

UNIVERSITE DU QUEBEC

THESE

PRESENTEE A

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A CHICOUTIMI

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAITRISE EN ETUDE DES SOCIETES REGIONALES

PAR

PIERRE LABERGE

L'ACTION REVENDICATRICE DES SYNDICATS DU
SAGUENAY-LAC-ST-JEAN COMME FACTEUR DE LO-
CALISATION INDUSTRIELLE.

MARS 1982



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

TABLE DES MATIERES

	PAGE
LISTE DES GRAPHIQUES	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
BIBLIOGRAPHIE	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I: <u>Le facteur main-d'oeuvre dans les modèles de localisation industrielle</u>	7
A) Le principe sous-jacent à une étude de localisation industrielle	8
B) Les variables spatiales	9
1- Le coût du transport	9
2- Le facteur main-d'oeuvre	10
3- Les autres variables spatiales	15
CHAPITRE II: <u>Identification globale des éléments de comparaison</u>	18
A) Description des éléments de l'analyse comparative	18
1- Analyse de l'action syndicale au niveau de l'entreprise	18
2- Analyse au niveau des régions	21
B) Paramètres de la recherche	22

1- Le choix des régions	22
2- Le choix des secteurs industriels	23
3- Identification des entreprises dont l'action syndicale sera analysée	25
CHAPITRE III: <u>Analyse de l'action syndicale au niveau des entreprises</u>	28
A) Dispositions de conventions collectives	28
1- Explication de la comparaison	29
a) Le choix de l'unité d'accréditation	29
b) La période de la comparaison	30
c) Le choix des dispositions	30
d) Explication du cadre d'analyse	32
e) Validité de la comparaison des dispositions	34
f) Méthode de compilation des résultats	37
2- Analyse et interprétation des données	40
a) Evaluation par catégorie de dispositions	40
i. Mouvements de main-d'œuvre	41
ii. Changements technologiques	55
iii. Stabilité du membership et sécurité financière du syndicat	68
iiii. Dispositions à incidence monétaire	77
iiiiii. Congés payés aux employés	93
iiiiiii. Normes de travail	112

b)	Conclusions relatives à l'analyse des dispositions	113
i.	Secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport	113
ii.	Secteur des pâtes et papier	116
B)	Taux de salaire effectifs dans les entreprises concernées	119
1-	Explication de la comparaison	120
a)	Le choix des types d'emploi dont les taux de salaire seront analysés	120
b)	La période de la comparaison	124
c)	Le type de données à comparer	126
2-	Analyse et interprétation des données	126
a)	Secteur des métaux primaires et équipement de transport	126
b)	Secteur des pâtes et papier	132
i.	Comparaison des moyennes de salaire de 1968 à 1979	133
ii.	Comparaison des moyennes de salaire de 1973 à 1979	135
C)	Importance et fréquence des grèves survenues dans chaque entreprise	140
1-	Explication de la comparaison	141
a)	Période analysée	141
b)	Le choix de l'unité de négociation dont l'action sera évaluée	142
c)	La source des données nécessaires à l'analyse	143

2- Analyse et interprétation des données	143
a) Secteur des métaux primaires et équipement de transport	143
b) Secteur des pâtes et papier	147
D) Conclusions sectorielles et générales	155
1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport	155
2- Secteur des pâtes et papier	158
3- Conclusions générales	160
CHAPITRE IV: <u>Analyse au niveau des régions</u>	162
A) Analyse des salaires hebdomadaires moyens	163
1- Explication des modalités de la comparaison	163
2- Analyse et interprétation des données	164
B) Le taux de syndicalisation	170
1- Explication de la comparaison	170
2- Analyse et interprétation des données	172
C) Analyse de l'indice de l'emploi	173
1- Explication de la comparaison	173
2- Analyse et interprétation des données	174
D) Conclusions relatives à l'analyse au niveau des régions	177
CONCLUSION.	179

LISTE DES GRAPHIQUES

		PAGE
GRAPHIQUE 1	Courbe de salaires, secteur des métaux primaires, équipement de transport, électricien d'entretien "classe A".	128
GRAPHIQUE 2	Courbe de salaires, secteur des métaux primaires et équipement de transport, manoeuvre.	129
GRAPHIQUE 3	Courbe de salaires, secteur des pâtes et papier, hommes de métier "A".	138
GRAPHIQUE 4	Courbe de salaires, secteur des pâtes et papier, manoeuvre.	139
GRAPHIQUE 5	Gains hebdomadaires moyens des salariés de Chicoutimi-Jonquière, St-Catharines et Sudbury, ensemble des industries, 1971 à 1979.	166
GRAPHIQUE 6	Salaires hebdomadaires moyens, différents cadres géographiques, ensemble des industries, 1971 à 1979.	168
GRAPHIQUE 7	Indice de l'emploi, différents cadres géographiques, 1970 à 1978.	175

LISTE DES TABLEAUX

	PAGE
TABLEAU 1	Dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre, secteur des métaux primaires et équipement de transport. 49
TABLEAU 2	Dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre, secteur des pâtes et papier. 54
TABLEAU 3	Dispositions relatives aux changements technologiques, secteur des métaux primaires et équipement de transport. 64
TABLEAU 4	Dispositions relatives aux changements technologiques, secteur des pâtes et papier. 67
TABLEAU 5	Dispositions relatives à la stabilité du membership et la sécurité financière du syndicat, secteur des métaux primaires et équipement de transport. 72
TABLEAU 6	Dispositions relatives à la stabilité du membership et la sécurité financière du syndicat, secteur des pâtes et papier. 72
TABLEAU 7	Dispositions à incidence monétaire, secteur des métaux primaires et équipement de transport. 87
TABLEAU 8	Dispositions à incidence monétaire, secteur des pâtes et papier. 94
TABLEAU 9	Dispositions relatives aux congés payés aux employés, secteur des métaux primaires et équipement de transport. 105
TABLEAU 10	Le régime de vacances, secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport. 105

LISTE DES TABLEAUX

	PAGE
TABLEAU 11 Dispositions relatives aux congés payés aux employés, secteur des pâtes et papier.	110-111
TABLEAU 12 Normes de travail, secteur des métaux primaires et équipement de transport.	114
TABLEAU 13 Normes de travail, secteur des pâtes et papier.	114
TABLEAU 14 Moyennes de salaire, secteur des métaux primaires et équipement de transport.	131
TABLEAU 15 Moyennes de salaire, secteur des pâtes et papier.	136
TABLEAU 16 Liste des grèves survenues dans chaque entreprise du 10 janvier 1969 au 31 décembre 1979, secteur des métaux primaires et équipement de transport.	148
TABLEAU 17 Liste des grèves survenues dans chaque entreprise du 1er janvier 1969 au 31 décembre 1979, secteur des pâtes et papier.	153-154
TABLEAU 18 Taux de syndicalisation, 1977, régions métropolitaines de recensement de Chicoutimi-Jonquière, St-Catharines et Sudbury.	171

BIBLIOGRAPHIE

ALLUSON, R., L'implantation des usines, Editions Enmod /1961/.

BUFFET, GREMY et MARC, "Peut-on choisir en tenant compte de critères multiples: une méthode et ses applications", Metra, Volume VI, no 2, juin 1967.

CHARDONNET, Jean, Géographie industrielle, Tome 2: L'industrie, Editions Sirey, Paris /1965/.

DELORME, François et RASSONDE, Gaspar, Aspects de la réalité syndicale québécoise /1976/, études et recherches, Direction générale de la recherche, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, juillet 1978.

DELORME, François et LASSONDE, Gaspar et TREMBLAY, Lucie, Grèves et lock-outs au Québec /1966-1976/, Quelques précisions sur les modes de compilation. Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, octobre 1977.

DELORME, François et RASSONDE, Gaspar, Taux de syndicalisme au Québec /1975/, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, novembre 1977.

DONOLO, Claude, Stratégies de décentralisation et de localisation industrielle, Editions Bordas, Paris /1972/.

GACHELIN, Charles, La localisation des industries, Editions P.U.F., Vendôme /1977/.

GAUTHIER, Hervé, Taux de syndicalisme au Québec, Service de la recherche, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, septembre 1972.

GEORGE, Pierre, Précis de géographie économique, P.U.F., Paris /1956/.

HOLLAND, Stuart, Capital versus the regions, McMillan, Londres /1976/.

HOOVER, Edgar, An introduction to regional economics, Editions Knopf, New-York /1971/.

HOOVER, Edgar, La localisation des activités économiques, Economie et humanisme, Les Editions ouvrières, Paris /1955/.

HOOVER, Edgar, Location Theory and the shoe and leather industries, Harvard University Press, Cambridge /1937/.

ISARD, Walter, Location and Space-Economy, Editions Wiley, New-York /1956/.

ISARD, Walter, Méthodes d'analyses régionales, Tome 1 et 2, Editions Dunod, Paris /1972/.

KLAASSEN, Léo-H., Méthodes de sélection d'industries pour les régions en stagnation, Publications de l'OCDG, Paris /1967/.

MASSAGESI, Ettore, Localisation et aménagement des terrains industriels, Communauté européenne du charbon et de l'acier, Luxembourg /1966/.

PONSARD, Claude, Histoire des théories économiques spatiales, Editions Armand Colin, Rennes /1956/.

SCHARLIG, Alain, Où construire l'usine, Editions Dunod /1973/.

SMITH, David M., Industrial Location, Editions Wiley, New-York /1971/.

SODERMAN, Sten, Industrial location Planning, Editions Wiley /1975/.

TOYNE, Peter, Organisation, location and behaviour: decision-making in economic geography, McMillan, S.l.m.d.

WEBER, Alfred, Theory of the location of industries, The University of Chicago Press, Chicago /1969/.

ABITIBI FOREST PRODUCTS, Conventions collectives de travail, /1973-1975/, /1975-1978/, /1978-1980/, Sturgeon Falls, région de Sudbury.

COMPAGNIE DOMTAR DE DOLBEAU, Conventions collectives de travail /1968-1970/, /1970-1973/, /1973-1975/, /1975-1978/, /1978-1980/, Lac-St-Jean.

COMPAGNIE PRICE LTEE, USINE DE KENOGAMI, Conventions collectives de travail, /1968-1971/, /1971-1973/, /1973-1976/, /1976-1978/, /1978-1980/, Ville de Jonquière, Saguenay.

CONSOLIDATED-BATHURST, Conventions collectives de travail, /1968-1970/, /1970-1973/, /1973-1976/, /1976-1978/, /1978-1980/, Ville de La Baie, Saguenay.

INCO METALS COMPANY, Conventions collectives de travail /1969-1972/, /1972-1975/, /1975-1978/, /1979-1982/, Sudbury.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC, Annuaire statistique du Québec /1978/.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, Grèves et lock-outs au Canada, revue annuelle, /1969-1978/.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, Gazette du Travail, /1969-1978/.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, Organisations des travailleurs au Canada, /1969-1978/.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, Travail-Québec /1973-1978/, publication mensuelle.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, Liste de toutes les grèves et lock-outs survenus au Québec de 1967 à 1976, description sur une base annuelle, Direction générale de la recherche.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUÉBEC, Grèves et lock-outs au Québec /1977/, rapport annuel, Service des études en relations et conditions de travail, Direction générale de la recherche, mai 1978.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE AU QUÉBEC, Grèves et lock-outs au Québec, Service des études en conditions et relations de travail, Direction générale de la recherche, rapport annuel /1978/.

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, Dispositions des grandes conventions collectives concernant les employés dans l'industrie manufacturière au Canada, 1974 et 1977.

STATISTIQUE-CANADA, Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, rapport de 1971 et 1976, partie II: syndicats ouvriers, catégorie no 71-202.

STATISTIQUE-CANADA, La population active, recensement 1976, Bulletin S-9.

STATISTIQUE-CANADA, Gains et heures de travail au Canada, publication annuelle, cat. no 72-601 à 72-618, /1973-1978/.

