

La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise

Workers Governed by Collective Agreements in Quebec : A Statistical Portrait

Jean Bernier

Volume 29, Number 1, 1974

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028483ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028483ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bernier, J. (1974). La convention collective : un indicateur de la réalité syndicale québécoise. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(1), 160–184. <https://doi.org/10.7202/028483ar>

Article abstract

Since 1969, collective agreements filed to the Department of Labour and Manpower must indicate the number of employees governed by such agreement. It is now possible to make some distributions of the agreements in force in Québec weighted by the number of employees covered by the agreement. This paper aims at presenting a more precise view of the relative importance of this institution and of the number of workers represented by unions in each industrial sector or in each region in the Province of Québec.

The data analyzed here come from 1930 agreements, i.e. all those expiring after June, 1 1973 covering 15 or more employees excluding those agreements (or decrees) in force in the public sector and the construction industry and those who were expired and had not been renewed at the time data were collected by a questionnaire administered to the agreements (summer 1973).

As to results, most of the agreements (62%) in force and most of the workers covered (58%) are in the manufacturing sector even though the workers of this sector represent only for 30% of the total employed labor force. Despite the fact that over 60% of the total employed labor force is in the service sector, the workers of this sector governed by such agreements represent less than one third of all those covered.

The data analysis also shows the relative importance of international unions in the Québec private sector since AFL-CIO-CLC unions have signed almost half of the agreements which determine the working conditions of about 45% of the workers covered by the analysed agreements. The CNTU comes second in ranking with 25% of the agreements and of the workers covered.

Most agreements in force (60%) are found in the Montréal area and white collar workers are far behind blue collars (in the private sector) since they count for only 11% of all the workers covered by collective agreements.

There is also a strong tendency for these agreements' duration to be close to the maximum permitted by the *Labor Code* (3 years). This maximum is found in half of the agreements and 64% of all agreements have a duration of 30 months and over.

If international unions have signed the largest number of agreements, this predominance is true only in the primary and secondary sector, since in the services the covered workers are spread almost evenly among the CNTU, the CLC, the AFL-CIO-CLC and Others (mostly independent).

When distributed on a regional basis, the results show that the international unions dominate in Montréal and in most provincial peripheral regions. Even if the CNTU comes first in Saguenay-Lac Saint-Jean and in the Eastern Township, the AFL-CIO-CLC unions compete with them in the regions of Québec, Trois-Rivières and Côte-Nord.

Three groups of unions have a regional character, the CSD in the Québec, Eastern Township and Montréal regions, the CLC in Montréal and Québec, and Others (mostly independent) in Montréal, Québec and Trois-Rivières.

The weighted distributions also show the large number of small bargaining units in Québec. Actually almost 45% of the agreements have been signed in units covering 15 to 49 employees, and altogether they do not touch 10% of all the employees governed by collective agreements in Québec. On the other hand, only 16.5% of the agreements are applicable to bargaining units covering 200 or more employees (and only 5%, covering 500 or more). But these cover more than 63% of all employees governed.

There are more large units in the primary sector than in any of the other two, and more small units in the services sector (private).

There is no significant relation between the size of the bargaining unit and the affiliation of the signing union, nor between the size of the unit and the duration of the contract, except in the very small units where the contracts have a shorter duration and in the very large units (500 and more) where the contracts are more often longer than the average.

It is not contended this study has been exhaustive. It would be interesting, using other sources of information, to see if there is a significant relation between the size of bargaining units and the frequency and the duration of strikes, or between these and the union affiliation or the industrial sector.

All was intended here was to show some of the possible uses of these data available since the 1969 amendments to the *Québec Labor Code*.

La convention collective: un indicateur de la réalité syndicale québécoise

Jean BERNIER

À partir de distributions de conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés, l'auteur dégage certains indicateurs du taux de pénétration syndicale au Québec selon les secteurs d'activité, les régions et les catégories de travailleurs couverts. Il examine également la répartition des conventions en fonction de leur durée et de la taille des unités de négociation.

INTRODUCTION

Depuis les amendements apportés au *Code du travail* du Québec en 1969¹, la partie qui fait le dépôt au bureau du commissaire-enquêteur en chef en vertu de l'article 60, « doit indiquer le nombre de salariés régis par la convention collective »².

Cette disposition, en apparence peu importante, permet néanmoins grâce à certaines compilations statistiques d'effectuer une mesure beaucoup plus précise qu'autrefois de la portée réelle de cette institution centrale de notre régime de relations du travail qu'est la convention collective.

S'il était possible, avant cet amendement, de compiler les conventions et de les distribuer par branches d'activité, par régions ou encore selon l'affiliation de la partie syndicale signataire, la mesure ainsi obtenue demeurerait fort grossière. En effet, lorsqu'on sait que le nombre de travailleurs assujettis aux conventions collectives varie d'une unité

BERNIER, J., professeur-adjoint, Département des relations industrielles, Université Laval, Qué.
--

¹ Bill 50 (13 juin 1969) et Bill 65 (23 octobre 1969).

² *Code du travail*, L.Q. 1964, art. 60.

de négociation à une autre, d'une branche d'activité à une autre, il devenait impossible de se faire une idée suffisamment précise du nombre de travailleurs effectivement rejoints par telle ou telle centrale syndicale ou encore du pourcentage de la main-d'œuvre couvert par conventions collectives dans tel ou tel secteur d'activité.

Compte tenu du cycle de renouvellement de l'ensemble des conventions collectives au Québec, (qui est de trois ans), compte tenu également du fait que les parties ont mis un certain temps à fournir spontanément et correctement le nombre de salariés assujettis, ce n'est qu'en 1973 qu'il devenait possible pour la première fois au Québec de réaliser des compilations de conventions collectives pondérées par le nombre de salariés visés.

C'est alors que nous avons tenté d'effectuer certaines mesures de l'étendue de l'institution convention collective au Québec, du taux de pénétration syndicale et de la répartition des conventions selon la taille des unités de négociation.

C'est en quelque sorte un portrait de cette situation qu'entend présenter cet article. En fait, il s'agit d'un sous-produit d'une étude beaucoup plus vaste actuellement en voie de réalisation et portant sur « la sécurité d'emploi en cas de changements technologiques dans les conventions collectives au Québec »³.

C'est à partir de certaines données recueillies à l'occasion de cette recherche, que nous pouvons présenter quelques aspects de la portée des conventions collectives au Québec.

