Relationship between Media Attention and Strike Duration », *Industrial Relations*, vol. 39, n° 1, p. 139-160.
- FRANZOSI, Roberto (1989). « One Hundred Years of Strike Statistics : Methodological and Theoretical Issues in Quantitative Strike Research », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, n° 3, p. 348-362.
- GODARD, John (1992a). « Strikes as Collective Voice : Towards an Integrative Theory on Strike Activity », dans *Proceedings of the Forty-Fourth Annual Meeting* (sous la dir. de John F. Burton jr.), Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 720 p., aux pages 512-521.
- GODARD, John (1992b). « Strikes as Collective Voice : A Behavioral Analysis of Strike Activity », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, p. 161-175.
- GUNDERSON, Morley et Angelo MELINO (1990). « The Effects of Public Policy on Strike Duration », *Journal of Labor Economics*, vol. 8, n° 3, p. 295-316.
- KAUFMAN, Bruce E. (1992). « Research on Strike Models and Outcomes in the 1980s : Accomplishments and Shortcomings », dans *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources* (sous la dir. de David Lewin, Olivia S. Mitchell et Peter D. Sherer), Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series, 626 p., aux pages 77-129.
- LACROIX, Robert (1987). *Les grèves au Canada. Causes et conséquences*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 167 p.
- LEQUIN, Jacques-André (1991). « Strike Duration : An Exploratory Analysis », dans *L'enseignement et la recherche en relations industrielles*, Rapport du 27^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles (sous la dir. d'Allen Ponak), l'Association, 710 p., aux pages 339-349.
- LEQUIN, Jacques-André (1993). « Strike Duration : An Empirical Approach », dans *Le système de relations industrielles : développements et tendances*, Actes du XXIX^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles (sous la dir. de Thomas Kutner, avec la collaboration de Stan McDonald et Lynn Walsworth), deux tomes, Fredericton, Revue de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, tome 1, 434 p., aux pages 127-137.

ONDRICH, Jan et John SCHNELL (1993). « Strike Duration and The Degree of Disagreement », *Industrial Relations*, vol. 32, n° 3, p. 412-431.

ROSE, David (1994). « Firm Diversification and Strike Duration : Is There a Connection? », *Industrial Relations*, vol. 33, n° 4, p. 482-491.