STATISTIQUE-CANADA, Emploi, gains et durée du travail, publication mensuelle, cat. no 72-002, mai 1969, mai 1971, mai 1973, mai 1975, mai 1977, mai 1979.

STATISTIQUE-CANADA, Revenu des particuliers, recensement 1971, volume 3.6.

STATISTIQUE-CANADA, Enquête sur la population active, revue mensuelle, /1969-1979/, cat. no 71-001.

STATISTIQUE-CANADA, Activité selon le sexe, recensement 1971, bulletin 3, volume 3.1.

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, Conventions collectives de travail, /1968-1971/, /1972-1973/, /1973-1976/, /1976-1979/, /1979-1982/, Jonquière, Saguenay.

TRAVAIL-CANADA, Taux de salaires, traitements et heures de travail, Publication annuelle.

TRAVAIL-CANADA, Evolution des salaires /1978/, (dans le cadre des grandes conventions collectives), Division de la négociation collective, données sur le travail, services centraux d'analyse.

RESUME

DU

MEMOIRE DE MAITRISE

DE

PIERRE LABERGE

ETUDIANT

MAITRISE EN ETUDES REGIONALES

Chicoutimi le 19 octobre 1982

Nous avons cherché à démontrer scientifiquement l'influence que peut avoir l'action syndicale au Saguenay-Lac-St-Jean comme facteur de localisation industrielle.

Nous avons premièrement défini, à l'aide de théories déjà vérifiées sur le sujet, de quelles façons l'action syndicale pouvait influencer une décision de localiser un établissement industriel à un endroit plutôt qu'à un autre.

Dans un deuxième temps, nous avons vérifié si l'action syndicale régionale était plus ou moins ferme qu'ailleurs dans ses revendications auprès du patronat.

A cette fin, nous avons élaboré une analyse comparative des résultats de l'action syndicale oeuvrant au sein des principales entreprises de notre région (aluminium et pâtes et papier) par rapport à celles opérant dans des établissements industriels de même type, mais situés dans les régions ontariennes de Sudbury et Ste-Catharines, dont la structure industrielle s'apparente à celle du Saguenay-Lac-St-Jean.

Cette analyse au niveau des entreprises couvrait les dispositions de convention collective à caractère normatif, monétaire et para-monétaire, les taux de salaire effectifs et les arrêts collectifs de travail (grève ou lock-out).

La période évaluée fut de dix (10) années, soit de 1970 à 1979.

Finalement, nous avons comparé pour la même période, certains indicateurs au niveau des régions elles-mêmes, tels que le salaire hebdomadaire moyen, l'indice de croissance de l'emploi et le taux de syndicalisation.

En ce qui a trait à l'analyse des principales théories de localisation industrielle, nous avons expliqué qu'une entreprise cherchant à localiser une usine choisira l'endroit situé entre les sources de matières premières et le marché potentiel de l'usine où elle pourra produire son unité aux coûts les plus bas.

Ainsi, elle considère le coût local de chacun des éléments du coût de production qui varient spatialement comme, par exemple, les coûts de transport, de l'énergie, ainsi que ceux de la main-d'œuvre et ce, pour chacun des emplacements envisagés.

De cette façon, une région périphérique comme le Saguenay-Lac-St-Jean ne pourra attirer que les entreprises pour lesquelles il est plus rentable de se localiser près des sources de matières premières que des marchés. Elle exercera, par sa source de matières premières, une force d'attraction déterminante si l'avantage représenté par cette force est plus important économiquement que tous les avantages que peuvent offrir chacun des autres sites considérés par l'étude de localisation.

Par ailleurs, si l'analyse des avantages relatifs aux principaux facteurs de localisation n'a pas permis de déterminer indiscutablement l'emplacement jugé le plus avantageux économiquement, le facteur main-d'œuvre (incluant l'action syndicale) pourrait alors être considéré comme facteur secondaire et influencer éventuellement la décision d'implanter ou non une usine dans une région périphérique.

Donc, si l'action syndicale d'une région était jugée plus ferme que celle des autres emplacements considérés lors d'une étude de localisation, celle-ci pourrait influencer négativement une décision finale.

Nous avons toutefois déterminé, lors de l'analyse comparative au niveau des entreprises, que l'action syndicale des plus importantes organisations de travailleurs du Saguenay-Lac-St-Jean oeuvrant dans les deux principaux secteurs de sa structure industrielle n'est finalement pas plus ferme que celle d'autres syndicats opérant dans des usines ontariennes de même type.

En ce qui a trait au Syndicat des employés d'Alcan, celui-ci a obtenu des résultats en partie équivalents au niveau du contenu des clauses normatives et inférieurs sur le plan salarial à ceux obtenus par les Syndicats Ontariens. De plus, l'organisation des travailleurs s'est prévalué de son droit de grève à deux (2) occasions pendant la période évaluée, comme la plupart des entreprises de ce secteur ayant fait l'objet de notre analyse. Toutefois elle se classe, à ce chapitre, au deuxième (2e) rang des quatre (4) entreprises de ce secteur.

Pour le secteur des pâtes et papier, l'analyse des indicateurs, considérés dans le but de pondérer l'action syndicale oeuvrant dans la majeure partie des usines du Saguenay-Lac-St-Jean, a révélé une étonnante similitude entre les conditions de travail des salariés de la région et ceux provenant des régions ontariennes, particulièrement au niveau des dispositions de conventions collectives et sur le plan salarial.

D'autre part, cette action fut dans l'ensemble plus conciliante que celle des syndicats ontariens en ce qui a trait à l'utilisation de la grève comme moyen de pression économique auprès de l'employeur.

Nous avons identifié l'influence que pourrait avoir une action syndicale régionale jugée plus ferme qu'ailleurs, sur les décisions de loca-

lisation industrielle. Cependant, nous avons établi que l'action syndicale du Saguenay-Lac-St-Jean n'est pas plus ferme que celle oeuvrant dans d'autres régions.

Donc, il devenait important, en dernière analyse, de nuancer l'influence réelle que peut avoir l'action syndicale de cette région au niveau des possibilités de localisation de différents types d'entreprises.

Pour la grande entreprise, l'action syndicale du Saguenay-Lac-St-Jean n'est en aucune façon un facteur de localisation négatif. L'utilisation de la main-d'oeuvre de cette région n'occasionne pas à l'entreprise des coûts plus élevés qu'elle ou ses concurrents auraient à payer dans des usines du même secteur situées hors de la région.

Cette situation s'explique du fait que les syndicats représentant les travailleurs oeuvrant dans des secteurs fortement constitués tendent généralement à négocier une convention collective à l'image de ce qui se négocie au niveau du secteur.

Toutefois, l'action exercée par les principaux syndicats de la région pourra jouer un rôle négatif face aux possibilités de localisation et de rentabilité des petites et moyennes entreprises dans la mesure où les organisations syndicales représentant les travailleurs de ces P.M.E. seront influencées, dans leur action, par les résultats obtenus par les grands syndicats régionaux.

INTRODUCTION

Le Saguenay-Lac-St-Jean, comme beaucoup de régions situées en périphérie des grands centres urbains, s'est développé à partir de l'exploitation des ressources naturelles situées à l'intérieur des limites régionales. Ainsi, le potentiel hydro-électrique et l'immense superficie forestière de la région, ont contribué en grande partie à établir la situation actuelle de sa structure industrielle, basée sur deux (2) grands secteurs: l'aluminium et les pâtes et papier.

Cependant, l'exploitation de ces ressources n'a pas suffi à doter cette contrée d'une armature économique solide munie d'une capacité d'autodéveloppement. Cette région, après avoir connu dans les premières décennies du XX^o siècle une phase d'industrialisation intense, s'est retrouvée avec une composition industrielle peu diversifiée et fortement dépendante des deux (2) secteurs sus-mentionnés.

Donc, la région a cessé d'attirer les entreprises à capital étranger et n'a pas su favoriser l'émergence d'un entrepreneurship local, oeuvrant en parallèle des grandes entreprises régionales.

La décision d'une entreprise de localiser une usine à un endroit particulier, en est une d'ordre strictement économique, sauf si cette dernière est spontanée (ex.: un entrepreneur qui décide d'établir une petite entreprise dans la ville/lieu de sa résidence, ou si elle est prise sans faire l'objet d'une étude complète de localisation). Donc,

une entreprise qui décide de façon éclairée (en faisant une étude de localisation) de l'emplacement où elle devra établir la future usine, la situera à l'endroit où, dépendamment des caractéristiques de sa fonction de production et du produit lui-même, elle pourra produire son unité au coût le plus bas.

Ainsi, l'entreprise doit prendre en considération divers facteurs comme le coût du transport, l'énergie, la main-d'œuvre, les subventions gouvernementales, et autres éléments de la fonction de production dont le coût d'utilisation peut varier spatialement. L'influence de chaque facteur sur la décision de localisation varie selon son importance à l'intérieur des coûts de production.

L'idéal, dans le cadre de cette recherche, aurait été d'identifier la situation de la région Saguenay-Lac-St-Jean par rapport aux divers facteurs de localisation généralement considérés lors des études d'implantation d'usine. Ainsi, nous aurions pu définir l'effet global d'attraction ou de répulsion qu'exerce la région sur divers types d'entreprises hypothétiquement localisables. Cependant, une telle analyse est trop vaste pour être réalisée dans les limites de cette étude; ce qui nous oblige alors à restreindre notre champ d'action. Nous devrons donc nous limiter à l'évaluation d'un facteur de localisation industriel en-dedans de l'espace géographique régional, pour voir de quelles façons ce même facteur peut influencer une décision de localisation.

Le facteur qui fera plus particulièrement l'objet de l'étude est l'action revendicatrice des syndicats. Cet élément est généralement

analysé à l'intérieur du facteur main-d'œuvre, de la même façon que le sont d'autres caractéristiques régionales de la force de travail comme: les types dominants de spécialisation, les taux de salaires payés et le bassin de main-d'œuvre disponible.

L'action particulière qui fera l'objet de la recherche est, en fait, celle qu'exerce l'unité d'accréditation sur l'employeur. Elle vise à assurer la défense des intérêts économiques de leurs membres, et l'amélioration générale des conditions de travail. Elle est exercée lors de la négociation de la convention collective de travail, par une représentation constante des intérêts ouvriers lors de l'application et de l'interprétation de la convention collective, que ce soit par le règlement des griefs ou autrement.

L'action politique¹ des unions syndicales visant à défendre les intérêts à caractère social de leurs membres, des travailleurs à faible revenu et même des personnes sans travail, ne sera pas considérée, car son champ d'intervention n'est en aucune façon compatible avec les objectifs de la recherche.

Cette action n'est, en réalité, jamais déployée sur le patronat et ne peut, par conséquent, influencer une décision de localisation industrielle.

(1) L'action politique des unions syndicales est habituellement exercée par les centrales sur les divers paliers de gouvernement, par le biais de présentation de mémoires en commission parlementaire, de manifestations anti-gouvernementales ou de lobbying.

Nous avons choisi de déterminer scientifiquement l'influence de l'action syndicale au Saguenay-Lac-St-Jean comme facteur de localisation industrielle. Nous considérons que le milieu socio-économique régional (personnel-cadre provenant d'entreprises régionales, presse, organismes à caractère socio-économique) a tendance à évaluer l'action revendicatrice des grands syndicats régionaux comme un des facteurs importants ayant une influence négative sur les décisions de localisation industrielle. Lorsque la région est incluse dans les emplacements considérés par les analystes de la firme (ou consultants à contrat) ayant une usine à localiser, on considère que rares sont les établissements industriels qui peuvent se permettre d'accorder les conditions de travail négociées dans les usines de l'Alcan et celles des pâtes et papier de la région.