Après avoir exposé les critères qui ont servi à la détermination de la population de conventions soumises à notre observation, nous examinerons trois types de distributions pondérées : les premières sont relatives à la situation dans l'ensemble, les secondes réfèrent au taux de pénétration syndicale et les dernières sont en fonction de la taille des unités de négociation.

LA POPULATION À L'ÉTUDE

L'analyse des caractéristiques ou du contenu de grands ensembles de conventions collectives soulève d'abord le problème de la détermination des conventions qui seront soumises à l'observation systématique.

³ Cette recherche, qui doit se terminer en mars 1974, a été rendue possible grâce à une subvention du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec.

Lorsqu'on considère le caractère très hétérogène d'un tel univers, (chaque convention étant conclue par des parties et dans un contexte bien particulier) d'une part et le fait qu'il y ait constamment des conventions en cours de renouvellement d'autre part, il est parfois difficile de déterminer la méthode la plus appropriée pour faire le choix des conventions qui devront être retenues.

Si l'on veut analyser l'univers dans sa totalité, il faut alors se référer à une période passée en incluant des conventions expirées et en acceptant le fait que certaines autres viendront à échéance au cours de l'étude. Si cette approche permet de saisir l'univers dans sa totalité, elle conduit à une rapide désuétude des résultats obtenus par l'analyse, la plupart des conventions étant échues avant la fin de la recherche.

Selon une autre approche, on peut retenir les conventions qui viendront à expiration après le début des travaux d'analyse. Cette méthode comporte l'avantage de faire porter la recherche sur des conventions en vigueur pour la plupart au moment de l'étude et dont certaines le demeureront pendant encore un certain temps (voire même jusqu'à trois ans). Elle a l'inconvénient par ailleurs de laisser pour compte les conventions en voie de renouvellement et non encore déposées au moment où se termine la cueillette des données. En dépit de cette limite, nous avons opté pour cette seconde solution préférant porter l'accent sur une situation présente tout en étant conscient qu'un certain biais puisse résulter du fait que certaines conventions en cours de renouvellement demeurent exclues de la population à l'étude. À cet égard, il faut noter qu'il s'agit de cas d'exclusion dont il nous a été possible de mesurer l'importance relative ainsi que nous en ferons état plus loin.

La cueillette des données devant se faire au cours de l'été 1973, nous avons donc retenu les conventions expirant après le 1er juin 1973 et nous avons inclus au fur et à mesure toutes les conventions renouvelées depuis peu qui nous sont parvenues entre cette date et le 24 août 1973.

Il fallait ensuite se poser la question de savoir si nous allions analyser toutes les conventions comprises dans cet univers ou si nous allions procéder à une sélection quelconque. C'est alors que nous avons écarté toute méthode d'échantillonnage au hasard étant donné le caractère très hétérogène de la population à l'étude. Nous avons préféré définir un sous-univers construit à partir de certains critères et retenir toutes les conventions comprises dans ce sous-univers.

Notre population à l'étude se compose donc de la totalité des conventions collectives expirant après le 1er juin 1973 et parvenues à notre laboratoire⁴ avant le 24 août 1973, couvrant quinze salariés ou plus, à l'exclusion des conventions ou décrets s'appliquant aux salariés de l'Hydro-Québec et aux autres salariés des secteurs public et para-public⁵ de même qu'à ceux assujettis à la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*⁶.

Si nous avons exclu les conventions couvrant moins de quinze travailleurs, c'est en raison du caractère souvent marginal de telles conventions par rapport à l'univers d'une part, et en raison de contraintes budgétaires d'autre part, afin d'éviter de procéder à l'analyse de conventions qui couvrent souvent très peu de personnes⁷.

Quant à l'exclusion des conventions s'appliquant à des salariés des secteurs public et para-public, il faut se rappeler que la population à l'étude a été déterminée d'abord en fonction d'une étude sur les dispositions relatives à la sécurité d'emploi en cas de changements technologiques. À cause de la façon particulière dont ce problème se pose dans ces secteurs et de la façon dont il a été résolu lors des dernières négociations (qui ont conduit dans certains cas à la promulgation de décrets), nous avons cru qu'il était préférable de laisser de côté ces conventions (ou décrets) afin de nous centrer davantage sur le secteur privé (tout en incluant les « administrations locales », à savoir les municipalités). De plus, dans la perspective du portrait statistique que nous entendons tracer ici, leur inclusion dans l'analyse aurait pu biaiser les résultats, surtout dans le secteur tertiaire, en raison du nombre considérable des salariés du secteur public et para-public (soit environ 210,000). À tout événement, il aurait sans doute fallu les considérer dans une catégorie à part.

Enfin, à cause des structures particulières de représentation et de négociation dans ce secteur, il nous a paru préférable d'écarter également les salariés régis par la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*.

⁴ Laboratoire de recherche sur les conventions collectives, Département des relations industrielles de l'Université Laval.

⁵ Tel que défini dans la *Loi assurant la reprise des services dans le secteur public* (Bill 19) art. 1.a.

⁶ L.Q., chap. 45, 1968.

⁷ Il s'agit d'ailleurs là d'une pratique courante en matière d'analyse de conventions collectives.

L'univers ainsi constitué comprend donc 1,930 conventions collectives expirant après le 1er juin 1973 et couvrant quelque 271,000 travailleurs du secteur privé (incluant les municipalités). Quelque 30% de ces conventions sont venues à expiration entre le 1er juin et le 31 décembre 1973, les autres venant à échéance en 1974 (38.4%), en 1975 (29.1%) et en 1976 (2.1%).

Cette population ne comprend cependant pas les conventions qui étaient en cours de renouvellement au moment de la cueillette des données. Si l'on fait l'hypothèse que la plupart des conventions ayant expiré entre le 1er janvier et le 31 mai 1973 inclusivement ont peu de chance d'avoir été renouvelées à temps pour nous parvenir avant le 24 août (date limite), on en arrive à la conclusion que 373 conventions (respectant les critères de sélection établis précédemment) n'ont pu être incluses dans la population à l'étude. Ces conventions couvrant un total de 62,642 travailleurs se répartissent de la façon indiquée au tableau 1.

TABLEAU 1

Distribution par secteurs d'activité des conventions venues à échéance entre le 1er janvier et le 31 mai 1973

<i>Secteurs d'activité</i>	<i>Conventions</i>	<i>Employés</i>
Secteur primaire	25	2,453
Secteur secondaire	265	45,595
Secteur tertiaire	83	14,594
TOTAL	373	62,642

SOURCE: Données regroupées à partir de: *Calendrier d'expiration des conventions collectives de travail au Québec*, avril 1972 — mars 1973 et avril 1973 — mars 1974, Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec.

Deux secteurs industriels sont particulièrement touchés par ces exclusions à savoir celui des pâtes et papiers avec 46 conventions couvrant 18,824 travailleurs et celui des appareils électriques avec 15 conventions s'appliquant à 11,870 travailleurs.

Néanmoins, si l'on considère que l'univers des conventions en vigueur au Québec et déposées au laboratoire à l'été 1973 comprenait 3,556 conventions (incluant celles qui couvrent moins de 15 salariés de même que celles qui s'appliquent aux travailleurs de la construction et à ceux des services public et para-public), on a de bonnes raisons de croire que notre population à l'étude, comprenant près de 2,000 conventions, est

bien représentative de la situation prévalant dans le secteur privé au moment de la cueillette des données.

Il peut être intéressant maintenant de voir comment se distribuent ces quelque 1,930 conventions en fonction de certaines caractéristiques telles que le secteur d'activité et la région où elles furent conclues, l'affiliation de la partie syndicale signataire, etc.

VUE D'ENSEMBLE

Dans cette première série de distributions, nous allons examiner la répartition des conventions selon le secteur d'activité, l'affiliation syndicale, la région, la durée et les catégories de salariés (cols bleus - cols blancs)⁸.

Les secteurs d'activité

Si la plupart des conventions collectives et des travailleurs qui en bénéficient se retrouvent dans le secteur secondaire (ainsi qu'en fait foi le tableau 2), il importe de noter que les travailleurs de l'industrie manufacturière bénéficient des conventions collectives dans une proportion qui équivaut presque au double de leur importance numérique relative par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre. On observe la relation inverse dans le secteur tertiaire où le syndicalisme s'est implanté plus tard et où (à l'exception des secteurs public et para-public), la taille plus petite des entreprises de ce secteur rend plus difficile la pénétration syndicale et la conclusion de conventions collectives.

TABLEAU 2

Distribution des conventions collectives et des travailleurs couverts en fonction du secteur d'activité

Secteur d'activité	Conventions collectives		Nombre de travailleurs		Main-d'œuvre totale (1)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Primaire	102	5.3	28,086	10.3	137,000	7.2
Secondaire	1,204	62.4	156,940	58.0	582,000 (2)	30.6
Tertiaire	624	32.3	85,990	31.7	1,181,000 (3)	62.2
TOTAL	1,930	100.0	271,016	100.0	1,900,000	100.0

SOURCES: (1) Données regroupées à partir de: *Le marché du travail au Québec*, 1972, Bureau de la statistique du Québec, 1973, p. 33.

(2) Excluant 117,000 travailleurs de la construction.

(3) Excluant 210,000 salariés des secteurs public et para-public.

⁸ Le lecteur trouvera en annexe A, à la fin de cet article, les explications relatives aux nomenclatures utilisées selon le secteur d'activité, l'affiliation syndicale, la taille de l'unité de négociation et la catégorie de salariés.

Si dans ces deux secteurs (secondaire et tertiaire) le nombre de travailleurs couverts demeure sensiblement proportionnel au nombre de conventions conclues, le différentiel observé à cet égard dans le secteur primaire donne à croire que les conventions de ce secteur s'appliqueraient à des unités de négociation dont la taille serait supérieure à la moyenne, ce que nous analyserons plus loin.

Enfin, en raison de l'exclusion de certaines conventions de l'univers, il n'est pas possible d'établir des pourcentages relatifs à la main-d'œuvre couverte par convention par rapport à la main-d'œuvre totale. En réalité, les proportions seraient sans doute plus élevées, surtout si l'on tient compte du fait que les données relatives à la main-d'œuvre totale rapportées ici comprennent également les travailleurs exclus de la définition du terme salariés dans le *Code du travail* (v.g. le personnel de direction)⁹ et qui, par conséquent, ne peuvent bénéficier du régime de la convention collective.

TABLEAU 3

Distribution des conventions et des travailleurs couverts en fonction de l'affiliation du syndicat signataire

<i>Affiliation syndicale</i>	<i>Conventions</i>		<i>Travailleurs</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
CSN	512	26.6	72,308	26.7
CTC	116	6.0	34,758	12.8
FAT-COI-CTC	896	46.4	121,952	45.0
CSD (1)	24	1.3	3,196	1.2
Autres	380	19.7	38,700	14.3
TOTAL	1,930	100.0	270,914	100.0

(1) Il est possible que les conventions conclues par des syndicats affiliés à la CSD soient sous-représentées en raison des difficultés d'identification de certaines conventions conclues avant l'adhésion à cette centrale des syndicats signataires, un certain nombre de conventions étant toujours identifiées à la CSN, d'autres ayant été incluses dans la catégorie Autres.

⁹ C.T. art. 1m.

L'affiliation syndicale

La distribution pondérée des conventions en fonction de l'affiliation du syndicat signataire (tableau 3) révèle d'abord la prédominance des unions internationales au Québec par rapport aux autres syndicats. En effet, les unions affiliées à FAT-COI-CTC sont parties signataires dans près de la moitié des conventions collectives lesquelles s'appliquent à 45% des travailleurs compris dans notre population. Les syndicats affiliés à la CSN viennent au second rang avec le quart des conventions et des travailleurs assujettis.

Par ailleurs, cette distribution ne permet pas de croire qu'une centrale aurait conclu davantage de convention qu'une autre dans des unités de négociation dont la taille serait supérieure à la moyenne.

En l'absence de base commune, il a été impossible de comparer ces données avec celles qui apparaissent dans la publication du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, *Taux du syndicalisme au Québec*¹⁰.

Les régions

La distribution par régions¹¹ fait voir la nette importance de Montréal par rapport aux autres régions du Québec aussi bien en termes de conventions conclues que de travailleurs assujettis. En effet, 59.1% des 1,930 conventions de notre population à l'étude ont été conclues dans la région métropolitaine et elles couvrent 63.5% des travailleurs compris dans notre univers. La région de Québec vient en second lieu avec 14.7% des conventions s'appliquant à 13.1% des travailleurs de l'univers. Vient ensuite la région de Trois-Rivières qui compte 8.5% des conventions pour 7.7% des travailleurs. Le reste des conventions se distribue entre les autres régions dans des proportions variant entre 1.5% et 4.5%.

La durée

Si la durée moyenne des conventions en vigueur au Québec est de 30.84 mois (avec un écart-type égal à 6.21), les relevés que nous avons effectués à partir de notre population permettent de croire que les parties ont plutôt tendance à négocier des conventions de longue durée, c'est-à-dire dont l'application dans le temps se rapproche de la limite supérieure

¹⁰ *Taux du syndicalisme au Québec*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1972, 126 pp.