Nous estimons de notre côté, que l'on ne peut imputer à l'action syndicale régionale la faiblesse de la structure économique de la région Saguenay-Lac-St-Jean. Nous croyons que les résultats obtenus par l'action des grandes unions de travailleurs oeuvrant dans la région sus-mentionnée, sont du même ordre que ce qui est négocié au niveau du secteur industriel; secteur dont fait partie l'établissement qui embauche les futurs employés syndiqués.

Nous essaierons donc de démontrer que le milieu socio-économique régional tend à amplifier, de façon peu réaliste, l'influence du caractère revindicateur des syndicats représentant les ouvriers régionaux, dans la dynamique habituelle sous-tendant une localisation industrielle. Par le fait même, ce milieu est porté à sous-évaluer l'im-

portance que peuvent avoir d'autres facteurs, comme la situation géographique de la région, le coût de l'énergie, etc. .

Nous voulons simplement rétablir les faits en identifiant clairement de quelle façon l'action syndicale au Saguenay-Lac-St-Jean peut influencer une décision de localisation industrielle. L'objectif principal de la recherche est donc de diminuer l'importance attribuée au caractère revendicateur des grands syndicats de la région du Saguenay-Lac-St-Jean, comme facteur déterminant de non-localisation d'entreprises dans cette même région. Nous essaierons donc de démontrer que ce facteur n'a, en aucun cas une influence négative ou, s'il en a une, elle est représentée de façon spécifique et non de façon générale comme on le perçoit habituellement.

Pour y parvenir, nous devrons préalablement satisfaire aux objectifs suivants:

Il faudra premièrement définir, à l'aide de théories déjà vérifiées sur le sujet, de quelles façons l'action syndicale, à l'intérieur du cadre général de localisation, peut influencer une décision de localisation industrielle. Nous voulons ainsi démontrer que, dépendamment des cas, cette influence est variable en importance et qu'elle dépend surtout de l'implication que peuvent avoir les autres facteurs parallèlement considérés.

Dans un deuxième temps, nous essaierons de vérifier, par une étude comparative, si le mouvement ouvrier régional adopte réellement une attitude plus intransigeante qu'ailleurs dans ses revendications

au près de l'employeur: cette comparaison sera réalisée essentiellement à partir de conventions collectives signées (constituant le meilleur reflet des revendications syndicales) et de la liste des grèves survenues dans des entreprises du Saguenay-Lac-St-Jean et dans deux (2) autres bassins industriels où l'on retrouve les mêmes caractéristiques structurelles que dans notre région. Ces deux bassins sont, en l'occurrence, ceux de Sudbury et de Ste-Catharines en Ontario².

Il sera donc possible de déterminer, à partir des considérations qui seront émises lors des analyses expliquées sommairement plus haut, les caractéristiques de l'action syndicale régionale. Cette recherche nous permettra également, compte tenu de la partie théorique, d'évaluer l'influence que peuvent avoir ces mêmes caractéristiques, sur la décision finale des entreprises dont la région représente une des alternatives éventuelles de localisation d'usine.

(2) Il existe, dans ces régions comme au Saguenay-Lac-St-Jean, des usines de pâtes et papier et de première transformation des métaux.

CHAPITRE I

Le facteur main-d'oeuvre dans les modèles de localisation industrielle

Le but de la présente partie, est de situer le facteur main-d'oeuvre à l'intérieur des modèles de localisation. Nous exposerons premièrement le principe sous-jacent à toute localisation industrielle planifiée. Nous identifierons par la suite les éléments qui sont généralement considérés lors d'une étude d'implantation industrielle, en expliquant la façon dont ils peuvent influencer une décision à ce niveau; nous élaborerons cet élément plus en détails lors de l'explication du facteur main-d'oeuvre.

Les aspects théoriques relatifs à la localisation industrielle auxquels nous nous réfèrerons¹ sont les suivants: 1^o l'approche du coût comparatif, élaborée par Walter Isard (Isard, 1972, tomes 1 et 2); cette approche constitue une nouvelle version de la théorie d'Alfred Weber (Weber, 1969) et servira de modèle de base à la démonstration subséquente; 2^o la méthode Electre, dont la démarche est expliquée par Claude Donolo (Donolo, 1972) et Alain Scharl^{fg} (Scharl^{fg}, 1973).

(1) Il est à noter que les modèles de localisation industrielle considérés par la recherche ne sont pas les seuls travaux réalisés sur le sujet; cependant, l'approche de Walter Isard constitue un apport très important à la recherche faite à ce niveau.

A) Le principe sous-jacent à une étude de localisation industrielle

Selon Isard, "l'objectif de l'étude (de coût comparatif) est de déterminer dans quelle région (ou régions) l'industrie pourrait réaliser le plus faible coût total de production et de distribution de son produit" (Isard, 1972, tome 1, p. 112).

Par ailleurs, la réalisation de ce type d'étude peut également être pertinente lorsque des agents socio-économiques d'une région particulière veulent savoir si, suite à des changements survenus au niveau de la nature des approvisionnements en matières premières ou, au niveau de la technologie employée dans un ou plusieurs secteurs industriels, leur région offre de meilleurs avantages qu'auparavant quant aux possibilités de localisation industrielle (ex.: l'étude commandée par le Conseil régional de développement de la région 02 à la firme Gaucher-Pringle, pour faire évaluer les chances de la région Saguenay-Lac-St-Jean quant à l'implantation éventuelle d'une usine de transformation d'aluminium).

"La façon la plus directe pour faire une étude de coût comparatif pour une industrie pourrait être de réunir suffisamment d'informations pour calculer les coûts totaux de production que l'industrie supporterait dans chacune des régions à comparer. La (ou les) région dont les coûts de production (y compris les coûts de transport) seraient les plus bas se révèlerait être la localisation la plus souhaitable, du point de vue économique" (Isard, 1972, tome 1, p. 113).

Les éléments du coût de production se divisent, pour les besoins des modèles de localisation industrielle, en deux (2) catégories: ceux dont le coût ne varie pas spatialement, qui n'occa-

sionnent aucun avantage particulier à une région spécifique et qui, finalement, ne sont pas considérés par l'étude de coût comparatif.

La seconde catégorie comprend les éléments du coût de production dont la valeur monétaire varie d'une région à l'autre; ce sont en fait ces éléments qui sont évalués lors d'une étude de localisation.

B) Les variables spatiales

Les principales composantes pouvant varier spatialement sont les coûts de transport, le travail, l'énergie et les économies d'agglomération².

Si l'on veut établir le coût différentiel d'une composante variant spatialement du coût de production d'un endroit à l'autre, nous devons cerner l'emploi local de la composante en prix, en quantité, ou peut-être même en substitution, pour bien émerger l'avantage sur l'élément étudié, d'un emplacement spécifique sur les autres sites considérés.

1- Le coût du transport

Le premier élément analysé est le coût différentiel de

(2) D'autres éléments comme les subventions gouvernementales peuvent également être considérés par une analyse d'implantation industrielle.

transport. Ainsi, ce calcul est effectué dépendamment des caractéristiques de l'entreprise à localiser et de la prise en considération de la géographie du milieu, des infrastructures routières, etc. On situe l'emplacement où les coûts de transport seraient les plus bas et on détermine le coût différentiel de transport qui pondère l'avantage de ce site, face à ce point d'analyse, sur les autres emplacements considérés (Isard, 1972).

2- Le facteur main-d'oeuvre (incluant l'action syndicale)

Une autre variable, également évaluée lors des études d'implantation d'entreprises, est la situation de la main-d'oeuvre dans la région concernée. Plusieurs éléments de cette composante sont analysés: le coût que l'entreprise aura à débourser pour l'utilisation de cette force de travail, la disponibilité d'une main-d'oeuvre adaptable aux besoins spécifiques de l'entreprise, le taux de productivité, et le degré de fermeté du mouvement syndical.

Cependant, la force d'attraction d'une industrie vers un emplacement avantageux au niveau de la main-d'oeuvre, dépendra de l'importance des coûts du travail à l'intérieur des coûts totaux de production de la future usine. En fait, l'influence du facteur main-d'oeuvre sur la décision de localisation finale, variera en fonction du coefficient-travail de l'entreprise à localiser. Ce coefficient représente le pourcentage du coût en main-d'oeuvre, par rapport au prix de revient de

chaque unité produite, sur la somme des poids nécessaires des matières premières localisées, et du produit: ainsi, plus le coefficient-travail de l'usine est élevé, plus le coût en travail prendra de l'importance lors de la décision (Isard, 1972).

Conséquemment, une entreprise s'orientera vers une région où les avantages en main-d'œuvre sont importants, uniquement si les économies qu'elle réalisera (du fait qu'elle s'implante dans cet endroit spécifique) sont égales ou plus élevées que les pertes qu'elle subira du fait qu'elle ne se soit pas installée dans le deuxième endroit possédant les avantages comparatifs les plus importants (que ce soit via les coûts de transport, les coûts d'énergie, les économies d'agglomération ou une combinaison d'au moins deux (2) de ces variables).

Comme nous l'avons expliqué précédemment, le facteur main-d'œuvre comporte plusieurs éléments dont certains sont d'ordre quantitatif, c'est-à-dire pondérables monétairement, et d'autres d'ordre qualitatif.

Les éléments d'ordre quantitatif représentent les coûts effectifs que l'entreprise aura à débourser pour ainsi jouir de l'utilisation de cette main-d'œuvre. Ainsi, les taux de salaire moyens prévalant dans la région, et le contenu des conventions collectives importantes (incluant les dispositions à caractère monétaire et para-monétaire et l'annexe salariale

de chaque convention) sont des éléments normalement considérés par une étude de localisation.

D'autres aspects du facteur main-d'œuvre, d'ordre qualitatif, font également l'objet de considérations par les décideurs de localisation industrielle. Un de ceux-ci consiste en l'analyse des disponibilités possibles (à court et à moyen terme) d'une main-d'œuvre locale, adaptable aux spécificités de la future usine en cette matière.

En fait, les besoins en travail sont particuliers à chaque industrie. Ainsi, certaines entreprises demanderont des travailleurs hautement qualifiés, tandis que d'autres auront besoin d'une main-d'œuvre non spécialisée; de même, des entreprises à technologie avancée n'emploieront que très peu de travailleurs tandis que la demande pour d'autres types d'industries sera très forte.

Donc, les entreprises étudient habituellement, pour ne négliger aucun aspect, le marché régional du travail (Hoover 1955, 1971, Holland, 1976); ainsi, on analyse des variables comme le niveau de qualification des travailleurs, les types de spécialisation et le bassin d'ouvriers disponibles (considéré dans le but d'analyser les possibilités d'embauche et de remplacement du personnel³).

(3) Sur ces aspects particuliers, les grandes agglomérations urbaines sont nettement avantagées car le degré d'adaptabilité de la main-d'œuvre locale aux besoins de l'entreprise et la disponibilité y sont plus importants.

Par ailleurs, un autre élément d'ordre qualitatif, soit le taux de productivité des travailleurs, peut également être considéré au niveau de certaines usines régionales.

Finalement, l'action des syndicats (Hoover, 1971) (au niveau des arrêts de travail, et du contenu des dispositions autres que monétaires ou para-monétaires incluses dans les conventions collectives) est un autre élément d'ordre qualitatif qui peut faire l'objet d'une analyse spécifique, dans une ou toutes les régions considérées.

Les éléments d'ordre qualitatif du facteur main-d'oeuvre ne peuvent être pondérés simplement par un calcul monétaire, comme c'est le cas pour l'analyse d'une variable quantitative telle les salaires.

Ainsi, l'influence des aspects autres que les coûts effectifs de la main-d'oeuvre régionale, peut être évaluée à partir de la notion de coût fictif: notion empruntée à la méthode Electre (Donolo 1972, Scharlig 1973)⁴.

Démontrons par un exemple, de quelle manière cette notion peut s'appliquer. Une industrie qui requiert une main-d'oeuvre qualifiée sera intéressée à s'installer dans un

(4) L'évaluation par cette notion des éléments qualitatifs de la main-d'oeuvre est une éventualité et non une obligation.

endroit où ce type de main-d'œuvre existe. Ainsi, pour pondérer l'influence qu'aura cet attrait sur la firme, celle-ci sera prête à payer un coût pour jouir de l'utilisation de cette main-d'œuvre. Ce coût se soustraira aux coûts réels du travail à cet endroit, et aura pour effet direct de diminuer ou même d'annuler dans certains cas les avantages en coûts différentiels des autres régions étudiées. Cette valeur fictive ira directement à l'avantage de la région à qui elle est octroyée, et la firme s'y installera uniquement si les coûts de production à cet endroit, moins la valeur fictive sont plus bas que les coûts de production à l'endroit qui était à l'emplacement optimum, avant l'octroi de cette valeur.

Par contre, il peut également arriver que les caractéristiques de la main-d'œuvre aient une influence négative sur la décision de localiser ou non l'industrie à cet endroit; dans ce cas, la valeur fictive influencerait dans le sens contraire de l'exemple sus-mentionné.

Donc, l'action revendicatrice des syndicats peut influencer la décision de localisation. En fait, elle est prise en considération lors de l'analyse des coûts effectifs que l'entreprise aura à débourser pour l'utilisation de la main-d'œuvre; ces coûts effectifs étant basés sur le contenu des dispositions d'ordre monétaire et para-monétaire des conventions collectives. Elle est également considérée lors de l'observation de l'attitude du mouvement ouvrier, de ses conséquen-

ces sur le contenu autre que monétaire des conventions collectives, et de l'absentéisme collectif de la main-d'oeuvre; (ce second type d'influence pouvant être pondéré par la notion de coût fictif).

Cependant, l'influence de l'action revendicatrice sur la décision finale, dépend de l'importance accordée aux autres variables spatiales également analysées (en particulier le coût du transport, de l'énergie et des économies d'agglomération). Elle dépend également du coefficient-travail qui détermine l'importance du facteur main-d'oeuvre à l'intérieur du cadre de localisation.

Ainsi, une action syndicale régionale jugée plus ferme qu'ailleurs pourrait possiblement être considérée comme un facteur de répulsion plus ou moins important (selon l'influence sus-mentionnée) quant aux possibilités d'implantation industrielle, dépendamment de l'influence du facteur main-d'oeuvre sur la décision de localisation.

3- Les autres variables spatiales

L'énergie se présente comme un autre élément pris en considération lors des études de localisation. Ce facteur présentera une force d'attraction dominante, uniquement si l'avantage qu'un site offre en cette matière est plus important que tous les avantages offerts par chacun des autres sites considérés.

Une variable qui est également analysée lors de la détermination de l'emplacement optimum sont les économies d'agglomération. Elles forment un ensemble de variables qui seront également analysées lors de la détermination de l'emplacement optimum. La force agglomérative est formée des économies réalisées dans un lieu précis où il existe une concentration d'entreprises pouvant fournir des produits ou des services à la nouvelle industrie. Les économies d'agglomération dépendent alors des externalités du site considéré (Isard 1972, Ponsard 1956, Weber 1969, Hoover 1955).

Pour être en mesure d'identifier l'ampleur de l'épargne agglomérative, on doit connaître le prix à l'unité de chaque service ou produit du complexe industriel qui entre, de façon normale ou par substitution, dans le processus de production, et de savoir également les prix unitaires de ces mêmes produits et services (ou de leurs substituts possibles), dans les autres emplacements considérés (Isard 1972, Hoover 1955).

En connaissant ces prix, on est en mesure de pondérer la valeur de l'économie réalisée et de comparer le prix unitaire de revient avec celui des autres emplacements considérés.

De cette manière, la décision finale penchera en faveur de la localisation à proximité de la concentration industrielle, si les épargnes provenant de la concentration industriel-

le sont égales ou plus élevées que les coûts additionnels en transport, main-d'œuvre ou énergie (ou d'autres facteurs) résultant d'un changement dans la décision d'emplacement.

l'ensemble
Donc, la théorie de localisation industrielle analyse chaque variable spatiale en la confrontant avec tous les emplacements considérés. A l'issue de chaque évaluation, la méthode détermine quel est l'endroit le plus avantageux face à la variable étudiée, et le coût différentiel de l'emplacement avantage par rapport aux autres sites. Après l'analyse de l'ensemble des variables spatiales considérées, la méthode permet d'identifier clairement quel est l'emplacement qui offre les avantages les plus importants.

Par ailleurs, une action syndicale régionale jugée plus ferme que celles des autres régions considérées par une étude de localisation, pourrait représenter un facteur de localisation négatif si la composante main-d'œuvre constituait un élément déterminant dans la décision de localisation.

CHAPITRE II

Identification globale des éléments de la comparaison

Après avoir clairement défini la façon dont l'action syndicale est analysée lors d'une étude d'implantation industrielle et, par conséquent, les variations que peut avoir son influence sur la décision finale, il s'agit maintenant de déterminer si le mouvement ouvrier régional exerce réellement une attitude plus ferme, plus intransigeante qu'ailleurs.

Le but de la présente partie est de situer le lecteur relativement aux éléments de l'analyse comparative qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses.

A) Description des éléments de l'analyse comparative

Pour parvenir à atteindre notre objectif principal, nous devrons réaliser, au préalable, une analyse comparative à deux (2) paliers, soit au niveau de l'entreprise et des régions considérées (Saguenay-Lac-St-Jean, Sudbury et St-Catharines).

1- Analyse de l'action syndicale au niveau de l'entreprise

Le but de cette comparaison est d'identifier, de pondérer et surtout de situer les résultats directs de l'action syndicale

régionale oeuvrant dans les grands secteurs¹ de l'activité économique régionale (en l'occurrence le secteur des pâtes et papier et celui de la première transformation des métaux) et celle prévalant dans des usines des mêmes secteurs, mais sises en situation géographique différente, soit l'Ontario.

L'analyse comparative au niveau de l'entreprise comporte trois (3) volets:

1^o Une évaluation des dispositions de conventions collectives² effectives, depuis 1970, dans toutes les entreprises considérées³. Nous ne pourrons analyser l'ensemble des dispositions de chaque convention. Nous nous efforcerons cependant, de choisir un échantillon de clauses assez vaste et varié pour qu'il soit représentatif de l'ensemble dont il fait partie (le choix des dispositions évaluées relève de critères pré-établis qui seront décrits plus loin).

2^o Une analyse des taux de salaire effectifs dans chaque en-

(1) Le choix des secteurs industriels dont l'action syndicale est évaluée est expliquée lors de la partie subséquente.

(2) Une convention collective est un contrat de travail qui détermine, à la suite de négociations entre le patronat et le syndicat, les conditions qui régissent l'exécution du travail des salariés et les relations entre les deux (2) parties; son contenu crée de part et d'autre des droits et obligations et lie des parties pour une période déterminée d'au moins un (1) an et d'au plus trois (3) ans.

(3) L'identification des entreprises considérées par la recherche est incluse dans la partie subséquente.

treprise, depuis 1968, pour le secteur des pâtes et pa-
pier et depuis 1970 pour le secteur des métaux primaires
et équipement de transport. Cette évaluation de l'annexe
salariale de chaque convention nous permettra de comparer
l'élément le plus important des coûts effectifs que chaque
entreprise a eu à débourser pour l'utilisation de la main-
d'oeuvre locale.

3° Une évaluation de l'absentéisme collectif dans chaque en-
treprise depuis 1969. Nous identifierons, pour toutes les
usines considérées, chaque cas de grève survenu pendant la
dernière décennie. Nous pourrons ainsi évaluer, dans cha-
que usine, la fréquence et l'importance des conflits ou-
vriers. Cette démarche nous permettra finalement, de pon-
dérer le degré d'utilisation de la grève comme moyen de
pression économique auprès de l'employeur de chaque union,
dont l'action syndicale est prise en considération.

Malheureusement, nous ne pourrons comparer ici, un des élé-
ments les plus importants des revendications syndicales, en
l'occurrence les griefs. Il est impossible, dans ce cas, de
recenser les données. En fait le dossier est traité, du côté
syndical, le plus souvent au niveau des fédérations. Il est
par ailleurs souvent considéré, du côté patronal, de façon
confidentielle.

Donc, l'aspect "surveillance relative à l'application et

à l'interprétation de la convention collective" exercé par le syndicat, en fonction de son droit de représentation des griefs à l'arbitrage, ne pourra faire l'objet de cette étude.

2- Analyse au niveau des régions

Nous réaliserons également un second type de comparaison que l'on pourrait qualifier d'inter-régionale. Cette analyse est complémentaire. Elle nous permettra de situer les résultats de la première partie de la comparaison (réalisée au niveau des entreprises) dans un contexte plus global.

Ainsi, nous considérerons les salaires hebdomadaires moyens des régions métropolitaines⁴ de Chicoutimi-Jonquière, St-Catharines et Sudbury, de 1971 à 1979, et l'indice annuel de l'emploi (relatif à la croissance de l'emploi) de chacune de ces régions, pour chaque année de la période comprise entre 1970 à 1979 inclusivement.

Finalement, nous identifierons le degré de pénétration syndicale en établissant le taux de syndicalisation de ces trois (3) régions pour l'année 1977 (nous n'avons pu obtenir de données récentes).

(4) Nous sommes obligés d'élaborer cette comparaison à partir de ce cadre géographique, car les publications de Statistique-Canada (principale source de données de l'analyse inter-régionale) ne fournissent pas suffisamment de données au niveau des régions économiques (comme le Saguenay-Lac-St-Jean).

B) Paramètres de la recherche

Cette partie a pour but de situer le lecteur quant au choix des régions et des secteurs industriels considérés par la recherche, quant à l'identification des entreprises dont l'action syndicale sera évaluée.

1- Le choix des régions

Nous avons choisi de comparer l'action syndicale du Saguenay-Lac-St-Jean par rapport à celles des régions ontariennes de St-Catharines et Sudbury parce que ces dernières satisfont à certains critères pré-établis. Ainsi, nous avons choisi des régions: - où l'on peut retrouver les principales caractéristiques de la structure industrielle du Saguenay-Lac-St-Jean, soient des usines faisant partie du secteur des pâtes et papier et de la première transformation des métaux. Ce critère est, évidemment, très restrictif et éliminatoire.

- dont l'ampleur démographique se situe dans le même ordre de grandeur que celle du Saguenay-Lac-St-Jean. C'est en raison de la non-satisfaction à ce critère que nous avons écarté la possibilité d'inclure, à l'intérieur de la comparaison, les régions de Vancouver, Toronto, Edmonton et Calgary.

- dont la situation géographique est pertinente à la satisfaction des hypothèses de recherche. Ainsi, nous a-

vons décidé d'exclure des régions qui potentiellement auraient pu être choisies comme Kitimat en Colombie-Britannique et Baie-Comeau au Québec. En fait, un des sous-objectifs de la recherche n'est pas de démontrer que d'autres régions périphériques à salaires élevés comme le Saguenay-Lac-St-Jean ont également des problèmes de développement mais au contraire de prouver qu'il y a de tels types de régions qui sont fortement développées.

2- Le choix des secteurs industriels

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le choix des régions (autres que le Saguenay-Lac-St-Jean) dont l'action syndicale sera évaluée et comparée à celle de notre région s'est faite à partir de l'identification, à l'intérieur de la structure industrielle de chacune d'entre elles, des principales caractéristiques structurelles du Saguenay-Lac-St-Jean. En fait, l'activité économique de cette dernière gravite autour de deux (2) pôles industriels, soient le secteur des pâtes et papier et celui de la première transformation des métaux (incluant l'aluminium).

Nous avons choisi de comparer l'action des syndicats représentant les travailleurs oeuvrant dans ces principaux secteurs de l'industrie régionale. Celle-ci est la plus susceptible d'être considérée par des études de localisation industrielle qui sont habituellement l'apanage des grandes entreprises.