¹¹ Les 10 régions administratives du Québec telles que définies par le ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec.

fixée par la loi, à savoir trois ans ¹². À cet égard, on peut remarquer que la moitié (49.35%) des 1,930 conventions analysées ont en effet une durée d'application de 36 mois, soit le maximum prévu par la loi. De plus, 64% des conventions étudiées ont une durée supérieure à 30 mois contre seulement 3% qui auraient été conclues pour 18 mois ou moins, le minimum permis par la loi étant de 12 mois.

Par ailleurs, lorsqu'on distribue les conventions en fonction de leur durée et selon l'affiliation de la partie syndicale signataire (tableau non rapporté ici), il ne se révèle aucune différence significative, c'est-à-dire qu'il ne semble pas que les syndicats d'une centrale donnée aient une propension à négocier des conventions de plus longue ou de plus courte durée que ceux d'une autre centrale.

Les catégories de salariés

Compte tenu de la prédominance des cols bleus dans les secteurs primaire et secondaire et des cols blancs dans le tertiaire d'une part, et du faible taux de pénétration syndicale dans le tertiaire privé d'autre part, il n'y a pas lieu de s'étonner que la grande majorité des conventions (89.5%) s'appliquent à des cols bleus, lesquels comptent pour 88.9% des 271,000 travailleurs visés par nos 1,930 conventions.

Ces dernières données manifestent déjà des taux de pénétration syndicale différents selon qu'il s'agit des cols blancs ou des cols bleus. Il serait intéressant de pousser plus loin l'analyse à cet égard, et en particulier en fonction des secteurs d'activité.

LE TAUX DE PÉNÉTRATION SYNDICALE

Au point de départ, il importe de préciser ce que nous entendons par l'expression « taux de pénétration syndicale » par rapport à celle de « taux de syndicalisation ». Lorsqu'on parle de taux de syndicalisation, on réfère habituellement à une mesure procentuelle de la main-d'œuvre active ayant adhéré à un syndicat. Par ailleurs, les données colligées à l'occasion de la présente étude concernent, non pas le nombre de travailleurs syndiqués, mais ceux qui sont couverts par des conventions collectives. Il n'y a donc pas nécessairement équivalence stricte entre les deux mesures puisqu'en vertu du monopole de représentation conféré au syndicat accrédité dans notre système de relations du travail, il peut arriver que des travailleurs soient visés par une convention collective

¹² C.T. art. 53.

sans pour autant être membre du syndicat signataire. Il n'en demeure pas moins que ces travailleurs sont quand même représentés par ce syndicat et qu'ils sont en quelque sorte « rejoints » par une centrale syndicale à travers la convention collective.

Ainsi défini, le « taux de pénétration syndicale » constitue un meilleur indicateur de l'influence du syndicat en termes de travailleurs « rejoints » que le « taux de syndicalisation ». À cet égard, il faut ajouter que les données de base concernant le nombre de salariés visés par une convention collective à un moment donné du temps nous apparaissent plus faciles à cerner et par conséquent plus fiables que celles qui servent au calcul du « taux de syndicalisation ». En dépit du taux de roulement pouvant exister dans une entreprise, les données relatives aux salariés assujettis ont plus de chance d'être actuelles que les données relatives aux effectifs syndicaux.

Donc, en raison principalement du monopole de représentation conféré au syndicat, la mesure obtenue par la pondération du nombre de conventions collectives par le nombre de salariés visés constitue un indicateur intéressant du « taux de pénétration syndicale » dans les entreprises.

C'est ce que nous allons maintenant examiner en fonction des secteurs d'activités, des régions et des catégories de salariés (cols bleus — cols blancs).

Les secteurs d'activité

Le nombre relatif de conventions collectives étant à peu de chose près proportionnel au nombre de salariés visés dans chaque secteur d'activité pour chacune des centrales syndicales, nous n'avons retenu pour les fins de cette distribution que les données portant sur le nombre de travailleurs couverts.

Nous obtenons ainsi le tableau 4 qui permet de nuancer quelque peu les résultats d'ensemble présentés dans les deux tableaux précédents.

Si ce sont les syndicats internationaux qui ont conclu le plus grand nombre de conventions collectives, lesquelles rejoignent quelque 45% des travailleurs couverts, cette prédominance ne vaut que pour les secteurs primaire et secondaire où plus de la moitié des travailleurs assujettis

TABLEAU 4

Distribution des travailleurs visés en fonction des secteurs d'activité et selon les centrales syndicales

	<i>Primaire</i>		<i>Secondaire</i>		<i>Tertiaire</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
CSN	9,029 (12.5)	32.1	44,739 (61.9)	28.5	18,540 (25.6)	21.6	72,308 (100%)	26.7
CTC	1,200 (3.4)	4.3	7,464 (21.5)	4.8	26,094 (75.1)	30.4	34,758 (100%)	12.8
FAT-COI-CTC	16,062 (13.1)	57.2	83,863 (68.8)	53.5	22,027 (18.1)	25.6	121,952 (100%)	45.0
CSD			1,294 (40.5)	0.8	1,902 (59.5)	2.2	3,196 (100%)	1.2
Autres	1,795 (4.6)	6.4	19,519 (50.4)	12.4	17,386 (45.0)	20.2	38,700 (100%)	14.3
TOTAL	28,086 (10.4)	100%	156,879 (57.9)	100%	85,949 (31.7)	100%	270,914 (100%)	100%

(57% et 54% respectivement) sont représentés par des syndicats affiliés à FAT-COI-CTC. D'ailleurs, près de 70% des travailleurs représentés par cette centrale évoluent dans le secteur secondaire.

Au niveau du secteur tertiaire (privé), aucune centrale syndicale ne semble occuper une place prépondérante. On observe cependant le fait que les syndicats CTC y trouvent quelque 75% de leurs effectifs et que la CSD et les Autres y paraissent proportionnellement plus présents que la CSN.

Enfin, si la FAT-COI-CTC rejoint plus de salariés que la CSN dans le secteur primaire, ceux-ci constituent un pourcentage sensiblement égal (environ 13%) des travailleurs couverts par chacune d'elle.

En plus de remarquer la faible présence du CTC et des Autres dans le secteur primaire, on peut conclure en rappelant la place importante qu'occupe la FAT-COI-CTC dans les secteurs primaire et secondaire et en soulignant que la CSN ne fait ni moins bonne ni meilleure figure que les autres centrales dans le tertiaire (si l'on tient compte du fait que ce dernier exclut ici les travailleurs public et para-public).