Nous devons réaliser cette analyse comparative au niveau de chacun de ces secteurs dans le but de s'assurer une certaine homogénéité au niveau des spécificités de la fonction de production et de la taille des entreprises à comparer. Nous pourrons, de plus, vérifier s'il existe une certaine similitude entre les stratégies adoptées par des unions représentant des travailleurs oeuvrant dans les mêmes conditions. Ainsi, par exemple, nous essaierons de déterminer jusqu'à quel point les stratégies de négociation d'une union, dont les membres sont employés par une usine de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean, ressemble à celles des syndicats représentant des travailleurs d'une entreprise du même type mais située en Ontario.

Par ailleurs nous avons été contraints, pour des considérations d'ordre pragmatique, de délaisser une grande partie des revendications syndicales à analyser. Nous ne pourrons évaluer celles provenant de syndicats accrédités dans des secteurs d'activité moins importants et ayant moins d'envergure au niveau du membership.

Nous ne pouvions, par exemple, considérer l'action syndicale oeuvrant dans le secteur commercial. Il aurait premièrement été impossible de se procurer toutes les données nécessaires à l'analyse, en raison de la multiplicité de leurs sources. De plus, nous n'aurions pu représenter, par une telle analyse, qu'une partie négligeable et non représentative des travailleurs du secteur (étant donné les dimensions restreintes des unités

d'accréditation).

Au contraire, la prise en considération de l'action des grands syndicats régionaux (représentant les travailleurs des usines de pâtes et papier et de l'aluminium) nous permet de représenter un grand nombre de travailleurs au niveau de chaque secteur industriel, et de l'ensemble de l'effectif syndical total de la région.

3- Identification des entreprises dont l'action syndicale sera analysée

Les entreprises dont l'action syndicale fera l'objet de notre étude sont:

1^o Pour la région du Saguenay-Lac-St-Jean, les usines de pâtes et papier Domtar de Dolbeau, Consolidated-Bathurst de la Baie et Price Brothers de Kénogami; l'usine de première transformation des métaux, la Société d'Electrolyse et de Chimie ALcan d'Arvida. Il est à noter qu'au niveau du secteur des pâtes et papier, l'usine Donohue de St-Félicien a été exclue des usines considérées. Etant en opération depuis seulement quelques années, elle ne pouvait fournir de données sur une période suffisamment longue. L'usine St-Raymond Paper de Desbiens a également été écartée car nous avons jugé ses dimensions comme étant trop restreintes.

2^o Pour la région de Sudbury, en Ontario, les usines de pâ-

tes et papier Abitibi Forest Products de Sturgeon Falls et E.B. Eddy Forest Products d'Espanola; les établissements industriels d'extraction et de première transformation des métaux Inco Metals de Sudbury et Falconbridge Nickel de Nickel Centre.

3^o Pour la région de St-Catharines, Ontario, les usines de pâtes et papier Ontario Paper et Abitibi Provincial Paper de Thorold, et l'usine du secteur de l'équipement de transport⁵ General Motors de St-Catharines.

(5) Comme nous n'avons pu obtenir de données provenant d'une entreprise de métaux primaires de la région de St-Catharines et que, par contre, il était possible d'en obtenir de l'usine du constructeur automobile General Motors située à cet endroit, nous avons décidé de jumeler le secteur de l'équipement de transport (dont les usines de fabrication d'automobiles font partie) à celui des métaux primaires pour pallier à la lacune sus-expliquée.

CHAPITRE III

Analyse de l'action syndicale au niveau des entreprises

L'explication de chaque aspect de la comparaison doit nécessairement être plus détaillée ici que celle élaborée lors de la partie précédente; ainsi, une telle explication précédera l'analyse et l'interprétation des données relatives à chacun des éléments de l'analyse comparative.

La comparaison au niveau de l'entreprise comprend trois (3) aspects: les dispositions de conventions collectives, les salaires et l'absentéisme collectif.

A) Dispositions de conventions collectives

La présente partie consiste à comparer certains éléments des conditions de travail autres que salariales, négociées dans les principales entreprises du Saguenay-Lac-St-Jean, par rapport à celles ayant fait l'objet d'une entente dans certaines industries du même type sises en Ontario. Nous voulons, ainsi, situer l'évolution de ces conditions de part et d'autre, en discerner les points communs et les distinctions. Nous avons également l'intention d'évaluer, pour l'ensemble de la période considérée, les résultats obtenus en ce domaine, par les divers syndicats dont l'action fera l'objet de l'étude.

1- Explication de la comparaison

Il s'agira ici d'expliquer les modalités de la comparaison. Ainsi, nous identifierons spécifiquement l'unité d'accréditation dont les revendications seront évaluées et le cadre temporel dans lequel s'insère la comparaison.

Nous exposerons, par la suite, les critères qui ont présidé au choix des dispositions analysées, la façon dont le contenu de chacune d'entre elles sera évalué et la validité de la comparaison selon chaque type de clause.

Finalement, nous élaborerons sur la méthode de compilation des résultats.

a) Le choix de l'unité d'accréditation

Les dispositions évaluées subséquemment proviennent des conventions collectives signées par les syndicats représentant les employés de la production pour chaque usine dont nous avons considéré l'action syndicale. L'unité d'accréditation regroupant ce type de salariés s'avère la plus représentative de l'ensemble des travailleurs de chaque usine, car elle en regroupe la majorité des syndiqués. Cependant, l'action des unités de négociation représentant une minorité des salariés de l'usine (ex.: le syndicat des employés de bureau) ne sera pas évaluée. Une éventuelle prise en considération de ces unions représen-

terait une analyse trop élaborée qui ne pourrait cadrer à l'intérieur d'une recherche de cette envergure.

b) La période de la comparaison

La période de comparaison des dispositions de conventions collectives se situe entre 1970 et 1979. Nous avons choisi la période qui recoupe la majeure partie des contrats collectifs de travail recueillis. Nous pourrons ainsi comparer, en étudiant une période relativement longue, l'évolution globale des conditions de travail dans les principales usines de la région Saguenay-Lac-St-Jean, par rapport à celle des usines des régions de St-Catharines et de Sudbury.

Finalement, nous considérerons le contenu de chaque disposition analysée, en exerçant un prélèvement ponctuel à l'intérieur de toutes les conventions, soit au 31 décembre de chaque année.

c) Le choix des dispositions

Le choix des dispositions à considérer repose préalablement sur la satisfaction de certains pré-requis.

La clause analysée doit offrir au moins aux travailleurs une alternative dont les choix seront classés à partir du plus avantageux pour les travailleurs, jusqu'au moins favorable à ceux-ci. Nous pourrons ainsi effectuer

à partir de chaque disposition, une classification des entreprises possédant, pour cette clause particulière incluse dans leur convention, l'alternative qui avantage le plus les salariés. Il sera également possible d'identifier celles dont l'alternative s'avère être objectivement la moins avantageuse à ces derniers. Ainsi, par exemple, nous pourrons identifier clairement, à l'analyse de la disposition "nombre de congés payés par année", quelles sont les entreprises qui accordent le plus de congés payés à leurs employés par année et celles qui en accordent le moins.

Certaines clauses, comme la procédure de règlement des griefs, dont le contenu inclus dans chaque convention est adapté le plus rationnellement possible à certaines caractéristiques de l'usine (type et dimensions de l'usine, structures organisationnelles de l'entreprise et du syndicat, etc.), ne seront pas considérées. Elles ne peuvent en réalité être comparées entre elles et insérées à l'intérieur d'un modèle bien identifié et défini. Ce sont des dispositions que l'on pourrait qualifier de locales ou de spécifiques.

Chaque disposition analysée doit être susceptible de se retrouver à l'intérieur de chaque convention. De plus, les résultats éventuels de son analyse ne doivent prêter aucune interprétation subjective de la part du chercheur.

Ainsi, par exemple, nous identifierons, en ce qui a trait à la durée du travail, le nombre d'heures normalement travaillées par semaine. Cependant, nous ne pourrons considérer l'aménagement des horaires de travail qui ne peut être analysé objectivement. En fait, nous pouvons affirmer que le salarié qui travaille trente-cinq (35) heures par semaine est plus avantagé que celui dont la durée hebdomadaire normale de travail est de quarante (40) heures; mais ce serait faire un jugement de valeur de prétendre que le travailleur dont la cédule hebdomadaire s'étale sur trois (3) jours (à raison de treize heures et tiers (13 1/3) par jour) est avantagé par rapport à celui oeuvrant cinq (5) jours par semaine et huit (8) heures par jour.

Finalement, nous avons essayé de choisir un échantillon assez représentatif de ce qui est intéressant de comparer à l'intérieur d'une convention collective.

d) Explication du cadre d'analyse

L'étude comparée des dispositions de conventions collectives est réalisée à partir d'une grille d'analyse élaborée par le Ministère du Travail du Canada¹. La comparai-

(1) Dispositions des grandes conventions collectives concernant les employés dans l'industrie manufacturière au Canada, 1974 et 1977, Ministère du Travail du Canada, Direction des données sur le travail, Division de la négociation collective.

son est établie à partir de l'identification, à l'intérieur de chaque convention collective analysée, de l'alternative existant pour chacune des dispositions considérées. Ainsi, par exemple, nous retrouvons dans la grille d'analyse plusieurs alternatives reliées à la clause "congé annuel payé de deux (2) semaines": 1^o aucune disposition 2^o après un (1) an de service continu 3^o après deux (2) ans de service continu 4^o après trois (3) ans de service continu.

Nous confrontons donc le contenu relatif à cette disposition inclus dans chaque convention collective, à la grille d'analyse. Ceci nous permet d'identifier le pré-requis et de la comparer par rapport à ce qui fût négocié sur ce plan dans les autres entreprises du même secteur. Nous pouvons déterminer, de cette façon, s'il y a des entreprises où les travailleurs sont plus favorisés que ceux employés par d'autres établissements industriels, au niveau d'une disposition particulière.

En appliquant le même principe à l'ensemble des clauses faisant l'objet de la comparaison, nous pouvons confronter, pour une date précise, plusieurs éléments importants des conditions régissant le travail des employés de chaque usine. Cette façon de procéder nous permet d'identifier l'évo-

lution des conditions de travail dans chaque entreprise, et ainsi de comparer les tendances de cette évolution avec celle survenue dans les autres entreprises faisant partie du même secteur.

e) Validité de la comparaison des dispositions

Le type de recherche nécessaire à la vérification des hypothèses de départ, implique un survol global des conditions de travail prévalant dans certaines usines du Saguenay-Lac-St-Jean, par rapport à ce qui est établi dans le même type d'usines mais situées géographiquement hors de cette région. Les dispositions qui sont considérées par la recherche ne seront donc pas analysées de façon approfondie. En fait, la plupart d'entre elles pourrait faire l'objet à la limite, d'une étude aussi vaste que celle-ci. Une analyse plus élaborée sur l'ensemble des conditions de travail ne pourrait être réalisée que dans le cadre d'une recherche plus large.

La validité de la comparaison variera en fonction du type de disposition analysée. Celle-ci dépendra de la valeur significative implicite à la simple identification de l'alternative en présence à l'intérieur de la convention collective. Les exemples suivants serviront à faire comprendre au lecteur cette affirmation.

Nous considérerons, par exemple, à l'analyse de la

clause concernant l'indexation au coût de la vie ou l'indemnité de vie chère³, simplement l'existence ou la non-existence de l'une ou l'autre des alternatives présentes dans chaque contrat collectif analysé. Nous regarderons, pour ce cas précis, si la compagnie accorde ou non à ses employés des possibilités de compensation. Par contre, nous omettrons volontairement de considérer les conditions d'entrée en vigueur ou le montant de ces indemnités. Le fait de savoir si elles existent ou non, satisfait aux objectifs de la recherche (qui nécessitent l'établissement d'un schéma d'analyse plutôt global).

Nous traitons une telle disposition de cette façon parce qu'elle n'est pas nécessairement incluse à l'intérieur de chaque convention, ce qui laisse à la comparaison une certaine valeur. Elle permet en fait de déterminer si le syndicat a réussi à faire accepter à l'employeur l'introduction d'un dispositif visant à assurer le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs.

Nous ne pourrions cependant procéder de cette manière avec, par exemple, la disposition "congé annuel payé de trois (3) semaines". Dans ce cas la clause est automatiquement présente dans chaque convention. Ainsi, le fait de

(3) Disposition consistant à obliger l'employeur à protéger le pouvoir d'achat de ses employés en leur accordant une compensation monétaire lors des périodes inflationnistes.

mentionner simplement si elle existe ou non n'aurait finalement aucune valeur. Il faudra donc, pour cette disposition et pour la plupart de celles qui seront analysées, mentionner quelles sont les conditions requises pour que la clause soit effective.

D'autres types de dispositions seront, par ailleurs, pondérées de façon numérique. Ainsi, la disposition "prime de nuit" sera comparée à partir de la valeur monétaire réelle que la compagnie accorde à l'employé, en raison du fait qu'il travaille sur les quarts. Cette façon de procéder nous permettra de classifier les entreprises, à partir de celles qui accordent la prime la plus élevée, jusqu'à celles offrant à leurs employés la plus faible.

Finalement, la comparaison de certains types de clauses (stabilité du membership et sécurité financière du syndicat) sera complète et totalement satisfaisante. Dans ce cas, la signification de chaque alternative que l'on peut retrouver à l'intérieur d'une convention est établie invariablement sur le plan théorique. Si, par exemple, nous identifions, à l'analyse d'une disposition de stabilité du membership syndical, une alternative de maintien d'affiliation (à l'intérieur d'une convention collective), le seul fait de mentionner que cette alternative existe est une donnée complète en soi. Elle éclaire suffisamment le lecteur averti qui, connaissant préalablement la significa-

tion de cette dernière, sait pertinemment qu'une telle alternative signifie que l'employé à cette usine n'est pas obligé d'être membre du syndicat et que son adhésion est volontaire mais irrévocabile uniquement pour la durée de la convention.

Donc, la validité de la comparaison varie selon le type de disposition analysée.

f) Méthode de compilation des résultats

La façon de comparer une disposition particulière à l'intérieur des conventions collectives de chacune des entreprises étudiées est fort simple. Cependant, l'évaluation relative de l'ensemble des dispositions est plus complexe et ne peut être réalisée de la même manière. La réalisation serait possible si, à l'intérieur du cadre d'analyse, chaque clause possédait le même nombre d'alternatives. Nous pourrions alors déterminer, pour chaque entreprise, le rang obtenu à l'analyse de chaque disposition et, par la suite, compiler l'ensemble des résultats. Ceci nous permettrait de faire ressortir le rang global obtenu par les conventions de chaque usine.

Nous ne pourrons, cependant, travailler de cette façon. Certaines clauses ne renferment que deux (2) alternatives (ex.: dispositions relatives aux changements technologiques) contrairement à plusieurs autres, regrou-

pant beaucoup plus de possibilités (ex.: indemnité de rappel⁴).

Finalement, nous avons choisi une méthode de compilation des résultats qui est quand même ordinaire, mais élaborée en fonction des particularités de la recherche pour éviter les faiblesses sus-expliquées. Cette méthode consiste à confronter, pour chaque année pertinente à la comparaison, l'état des conditions de travail existant dans les entreprises ontariennes faisant l'objet de l'étude, par rapport à celles qui prévalent dans les entreprises du même secteur mais situées au Saguenay-Lac-St-Jean. Ainsi nous examinerons dans chaque convention collective provenant de l'Ontario, la situation du contenu de chacune des dispositions évaluées, comparativement à celles existant dans les conventions du même secteur d'activité, mais négociées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Ce type de comparaison ne compliquera aucunement l'analyse des dispositions tirées des contrats de travail provenant du secteur de la première transformation des

(4) Pour ces raisons, les rangs obtenus par une convention collective à l'analyse d'une disposition, n'ont aucune valeur de comparaison, car chaque convention serait assurée de se classer au premier ou au second rang lors de la prise en considération d'une clause à deux (2) alternatives, tandis que ce rang pourrait s'étaler du premier au douzième au niveau des dispositions offrant le plus de possibilités.

métaux et de l'équipement de transport. Ces mêmes dispositions seront confrontées uniquement à celles négociées chez Alcan; la seule entreprise régionale de ce secteur dont les contrats de travail font l'objet de notre analyse.

La situation sera cependant plus complexe au niveau du secteur des pâtes et papier. La recherche considère trois (3) entreprises de ce secteur au Saguenay-Lac-St-Jean, soient Price Brothers, Consolidated-Bathurst et Domtar. Nous confronterons, dans ce cas, chaque disposition issue d'une convention ontarienne, par rapport à l'alternative dominante retrouvée à l'intérieur de la majorité des conventions provenant des entreprises sus-mentionnées⁵.

Cette forme de comparaison, nous permettra de situer les résultats des revendications syndicales des grandes unions du Saguenay-Lac-St-Jean (sur le plan de la négociation de conventions collectives) par rapport à ceux obtenus chez les syndicats des autres régions considérées. Nous pourrons, de plus, évaluer diachroniquement les tendances qui en dé-

(5) En fait, nous confronterons les dispositions provenant des contrats de travail ontariens, avec celles rencontrées dans au moins deux (2) conventions signées dans les trois (3) entreprises considérées. Il est à noter qu'il est plutôt rare qu'une disposition ne fasse pas l'unanimité au sein de tous les contrats de travail.

coulent de façon apparente. De cette manière, nous serons en mesure de constater si les demandes syndicales régionales ont déjà été et/ou sont encore plus, autant ou moins exigeantes que celles des autres unions faisant l'objet de notre analyse.

Par contre, cette comparaison ne nous permettra pas de pondérer, de façon non équivoque, l'importance que peut avoir chaque disposition considérée à l'intérieur d'une convention collective. Cette importance, pour la quasi-totalité d'entre elles, varie d'une entreprise à l'autre. Cependant nous pourrons, à l'explication détaillée du contenu de chaque disposition (partie subséquente), en expliquer l'effet.

2- Analyse et interprétation des données

Après avoir expliqué, dans une première partie, les particularités de la comparaison, il convient maintenant d'analyser et de situer les résultats en négociation de convention collective de chacun des syndicats considérés. Nous terminerons cette partie par une brève conclusion au niveau de chaque secteur industriel.

a) Evaluation par catégorie de dispositions

L'analyse comparative considère vingt-quatre (24) dispositions de convention collective. Nous les avons regroupées, pour les besoins de la recherche, en six (6)

catégories⁶. Nous procéderons à une analyse au niveau de chaque groupe et ce pour chacun des deux (2) secteurs industriels étudiés.

Il y a possibilité que les contrats collectifs de travail de deux (2) ou plusieurs entreprises présentent, à l'analyse d'une catégorie de dispositions, un contenu tout à fait identique pour l'ensemble de la période considérée. Nous procéderons alors à l'étude de ces clauses pour l'ensemble des conventions où elles sont semblables; à condition que les entreprises où elles furent signées proviennent du même secteur industriel.

Par ailleurs nous effectuerons, avant l'analyse et l'interprétation au niveau de chaque catégorie, une description de chacune des dispositions analysées. Nous en expliquerons le but, l'effet et finalement la manière dont elle est évaluée.

i. Mouvements de main-d'œuvre

Description des dispositions

Ces dispositions sont incluses à l'intérieur de la clause d'ancienneté d'une convention collective. Le syndicat, lors de la négociation, essaie de rendre

(6) Il est à noter que les critères de classification sont adaptés à la recherche et non définitifs.

prépondérante l'influence de l'ancienneté sur une décision relative à un mouvement de main-d'oeuvre⁷.

Cette catégorie comprend quatre (4) dispositions qu'il convient maintenant de décrire brièvement dans le but de préparer le lecteur à l'analyse subséquente.

1^o Avancement suivant l'ancienneté

Cette disposition décrit les principes et procédures régissant le choix d'un employé parmi les candidats susceptibles de se voir décerner une

(7) Il est à noter que deux (2) dispositions de cette catégorie, soient l'avancement et la mise-à-pied suivant l'ancienneté, auraient pu être analysées de façon plus détaillée qu'elles le furent en réalité. Nous avons identifié uniquement les éléments considérés par le patronat lorsqu'une décision de promotion ou de mise-à-pied doit être prise. Cependant nous n'avons pas pondéré le degré d'influence de chacun de ces éléments dans la décision finale.

Toutefois ceci n'affecte en rien la validité de l'analyse. L'approfondissement de celle-ci (au niveau de ces deux (2) dispositions) aurait résulté à une évaluation où les dispositions provenant des conventions collectives signées au Saguenay-Lac-St-Jean auraient été jugées moins favorables aux travailleurs que celles négociées en Ontario (nous avons vérifié cette affirmation). Un tel résultat aurait finalement été inutile à la réalisation des objectifs de départ. Ceux-ci consistent à vérifier si l'action syndicale de la région est plus ferme qu'ailleurs et par conséquent à déterminer si elle représente ou non un facteur de localisation négatif. Ainsi nous ne cherchons pas à savoir si cette action est plus conciliante que celle oeuvrant en Ontario; en fait cette dernière ne peut représenter, de toutes façons, un facteur d'attraction au niveau de la localisation d'entreprises car nous sommes dans une région où la moyenne des salaires est élevée.

Finalement, nous n'avons pas cru bon, pour les raisons susmentionnées, de déroger du cadre d'analyse suggéré par le Ministère du Travail du Canada.

promotion. Elle constitue un élément important des conditions de travail car elle trace, à toutes fins utiles, le plan de carrière de chaque employé.

Le but du syndicat, lors de la négociation d'une telle clause, est de donner le plus d'importance possible à l'ancienneté au détriment d'autres variables individuelles comme les aptitudes et les qualifications. Il essaie en fait de protéger les membres qui cotisent depuis longtemps.

Cette disposition sera pondérée, à l'analyse comparative, selon l'importance accordée dans chaque convention collective à l'ancienneté lors du choix de l'employé à être promu (par l'identification des éléments considérés par le patronat lors d'une décision de promotion).

2^o Mise-à-pied suivant l'ancienneté

Cette disposition fait partie de la clause d'ancienneté. Elle identifie les éléments qui sont considérés, et quel est le degré d'influence sur la décision que la convention leur reconnaît, lorsqu'une entreprise est contrainte à choisir des travailleurs à mettre à pied temporairement, pour des raisons d'ordre économique.

Nous essaierons donc d'identifier, en analyse comparative, de quelle façon l'ancienneté est considérée (à partir de l'identification des éléments ayant une influence sur la décision), à l'intérieur du processus décisionnel de mise-à-pied de chaque entreprise. Plus l'influence de l'ancienneté sera importante, plus la disposition sera considérée favorable aux travailleurs.

3^o Droits de supplantation

Cette disposition résulte des droits acquis par le travailleur en fonction de son ancienneté. Celle-ci (appelée aussi "bumping up") consiste à donner à un travailleur qui devrait normalement être mis-à-pied, le droit de supplanter un autre employé possédant moins d'ancienneté que ce dernier, pour le remplacer à son emploi.

Pour les fins de la comparaison, nous déterminerons si ce droit est acquis (ou non-acquis) dans chaque entreprise.

L'acquisition ou le maintien de ce droit représente un avantage pour les travailleurs.

4^o Procédure de rappel après la mise-à-pied

Cette disposition détermine la procédure que la

compagnie doit suivre lorsqu'elle réembauche des salariés mis-à-pied antérieurement. Cette procédure identifie la façon selon laquelle on doit les rappeler.