Les régions

Les données recueillies sur le nombre de salariés visés fournissent également un indicateur du taux de pénétration syndicale selon les régions compte tenu, toujours, de l'exclusion des salariés de la construction et de ceux des secteurs publics et para-public. Nous avons montré plus tôt l'importance de Montréal par rapport aux autres régions administratives du Québec aussi bien en termes de conventions conclues que de travailleurs assujettis. Nous allons maintenant chercher à savoir si la pénétration syndicale est proportionnelle au nombre total de travailleurs « rejoints » dans chaque région et par chacune des centrales.

Nous limiterons notre analyse aux régions regroupant le plus grand nombre de travailleurs (en chiffre absolu) bénéficiant du régime de la convention collective, à savoir Montréal, Québec, Trois-Rivières et les Cantons de l'Est. Nous ajouterons cependant une note sur le Bas St-Laurent, l'Outaouais, le Nord-ouest québécois et la Côte-Nord.

Dans un premier temps, la distribution des salariés visés par région (tableau 5) permet d'observer le caractère régional de trois groupes de syndicats soit : le CTC, la CSD et les Autres.

TABLEAU 5

Distribution des travailleurs visés en fonction des régions et selon les centrales syndicales

Région	CSN		CTC		FAT-COI-CTC		CSD		Autres		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Québec	13,790 (38.6)	19.0	3,033 (8.5)	8.7	11,758 (32.9)	9.6	1,714 (4.8)	53.6	5,436 (15.2)	14.0	35,731 (100%)	13.2
Trois-Rivières	8,956 (43.1)	12.4	338 (1.6)	1.0	8,835 (42.5)	7.3	63 (0.3)	2.0	2,586 (12.4)	6.7	20,778 (100%)	7.7
Cantons de l'Est	6,783 (53.9)	9.4	214 (1.7)	0.6	3,526 (28.0)	2.9	786 (6.6)	24.6	1,270 (10.1)	3.3	12,579 (100%)	4.6
Montréal	34,445 (20.0)	47.6	29,754 (17.3)	85.6	80,631 (46.8)	66.1	533 (0.3)	16.7	26,765 (15.6)	69.2	172,128 (100%)	63.5
Autres (6 régions)	8,334 (28.0)	11.5	1,419 (4.8)	4.1	17,227 (58.0)	14.1	100 (0.03)	3.1	2,643 (8.9)	6.8	29,723 (100%)	11.0
TOTAL	72,308 (26.7)	100%	34,758 (12.8)	100%	121,977 (45.0)	100%	3,196 (1.2)	100%	38,700 (14.3)	100%	270,939 (100%)	100%

Les salariés « rejoints » par le CTC (12.8% de l'ensemble) se retrouvent en effet à 85.6% dans la région de Montréal et à 8.79% dans celle de Québec.

Ceux qui le sont par la CSD (1.2% de l'ensemble) sont regroupés dans les régions de Québec (53.6%), des Cantons de l'est (24.6%) et de Montréal (16.7%). Les Autres (14.28% de l'ensemble) sont surtout à Montréal (69.2%), à Québec (14.1%) et à Trois-Rivières (6.7%).

Si on ne peut parler de régionalisme dans le cas de la CSN et des syndicats affiliés à FAT-COI-CTC, il demeure que la présence de ces centrales varie d'une région à une autre.

En effet, si c'est dans la région de Montréal que se trouve le plus grand nombre de salariés rejoints par ces deux centrales (47.6% des travailleurs visés par des conventions CSN et 66.1% de ceux couverts par des conventions FAT-COI-CTC), il apparaît que l'implantation relative des syndicats internationaux dans cette région est plus accentuée que celle de la CSN. C'est ainsi que parmi tous les salariés visés dans la région de Montréal, 46.8% le sont par des conventions FAT-COI-CTC contre seulement 20.0% par la CSN.

Dans la région de Québec, la situation se présente de façon tout à fait différente. En dépit du fait que la CSN y trouve 19.1% des salariés qu'elle rejoints et FAT-COI-CTC, seulement 9.6%, les travailleurs visés de cette région sont représentés presque en aussi grand nombre par des syndicats FAT-COI-CTC (32.9%) que par des syndicats CSN (38.6%).

On observe une situation quasi identique dans la région de Trois-Rivières où les deux centrales rejoignent un nombre égal de travailleurs de cette région, soit 43.1% couverts par des conventions CSN et 42.5% FAT-COI-CTC malgré que ces salariés constituent 12.4% de l'ensemble de ceux qui sont « rejoints » par la CSN et 7.2% de ceux qui le sont par FAT-COI-CTC.

Notons également le taux élevé de pénétration des syndicats internationaux dans les régions du Bas St-Laurent (70.8% des salariés visés), de l'Outaouais (87.8%) et du Nord-ouest québécois (88.6%). Quant à la CSN, elle domine dans les Cantons de l'Est avec 53.9% (contre 28.0% FAT-COI-CTC) de même qu'au Saguenay Lac-Jean avec 50.6% (contre 18.3%).

Ces quelques données manifestent donc un taux de pénétration plus grand des syndicats FAT-COI-CTC par rapport à la CSN à Montréal et dans la plupart des régions excentriques du Québec. Par ailleurs, même si la CSN supplante au Saguenay Lac St-Jean et dans les Cantons de l'est les syndicats internationaux, il n'en demeure pas moins que ces derniers rivalisent avec elle dans les régions de Québec et de Trois-Rivières de même que sur la Côte-Nord.

En fait, aucune centrale ne domine dans toute et chacune des régions pas plus que l'une ou l'autre d'entre elles ne semble rejoindre au niveau des régions un nombre de travailleurs proportionnel à celui qu'elle rejoint dans l'ensemble. Il ressort plutôt de cette analyse que les syndicats internationaux occupent la place prédominante dans le plus grand nombre de régions tout en se maintenant sur un pied de quasi-égalité avec la CSN dans les régions les plus peuplées (à l'exception de Montréal où ils dominent nettement).

Les catégories de salariés

Nous avons déjà mentionné le fait que près de 90% des 1,930 conventions s'appliquent à des cols bleus, lesquels se retrouvent à 74% dans les secteurs primaires et secondaires tandis que 77% des cols blancs faisant partie de la population à l'étude proviennent du secteur tertiaire.

En distribuant les travailleurs visés selon la centrale syndicale et en fonction de la catégorie de salariés, nous obtenons le tableau 6 qui montre, entre autres, l'importance relative de la CSN chez les cols blancs.

Si les cols bleus assujettis aux conventions sont majoritaires à plus de 80% dans toutes et chacune des centrales syndicales, il peut être intéressant de noter par ailleurs que près de la moitié des cols blancs couverts par convention dans le secteur privé (48.4%) sont représentés par des syndicats de la CSN et qu'une proportion presque identique des cols bleus (47.7%) le sont par des unions FAT-COI-CTC.

D'où une prédominance de la CSN chez les cols blancs même si ces derniers sont minoritaires dans l'ensemble, et une prédominance de la FAT-COI-CTC chez les cols bleus, lesquels, constituant le groupe qui bénéficie déjà le plus des conventions collectives, contribuent largement à la suprématie des syndicats internationaux au Québec.

TABLEAU 6

Distribution des travailleurs visés en fonction des centrales syndicales et selon la catégorie de salariés

<i>Région</i>	<i>CSN</i>		<i>CTC</i>		<i>FAT-COI-CTC</i>		<i>CSD</i>		<i>Autres</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cols blancs	14,230	48.4	6,243	21.2	6,610	22.5	49	0.2	2,255	7.7	29,387	100
Cols bleus	57,824	24.4	27,190	11.5	113,204	47.7	3,147	1.3	35,955	15.1	237,320	100
TOTAL	72,054	(27.0)	33,433	(12.5)	119,814	(45.0)	3,196	(1.2)	38,210	(14.3)	266,727¹	100

¹ Données non disponibles selon la catégorie de salariés dans un certain nombre de conventions, d'où un total inférieur à 271,000 travailleurs.

LA TAILLE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION

Plusieurs auteurs et un certain nombre d'études ont fait état dans le passé du grand nombre de petites unités, voire même du morcellement des unités de négociation au Canada et au Québec¹³.

Grâce aux données maintenant disponibles sur le nombre de travailleurs assujettis à chaque convention, nous pouvons présenter une idée beaucoup plus précise qu'autrefois de la situation prévalant au Québec à cet égard.

En regroupant les données qui apparaissent au tableau 7, on se rend compte que non seulement la majorité des conventions sont conclues dans des unités de petite taille mais encore que ces dernières sont à ce point petites qu'elles ne regroupent qu'une faible proportion des salariés visés par des conventions.

En effet, près de 45% des conventions s'appliquent dans des unités ne couvrant que de 15 à 49 salariés, et ensemble elles ne rejoignent pas 10% de tous les travailleurs assujettis. (Évidemment, si on ajoutait les salariés des secteurs public et para-public ici exclus, la proportion serait encore plus faible).

TABLEAU 7

**Distribution des conventions collectives et des travailleurs visés
en fonction de la taille des unités de négociation**

<i>Taille de l'unité</i>	<i>Conventions collectives</i>		<i>Travailleurs</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
15-49	846	43.8	26,440	9.6
50-99	460	23.8	31,657	11.7
100-199	306	15.9	40,947	15.2
200-499	222	11.5	64,670	23.9
500 et +	97	5.0	107,327	39.6
TOTAL	1,931	100	271,041	100

¹³ Qu'il suffise de citer par exemple: Jean-Réal CARDIN, « La négociation collective par secteur et le droit québécois du travail », in *Relations industrielles*, vol. 24, n° 3, 1969, pp. 467-488; Edward W. HERMAN, *La détermination du cadre approprié des groupements de négociation*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1966, 257 pp.; *Les relations du travail au Canada*, Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969, 272 pp.

Par ailleurs, au niveau des grandes unités (200 salariés et plus), on ne trouve que 16.5% des conventions mais ces dernières s'appliquent à plus de 63% des salariés visés.

Cette mesure tend donc à confirmer le morcellement incroyable des unités auquel conduisent les dispositions pertinentes du *Code du travail*¹⁴ de même que la pratique québécoise en matière d'accréditation syndicale¹⁵.

Partant de ces données générales, nous avons essayé de pousser plus loin l'analyse afin de les étayer en fonction des secteurs d'activité, de l'affiliation syndicale et de la durée des conventions.

Les secteurs d'activité

Cette démarche nous a permis d'observer que la plupart des conventions du secteur tertiaire (privé) ont été conclues dans de petites unités, 56.2% couvrant de 15 à 49 salariés et 20.7%, de 50 à 99 salariés, tel qu'il apparaît au tableau 8. Même si le secteur primaire comporte également une proportion importante de petites unités (près du tiers des conventions du secteur), c'est également celui qui comprend le plus grand pourcentage d'unités de taille supérieure à 200. Les conventions de cette classe couvrent quelque 87% des travailleurs visés dans ce secteur.

Par ailleurs, le tertiaire compte très peu de conventions (5%) dans la classe des 500 et plus, celles-ci s'appliquant à 51% des salariés visés dans le tertiaire. Ce chiffre qui peut paraître étonnant à première vue peut s'appliquer par l'inclusion des « administrations locales » et des entreprises de transport en commun.

Dans le secteur secondaire, les données relatives aux travailleurs couverts dans chaque classe d'unités se distribuent sensiblement selon les mêmes proportions que celles qui prévalent pour l'ensemble de la population (tableau 7).

À cet égard, les seules données vraiment significatives concernent le primaire et le tertiaire où il y a une réelle différence entre la distribution des conventions dans l'univers et celles de chacun de ces deux secteurs ainsi que nous l'avons montré plus haut.

¹⁴ C.T. art. 20, (limitant l'unité de négociation à un employeur).

¹⁵ Qui conduit souvent à l'accréditation sur la base d'un établissement ou d'une fraction d'établissement.

TABLEAU 8

Distribution des conventions collectives en fonction de la taille de l'unité de négociation et selon le secteur d'activité

	15-49		50-99		100-199		200-499		500 et plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Primaire	32	31.3	13	12.8	12	11.8	29	28.4	16	15.7	162	100
Secondaire	462	38.4	318	26.4	226	18.8	142	11.8	56	4.6	1,204	100
Tertiaire	351	56.2	129	20.8	68	10.9	51	8.1	25	4.0	624	100
TOTAL	845	(43.8)	460	(23.8)	306	(15.9)	222	(11.5)	97	(5.0)	1,930	100

L'affiliation syndicale

De façon générale, nous n'avons pu observer des différences significatives entre l'affiliation de la partie syndicale signataire et la taille de l'unité de négociation. Il ne semble pas, en effet, qu'une centrale ait une propension marquée à conclure des conventions collectives dans des unités de négociation de plus grande ou de plus petite taille que les syndicats affiliés à une autre centrale.