Le syndicat essaie de négocier une clause dont le contenu met l'emphase sur l'influence prépondérante de l'ancienneté sur la décision. Ainsi, par exemple, l'établissement d'une procédure de rappel suivant l'ordre inverse de la mise-à-pied garantit que le dernier employé mis-à-pied (celui possédant le plus long état de service) serait le premier rappelé lors de réembauchage.

En analyse comparative, nous vérifierons l'importance accordée à l'ancienneté dans la procédure de rappel. Il est évident que plus l'influence de l'ancienneté est prépondérante, plus le travailleur sera favorisé.

Analyse et interprétation des données par secteur industriel

L'analyse des dispositions doit être réalisée par secteur industriel.

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Les contrats collectifs de travail de Inco Metals et General Motors présentent, à l'analyse de ce groupe de dispositions, un contenu tout à fait identique (de 1970 à 1979). Nous évalue-

rons donc simultanément, par souci de non-répétition, leurs dispositions.

Les conventions de Falconbridge Nickel feront l'objet, de leur côté, d'une analyse individuelle.

Falconbridge Nickel, Sudbury

Nous sommes en mesure de constater, à l'analyse de ce groupe de dispositions, que l'évolution de celles-ci est stable par rapport à celles incluses à l'intérieur des conventions collectives de l'Alcan. Aucune des clauses de ce groupe (négociées chez Alcan et Falconbridge) n'a changé en contenu, pendant la période pertinente à la recherche⁸.

Par ailleurs, le contenu et la signification de l'effet de chaque disposition de ce groupe, reflétant l'importance négociée à accorder à l'ancienneté pour chaque cas de mouvement de main-d'œuvre, lui donne un poids équivalent dans la balance de la décision à celui négocié à l'usine Alcan.

Ainsi deux (2) dispositions, concernant la promotion (avancement suivant ancienneté) et la réintégration au travail (procédure de rappel lors des mises-à-pied), ont un contenu iden-

(8) Ceci s'explique en partie du fait que ce type de disposition est essentiellement à caractère qualitatif. Ainsi le nombre d'alternatives possibles est par conséquent plus faible, donc moins variable qu'une disposition à caractère quantitatif. Le contenu d'une telle disposition, souvent établi en valeur monétaire absolue, est en changement sporadique mais perpétuel, en raison de la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs syndiqués.

tique à celles de l'Alcan.

Les deux (2) autres clauses de ce groupe ont cependant un libellé différent de celles négociées entre le syndicat d'Arvida et l'aluminerie. Ainsi, la disposition relative aux mises-à-pied négociée chez Falconbridge donne une place plus importante à l'ancienneté sur la décision finale, que celle ayant fait l'objet d'une entente chez Alcan.

Finalement, la disposition relative aux droits de supplantation est inexistante chez Falconbridge tandis que le contraire se produit à l'usine d'Arvida.

Inco Metals, Sudbury et General Motors, St-Catharines

Le contenu de ce groupe de dispositions, à l'intérieur des conventions négociées chez Inco Metals, General Motors et Alcan, a été équivalent pour l'ensemble de la période pertinente (de 1970 à 1979).

Selon notre cadre d'analyse, l'influence de l'ancienneté est identique dans les conventions de ces trois (3) entreprises lors de l'application des clauses de promotion, mise-à-pied ou procédure de rappel après une mise-à-pied. Il existe de plus une disposition relative aux droits de supplantation à l'intérieur de tous les contrats de travail des trois (3) usines sus-mentionnées.

Conclusion au niveau sectoriel

Finalement nous pouvons affirmer qu'au niveau de ce groupe de dispositions, l'action syndicale exercée sur les entreprises ontariennes a obtenu un résultat équivalent⁹ à celui du syndicat représentant les travailleurs de l'Alcan.

Les dispositions provenant des conventions de la General Motors et de Inco Metals sont pratiquement identiques à celles négociées chez l'Alcan de 1970 à 1979.

Par ailleurs deux (2) des quatre (4) clauses ayant fait l'objet d'une entente chez Falconbridge ont un contenu équivalent, pour la même période, à celles de l'Alcan; au niveau des deux (2) autres dispositions, l'une a un contenu plus favorable aux travailleurs que celle de l'Alcan tandis que le contraire se produit sur le plan des droits de supplémentation. (Tableau #1).

2- Secteur des pâtes et papier

Nous analyserons simultanément les conventions de E.B. Eddy Forest Products et Abitibi Provincial Paper car ces dernières offrent des dispositions identiques pour l'ensemble

(9) Nous tenons à préciser que les dispositions considérées par cette analyse ne sont qu'un échantillon de la clause d'ancienneté incluse à l'intérieur de toutes les conventions collectives. L'analyse globale de l'ancienneté à l'intérieur des contrats de travail des entreprises, ne pourrait être incluse dans le cadre d'une recherche de ce type. Comme nous l'avons expliqué précédemment, celle-ci constitue plutôt un survol global qu'une analyse exhaustive du contenu des conventions collectives analysées.

de la période.

Par ailleurs, nous procéderons à une évaluation individuelle pour les usines Ontario Paper et Abitibi Forest Products.

Abitibi Forest Products, Sturgeon Falls (dans la région de Sudbury)

Les conventions collectives de cette entreprise nous présentent, de 1973 à 1979 (la compagnie n'a pu nous faire parvenir de données avant cette date), trois (3) dispositions (promotions, mises-à-pied et droits de supplplantation) dont le contenu équivaut à celui tiré des conventions des entreprises des pâtes et papier de la région Saguenay-Lac-St-Jean.

Seule la clause déterminant la procédure de rappel après une mise-à-pied, accorde à l'ancienneté une place plus importante dans la décision, que celle accordée dans les contrats de travail signés dans la région. Ceci constitue, en fait, le seul avantage perçu (à l'analyse du contenu de ce groupe de dispositions) des conventions de l'Abitibi Forest Products sur celles de la majorité¹⁰ des entre-

(10) Nous parlons de majorité car deux (2) entreprises de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean sur trois (3), considérées par la recherche, ont négocié des conventions collectives qui accordent moins d'importance (à l'intérieur de la disposition de réintégration au travail après une mise-à-pied) à l'ancienneté, que la disposition effective à l'usine de Sturgeon Falls. La troisième usine, soit la Domtar de Dolbeau, inclut à l'intérieur de ses conventions une disposition semblable à celle de l'entreprise ontarienne.

prises de pâtes et papier de la région sus-mentionnée.

E.B. Eddy Forest Products, Espanola (dans la région de Sudbury) et
Abitibi Provincial Paper, Thorold (dans la région de St-Catharines-
Niagara).

Comme c'est le cas pour toutes les entreprises, le contenu des dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre est demeuré, à l'intérieur des conventions négociées dans les deux (2) usines sus-titrées, identique pour l'ensemble de la période analysée.

Ainsi, les clauses régissant les promotions, les mises-à-pied et la réintégration au travail sont semblables à l'ensemble (pour la première) et à la majorité¹¹ (pour les deux (2) autres) des dispositions tirées des contrats de travail signés dans les entreprises de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean.

La clause d'ancienneté, provenant des conventions des deux (2) entreprises ontariennes, accuse cependant un retard sur le plan des droits de supplantation, par rapport à ce qui existe dans l'ensemble des ententes négociées chez les entreprises papetières de la région Saguenay-Lac-St-Jean. Il n'y a aucune disposition de ce type à l'intérieur des contrats de travail des entreprises situées en Ontario, tandis qu'elle est commune à toutes les conventions saguenéennes. C'est, au niveau de cette catégorie, le seul cas où les contrats de travail ontariens sont inférieurs.

(11) Les conventions de la Domtar accordent plus d'importance à l'ancienneté lors de la mise-à-pied et celles de la Consolidated-Bathurst font de même lors de la réintégration au travail.

Ontario Paper, Thorold

Toutes les dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre ont, à l'intérieur des conventions de l'Ontario Paper, un contenu semblable et exercent le même effet, pour toute la période considérée, que celles effectives dans les entreprises de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean. Nous ne pouvons parler, dans ce cas-ci, d'avance ni de recul.

Conclusion au niveau sectoriel

Il existe au niveau sectoriel, seulement trois (3) cas (sur une possibilité de seize (16) dispositions) où une disposition provenant des conventions collectives ontariennes est différente de celles tirées des contrats collectifs de travail signés au Saguenay-Lac-St-Jean.

Sur ces trois (3) dérogations (provenant de trois (3) entreprises différentes), une seule disposition (procédure de rappel lors des mises-à-pied à l'usine de Sturgeon Falls) est plus favorable aux travailleurs que celles effectives dans la région sus-mentionnée. Le cas contraire se produit cependant deux (2) fois; la disposition de "bumping up" provenant des conventions du Saguenay-Lac-St-Jean est plus favorable aux travailleurs que celles effectives chez E.B. Eddy Forest Products et Abitibi Provincial Paper.

Il existe par conséquent treize (13) cas (sur seize (16)) où la disposition négociée en Ontario est égale, en contenu et en effet sur les travailleurs, à celles ayant fait l'objet d'une entente au Saguenay-Lac-St-Jean, de 1970 à 1979.

Il n'y a donc pas de supériorité évidente des dispositions, au niveau de cette catégorie, des contrats collectifs de travail d'un groupe particulier d'entreprises. (Tableau #2).

(TABLEAU #2)

DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

ii. Changements technologiques

Ces dispositions sont incluses à l'intérieur d'une convention collective, dans le but de minimiser les conséquences néfastes (ex.: licenciemment, rétrogradation) des changements technologiques sur les travailleurs. La stratégie de tout syndicat, en ce domaine, est de fournir au salarié une protection la plus complète possible.

Nous évaluons, au cours de l'analyse subséquente, quatre (4) dispositions reliées à cette catégorie.

1° Préavis et/ou consultation des employés et/ou du syndicat avant l'adoption de nouvelles méthodes de production

Cette disposition, lorsqu'elle est incluse en convention collective, oblige la compagnie à consulter et/ou à aviser le syndicat lorsque celle-ci projette l'introduction de changements technologiques, susceptibles d'entraîner des conséquences négatives sur certains travailleurs de l'usine.

Elle a pour but de minimiser cet effet en les avisant par exemple (par l'entremise de leur syndicat), qu'ils seront mis-à-pied dans un délai déterminé; ce qui leur permettra de se

chercher un emploi ailleurs. De plus le syndicat pourra, à la réception de ce préavis, connaître la nature de ces changements et prendre les actions qui s'imposent.

Le traitement de cette disposition, lors de l'analyse comparative, sera basé sur la vérification, pour chaque convention collective analysée, de l'existence (ou de la non-existence) de celle-ci. Le fait qu'elle soit présente en convention favorise évidemment le travailleur.

2^o Formation ou recyclage offert à l'occasion de changements technologiques

Une telle disposition vise également à contrer l'effet négatif de l'introduction de changements technologiques sur la main-d'oeuvre.

Cette clause, lorsqu'elle est présente en convention, donne aux salariés la possibilité de bénéficier d'un plan de formation, visant à leur faire acquérir des connaissances pertinentes qui leur permettront de s'adapter à la nouvelle technologie, ou d'oeuvrer dans un autre champ d'activité à l'intérieur de l'usine.

Nous vérifierons, à l'analyse de cette disposition, si elle est incluse (ou non incluse) en convention. Le fait qu'elle y apparaisse constitue évidemment, un avantage pour les travailleurs.

3° Comité ouvrier-patronal chargé d'étudier les changements technologiques

Un syndicat, en négociant la création d'un comité mixte, essaie d'élargir le domaine du négociable, en institutionnalisant sa participation à un champ de décision qui, précédemment, était un domaine strictement réservé à l'employeur; soit l'avènement de l'innovation technologique comme phénomène dans l'entreprise.

Un tel comité, en supposant la bonne foi de part et d'autre, permet le dialogue entre les parties. Il essaie également de rendre effectifs les dispositifs ou programmes gouvernementaux ayant trait aux changements technologiques dans l'entreprise. Cependant, ce type de comité est habituellement plus consultatif qu'exécutoire.