Il faut noter cependant deux cas d'exception à cette observation générale, à savoir : les syndicats CTC et les Autres.

Même si les syndicats CTC concluent relativement peu de conventions collectives au Québec (6.0% de l'ensemble), on note une proportion de conventions nettement plus élevés que la moyenne dans les classes des grandes unités (regroupant 500 travailleurs et plus), soit 11.2% (CTC) contre 5.0% dans l'ensemble. De plus ces conventions couvrent 74.8% des travailleurs rejoints par les syndicats CTC.

Quant aux Autres, ils ont une propension inférieure à la moyenne à conclure des conventions s'appliquant à des unités de grande taille (500 et plus). Ces conventions comptent pour 2.4% de celles qui s'appliquent à de grandes unités et ne couvrent que 25.0% des travailleurs rejoints par les syndicats dits Autres.

La durée

Il y a un certain parallélisme entre les observations précédentes sur les relations entre l'affiliation syndicale et la taille de l'unité de négociation et entre cette dernière et la durée de la convention.

À cet égard, on remarque d'abord qu'en général la taille de l'unité de négociation ne semble pas affecter de façon significative la durée de la convention si ce n'est dans deux cas qui se situent aux limites extrêmes de ces deux variables.

D'une part, on note que les syndicats représentant des unités de petite taille (15-49) ont une tendance plus grande (5.1%) que la moyenne (3.7%) à conclure des conventions de courte durée (12-18 mois) même si ces dernières ne constituent qu'un faible pourcentage de l'ensemble. Elles représentent néanmoins 60.6% des conventions de courte durée.

D'autre part, on observe une propension marquée de la part des grandes unités de négociation (500 et plus) à conclure des contrats dont

la durée s'étend de 28 à 36 mois. On retrouve dans cette catégorie plus de 80% des conventions s'appliquant à des unités de grande taille alors que dans l'ensemble les conventions de longue durée (28-36 mois) comptent pour 66.0%.

CONCLUSION

Plutôt que de nous attarder, en guise de conclusion, à des considérations sur la répartition des conventions collectives par centrales syndicales ou encore à des réflexions sur la multiplicité des petites unités de négociation, nous voulons attirer l'attention sur des types d'exploitations possibles de ces données fort simples, à savoir des distributions pondérées de conventions collectives. Celles-ci pourraient en effet donner lieu à une connaissance, jusqu'ici impossible, de notre régime de convention collective et de la réalité syndicale québécoise.

Nous ne prétendons surtout pas avoir tiré tous les enseignements possibles de telles distributions. Mais, à cause de la valeur de l'indicateur « salariés visés » par opposition à celui qui peut être calculé à partir des effectifs syndicaux, on soupçonne déjà une multitude d'exploitations possibles des données relatives à la situation des conventions collectives au Québec.

À cet égard, il serait intéressant d'élaborer un projet qui permettrait une continuelle mise-à-jour des données existantes. Dans cette perspective, grâce à la souplesse que permettent maintenant les systèmes d'exploitation des données par ordinateur, il serait possible, et même relativement facile, de tenir compte, au fur et à mesure, des conventions en cours de renouvellement et d'intégrer tout aussi bien des secteurs très particuliers comme celui de la construction ou encore des services public et parapublic.

Au surplus, en puisant à d'autres sources d'information, il deviendrait possible de répondre de façon intéressante à des questions comme les suivantes : y a-t-il un rapport entre la taille de l'unité de négociation et la fréquence et la durée des grèves ; ou entre celles-ci et l'affiliation syndicale de même que le secteur d'activité.

Ce que nous avons voulu faire ici a été de montrer quelques-unes des utilisations possibles des données maintenant accessibles depuis les amendements apportés au *Code du travail* en cette matière en 1969.

ANNEXE

Quelques explications relatives aux diverses nomenclatures utilisées dans cet article.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

L'analyse des conventions à l'étude fut d'abord effectuée en fonction des secteurs industriels tel que défini dans la *Nomenclature type des activités d'entreprises ou d'institutions* publiée par le ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec. Pour les fins du présent article nous avons procédé à un regroupement des données de telle sorte que:

- le secteur primaire comprend: agriculture, exploitation forestière, pêche et piégeage, mines (Codes 00 à 09);
- le secteur secondaire comprend: tout le secteur manufacturier défini dans la nomenclature (Codes 10 à 42) (à l'exception de la construction);
- le secteur tertiaire comprend: tous les secteurs compris entre « transport » (Code 50) et « administration locale » (Code 95) (à l'exclusion des services visés par le Bill 19 et de l'Hydro-Québec).

LES CENTRALES SYNDICALES

Chacun des syndicats signataires des conventions à l'étude a d'abord reçu un code en fonction de la nomenclature présentée dans la publication annuelle du ministère du Travail du Canada, *Organisations de travailleurs au Canada*.

Puis ils ont été regroupés de la façon suivante pour les fins de cet article:

- CSN – les syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux.
- CTC – les syndicats canadiens détenant une charte du Congrès du travail du Canada mais non affiliés à une autre centrale.
- FAT-COI-CTC – les syndicats internationaux affiliés à la Fédération américaine du travail-Congrès des organisations industrielles et détenant une charte du CTC (plusieurs d'entre eux étant affiliés à la Fédération des travailleurs du Québec – FTQ).
- CSD – les syndicats affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (toutefois en raison de la fondation récente de cette centrale et des difficultés d'obtenir les renseignements pertinents, il se peut que certaines conventions conclues par ses syndicats affiliés aient été classés sous CSN ou sous Autres).
- Autres – les syndicats indépendants, les syndicats affiliés à des centrales telles que Fédération des employés municipaux et scolaires, Fédération canadienne des associations indépendantes de même que les syndicats internationaux sans affiliation québécoise ou canadienne.

Le lecteur s'étonnera peut-être de ne pas voir apparaître dans cette nomenclature la FTQ en tant que telle. Deux raisons justifient cette omission volontaire. D'une part, la FTQ n'est pas à proprement parler une centrale syndicale au même titre que les autres, elle constitue plutôt un regroupement régional (au niveau du territoire du Québec) de syndicats affiliés à d'autres centrales soit canadiennes, soit internationales. D'autre part, comme la présente nomenclature a été réalisée à partir de celle qui est présentée dans la publication *Organisations de travailleurs au Canada*, il n'est techniquement pas possible de distinguer les syndicats regroupés sous la FTQ de ceux qui ne le sont pas.

LA TAILLE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION

Les classes d'unités quant à leur taille ont été établies de façon empirique en tenant compte des résultats obtenus à l'occasion d'études antérieures que nous avons réalisées telles que « La protection du revenu dans les conventions collectives au Québec » (à paraître prochainement).

Toutefois, il faut noter ici que nous avons compté pour « une » les conventions conclues par des associations patronales (v.g. secteur des aliments et boissons) lorsque le même texte régit les conditions de travail des salariés de plusieurs établissements ou entreprises.

LES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Il est évidemment bien difficile de répartir en deux groupes avec un degré suffisant de validité les conventions s'appliquant à des cols blancs et celles qui couvrent des cols bleus, surtout lorsqu'on sait que certaines conventions couvrent à la fois les deux catégories indistinctement alors que dans d'autres cas il est bien difficile de déterminer si un groupe occupationnel donné est composé de cols blancs ou de cols bleus.

Nous avons utilisé au départ les définitions que donne Gérard Dion, dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail* (à paraître):

Cols blancs – « Terme générique servant à désigner les employés de bureau, les techniciens et les cadres.

Le concept de « cols blancs » comprend plusieurs catégories : propriétaires, gérants d'entreprises, occupations professionnelles et techniques, employés de bureaux, employés de commerce et de la finance.

Les cols blancs sont des travailleurs dont la fonction comporte principalement un travail intellectuel ».

Cols bleus – « Terme générique pour désigner les travailleurs affectés généralement à la production et à l'entretien ».

Employés de la production, ouvrier, employé hors bureau, personnel d'exécution.

Puis, malgré la part d'arbitraire qui a pu en résulter, en référant au code de classification des conventions par catégories occupationnelles utilisé par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, nous avons distribué nos 1,930 conventions en fonction des définitions précitées.

Workers Governed by Collective Agreements in Quebec : A Statistical Portrait

Since 1969, collective agreements filed to the Department of Labour and Manpower must indicate the number of employees governed by such agreement. It is now possible to make some distributions of the agreements in force in Quebec weighted by the number of employees covered by the agreement. This paper aims at presenting a more precise view of the relative importance of this institution and of the number of workers represented by unions in each industrial sector or in each region in the Province of Québec.

The data analyzed here come from 1930 agreements, i.e. all those expiring after June, 1 1973 covering 15 or more employees excluding those agreements (or decrees) in force in the public sector and the construction industry and those who were expired and had not been renewed at the time data were collected by a questionnaire administered to the agreements (summer 1973).

As to results, most of the agreements (62%) in force and most of the workers covered (58%) are in the manufacturing sector even though the workers of this sector represent only for 30% of the total employed labor force. Despite the fact that over 60% of the total employed labor force is in the service sector, the workers of this sector governed by such agreements represent less than one third of all those covered.

The data analysis also shows the relative importance of international unions in the Quebec private sector since AFL-CIO-CLC unions have signed almost half of the agreements which determine the working conditions of about 45% of the workers covered by the analysed agreements. The CNTU comes second in ranking with 25% of the agreements and of the workers covered.

Most agreements in force (60%) are found in the Montreal area and white collar workers are far behind blue collars (in the private sector) since they count for only 11% of all the workers covered by collective agreements.

There is also a strong tendency for these agreements' duration to be close to the maximum permitted by the *Labor Code* (3 years). This maximum is found in half of the agreements and 64% of all agreements have a duration of 30 months and over.

If international unions have signed the largest number of agreements, this predominance is true only in the primary and secondary sector, since in the services the covered workers are spread almost evenly among the CNTU, the CLC, the AFL-CIO-CLC and Others (mostly independent).

When distributed on a regional basis, the results show that the international unions dominate in Montreal and in most provincial peripheral regions. Even if the CNTU comes first in Saguenay-Lac Saint-Jean and in the Eastern Township, the AFL-CIO-CLC unions compete with them in the regions of Québec, Trois-Rivières and Côte-Nord.

Three groups of unions have a regional character, the CSD in the Quebec, Eastern Township and Montreal regions, the CLC in Montreal and Quebec, and Others (mostly independent) in Montreal, Quebec and Trois-Rivières.

The weighted distributions also show the large number of small bargaining units in Quebec. Actually almost 45% of the agreements have been signed in units covering 15 to 49 employees, and altogether they do not touch 10% of all the employees governed by collective agreements in Quebec. On the other hand, only 16.5% of the agreements are applicable to bargaining units covering 200 or more employees (and only 5%, covering 500 or more). But these cover more than 63% of all employees governed.

There are more large units in the primary sector than in any of the other two, and more small units in the services sector (private).

There is no significant relation between the size of the bargaining unit and the affiliation of the signing union, nor between the size of the unit and the duration of the contract, except in the very small units where the contracts have a shorter duration and in the very large units (500 and more) where the contracts are more often longer than the average.

It is not contended this study has been exhaustive. It would be interesting, using other sources of information, to see if there is a significant relation between the size of bargaining units and the frequency and the duration of strikes, or between these and the union affiliation or the industrial sector.

All was intended here was to show some of the possible uses of these data available since the 1969 amendements to the *Quebec Labor Code*.

LE SYNDICALISME CANADIEN (1968) une réévaluation

Introduction, Gérard Dion — Les objectifs syndicaux traditionnels et la société nouvelle (Jean-Réal Cardin — Gérard Picard — Louis Laberge — Jean Brunelle. Les structures syndicales et objectifs syndicaux (Stuart Jamieson — Philippe Vaillancourt — Roland Martel). La démocratie syndicale (Gérard Dion — Adrien Plourde). Les rivalités syndicales : force ou faiblesse (Evelyne Dumas — Gérard Rancourt — Raymond Parent). Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (Léo Roback — Jean-Gérin-Lajoie — F.-X. Légaré). L'extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels (Shirley B. Goldenberg — André Thibaudeau — Raymond-G. Laliberté — Jean-Paul Brassard). Le syndicalisme et la participation aux décisions économiques (Bernard Solasse — Jacques Archambeault — Fernand Daoust — Charles Perreault). Les syndicats et l'action politique (Vincent Lemieux — Marcel Pepin — Laurent Châteauneuf et William Dodge). Le syndicalisme, la société nouvelle et la pauvreté (Hon. Maurice Lamontagne). Bilan et horizons. Annexes : Le syndicalisme au Canada ; la Concurrence syndicale dans le Québec (Gérard Dion).

Prix : \$5.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL

Case Postale 2447

Québec 10

Téléphone : 656-2131