Nous vérifierons, pour les besoins de la recherche, si cette disposition fait partie ou non de chaque convention analysée. Son existence as-

sure une plus grande protection en ce domaine aux travailleurs de l'usine.

4° Garantie de salaire et/ou d'emploi en cas de changements technologiques

Une telle disposition essaie d'annuler, sinon de minimiser, les séquelles néfastes qu'entraîne la venue de changements technologiques sur les travailleurs. Elle leur garantit, par exemple, une protection visant à retarder le plus possible une baisse de salaire, accolée généralement à une rétrogradation. Elle peut également offrir une sécurité d'emploi aux salariés affectés par le changement, en leur donnant la possibilité d'être reclassés ailleurs dans l'usine ou même d'être mutés dans un autre établissement de la compagnie.

Nous considérerons en analyse comparative, si cette disposition est incluse ou non en convention. Le fait qu'elle le soit favorise la main-d'œuvre de l'usine.

Analyse et interprétation des données par secteur industriel

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Comme le contenu de cette catégorie de dispositions varie d'une entreprise à l'autre, nous procéderons à l'analyse in-

dividuelle des conventions négociées dans chaque entreprise.

Falconbridge Nickel

Concernant les conventions collectives de cette usine, le contenu des dispositions relatives aux changements technologiques, assure en partie une plus faible protection aux travailleurs que celle négociée chez Alcan.

Ainsi, aucune disposition ne stipule (et ce pour toute la période pertinente à l'étude) que la compagnie doit préavisier le syndicat avant l'adoption de changements technologiques comme cela existe à l'Alcan.

De son côté, la disposition relative à la reconnaissance de la formation ou du recyclage (comme moyen de pallier aux conséquences fâcheuses de la modernisation industrielle sur les travailleurs) existe depuis seulement 1975 chez Falconbridge alors qu'elle est présente depuis au moins 1968 chez Alcan.

De plus, aucun comité ouvrier-patronal chargé d'étudier les changements technologiques n'existe à l'usine productrice de nickel, alors qu'un tel comité est formé à l'Alcan depuis 1976.

Finalement, les conventions de l'usine ontarienne incluent, depuis 1973 seulement, une garantie de salaire en cas de changements technologiques alors qu'une telle disposition est présente dans toutes les conventions régissant les condi-

tions de travail des employés de l'aluminium.

Les résultats obtenus par le "Sudbury Mine, Mill and Smelter Worker Union, local 598" lors de la défense des intérêts de ses membres (relativement aux changements technologiques) ont donc été moins fructueux que ceux acquis par le syndicat d'Arvida, et ce pour toute la période pertinente à l'étude.

La seule protection obtenue (à ce niveau) par l'union ontarienne (c'est-à-dire la garantie de salaire en 1973 et l'offre de formation ou de recyclage en 1975) n'a pu pallier au retard enregistré par cette dernière, car au même moment, le syndicat de l'aluminium l'a étendue de façon encore plus complète (création en 1976 d'un comité ouvrier-patronal).

Les résultats, obtenus par le syndicat de la Falconbridge comparativement à ceux obtenus par celui de l'Alcan, démontrent-ils une différence quant à l'importance des conséquences néfastes dues à l'innovation, sur les travailleurs de chaque usine?

Nous ne pouvons répondre à cette question dans le cadre de cette recherche. Il faudrait pour cela connaître les caractéristiques du processus de production de chaque usine, pour pouvoir pondérer l'importance de l'innovation technologique et ses conséquences sur les employés. Nous devrions également être informés clairement sur la façon dont ces dispositions ont été appliquées au niveau de chaque usine (ex.: le pouvoir du comité ouvrier-patronal).

Inco Metals, Sudbury

Les dispositions de cette catégorie, incluses dans les conventions collectives de l'Inco Metals, ont offert, de 1970 à 1976, une protection équivalente à celle qui fût négociée à l'usine Alcan d'Arvida.

Cependant, le syndicat affilié à la Fédération des Syndicats du secteur aluminium a réussi à obtenir de la compagnie (depuis le 14 novembre 1976, date de la signature de l'avant-dernière convention négociée entre l'Alcan et l'union syndicale), la création d'un comité mixte ouvrier-patronal chargé d'étudier les changements technologiques.

C'est donc le seul avantage que les conventions collectives de l'Alcan possèdent, depuis cette date, sur celles de l'usine de Sudbury.

Par contre, le contenu des trois (3) autres dispositions de ce groupe est équivalent de part et d'autre, pour toute la période pertinente à l'analyse.

General Motors, St-Catharines

Les contrats collectifs de la General Motors ont toujours accusé, relativement à ce groupe de clauses, un certain retard comparativement à celles de l'Alcan.

Ainsi, les conventions encadrant le travail des employés

de l'usine de St-Catharines, contrairement à celles négociées chez Alcan, n'incluent aucune disposition obligeant la compagnie à préaviser le syndicat avant l'adoption de changements technologiques. Par contre, les conventions ontariennes offrent, comme celles signées au Saguenay, une disposition protégeant le syndiqué au niveau de son emploi (dans le premier cas) et de son salaire (dans le second cas) depuis au moins 1970.

Par ailleurs, General Motors consent, depuis 1976, à donner aux travailleurs affectés par des changements technologiques, la possibilité de suivre des cours de formation ou de recyclage pour s'adapter à la nouvelle technologie introduite à l'usine; une telle disposition existe depuis au moins 1968 chez Alcan.

Finalement, le syndicat affilié à l'International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (U.A.W.) a réussi, lors de la négociation de 1979, à faire accepter la création d'un comité ouvrier-patronal chargé d'étudier les changements technologiques; un tel comité fut formé en 1976 à l'usine d'Arvida.

Dans l'ensemble, les conventions collectives de l'Alcan ont toujours possédé, relativement à ce groupe de dispositions, un avantage sur celles de la General Motors. Cet avantage s'est cependant résorbé partiellement en 1979. Il est limité, depuis cette date, à la disposition concernant l'obligation faite à la compagnie, de préaviser le syndicat en cas de changements

technologiques.

Conclusion au niveau sectoriel

Il est évident que les conventions négociées chez Alcan ont toujours été supérieures, face à cette catégorie de dispositions, à celles négociées dans les usines ontariennes. Seul le syndicat représentant les employés de l'Inco Metals a réussi à obtenir (sauf pour les dernières années de la période analysée) les mêmes résultats que celui affilié à la F.S.S.A.. (Tableau #3)

2- Secteur des pâtes et papier

Comme elles s'équivalent en contenu, nous analyserons simultanément les dispositions provenant des conventions de Abitibi Forest Products, Abitibi Provincial Paper et E.B. Eddy Forest Products. Par contre, celles négociées chez Ontario Paper feront l'objet d'une évaluation particulière.

Abitibi Forest Products, Sturgeon Falls, E.B. Eddy Forest Products, Espanola et Abitibi Provincial Paper, Thorold

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les dispositions relatives à l'innovation technologique tirées des contrats de travail des trois (3) entreprises sus-titrées, ont un contenu équivalent pendant toute la période analysée.

De plus, leur position est stable diachroniquement par rapport à celles négociées dans la majorité des entreprises

(TABLEAU #3)

situées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Ainsi, les trois (3) dispositions suivantes, soient l'obligation de préaviser le syndicat, l'offre de formation ou de recyclage et la garantie de salaire, sont incluses dans toutes les conventions collectives des entreprises ontariennes et celles situées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Seule la disposition concernant la création d'un comité ouvrier-patronal, est totalement absente des conventions ontariennes alors que le contraire se produit dans les conventions signées à La Baie, Kénogami et Dolbeau.

Donc, le seul retard accusé par les conventions signées dans les trois (3) usines ontariennes se situe uniquement au niveau de cette clause particulière.

Ontario Paper, Thorold

L'Ontario Paper est la seule entreprise dont les contrats de travail révèlent un net recul par rapport à ceux qui furent signés au Saguenay-Lac-St-Jean pendant la même période.

Une seule disposition de cette catégorie, soit l'obligation faite à la compagnie de préaviser le syndicat avant l'adoption de changements technologiques, est présente dans ses conventions collectives depuis 1973.

Les trois (3) autres clauses de ce groupe sont totalement absentes des contrats de travail de cette entreprise.

Conclusion au niveau sectoriel

Selon notre analyse, les dispositions visant à protéger les intérêts des travailleurs du Saguenay-Lac-St-Jean en cas de changements technologiques, sont plus favorables à ces derniers que celles tirées des contrats de travail négociés en Ontario. Cet avantage est plus marqué dans le cas de l'Ontario Paper que chez les trois (3) autres entreprises ontariennes (trois (3) dispositions sur les quatre (4) comprises dans cette catégorie étant semblables).

Par ailleurs, il est intéressant de remarquer que dans les usines géographiquement rapprochées, ce groupe de dispositions (à l'intérieur des contrats de travail ayant fait l'objet d'une entente) est homogène. Ainsi, par exemple, les contrats des trois (3) usines papetières du Saguenay-Lac-St-Jean se ressemblent énormément à ce niveau. Il est également étonnant de remarquer la même situation à l'intérieur des conventions de trois (3) usines ontariennes.

Cette similitude nous laisse supposer que le contenu d'une convention collective (signée dans une entreprise d'un secteur industriel donné) est non seulement influencé par ce qui est négocié de façon générale au niveau du secteur, mais plus particulièrement par le contenu des conventions collectives provenant d'entreprises de même type et de situation géographique rapprochée. (Tableau #4 à la page suivante)

(TABLEAU #4)
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

iii. Stabilité du membership et sécurité financière du syndicat

Ces dispositions cherchent à assurer la survie (stabilité du membership) et la sécurité financière du syndicat. Ce dernier essaie donc de négocier des dispositions obligeant les travailleurs inclus dans l'unité de négociation à participer, par leur adhésion et leur cotisation, à son maintien (Formule Rand).

1^o Sécurité syndicale

Cette disposition vise principalement à assurer la stabilité du membership de l'union, en établissant les principes de l'adhésion syndicale à l'intérieur de l'entreprise. Les variations dans le contenu de cette clause sont nombreuses. Elles s'étalent de la préférence à l'embauche que peut accorder l'entreprise à un membre du syndicat, jusqu'au libre choix de l'employé à faire partie ou non de celui-ci.

La comparaison de cette disposition entre les conventions collectives se fera à partir de l'identification de l'alternative (dont la signification est établie au niveau théorique) incluse dans chaque contrat de travail.

Analyse et interprétation des données par secteur industriel1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Nous évaluerons simultanément cette catégorie de dispositions à l'intérieur des conventions de Falconbridge Nickel et Inco Metals. Celles-ci possèdent pour l'ensemble de la période, des dispositions dont le contenu est identique.

Finalement, nous analyserons individuellement celles de l'usine General Motors.

Falconbridge Nickel et Inco Metals, Sudbury

Le contenu des deux (2) dispositions incluses dans cette catégorie a connu, à l'intérieur des conventions de Falconbridge et d'Inco, une évolution stable de 1970 à 1977. La relativité de leur position par rapport à celle des dispositions effectives chez Alcan s'est maintenue. En fait, une seule d'entre elles diffère en contenu pendant les deux (2) dernières années de la période.

En ce qui concerne la clause de sécurité syndicale, les syndicats représentant les employés de Falconbridge et d'Inco ont bénéficié, de 1970 à 1979, du même type de protection que le syndicat d'Arvida. Ainsi, les conventions des trois (3) usines incluent, pendant toute la période, une disposition de maintien d'affiliation (sans obligation d'être membre du syndicat).

Par ailleurs, une entente négociée, obligeant le patronat à exercer une retenue syndicale obligatoire sur le chèque de paie de chaque employé (faisant partie de l'unité de négociation), existe dans toutes les conventions d'Inco et de Falconbridge. Une disposition semblable est effective chez Alcan depuis la promulgation du nouveau code du travail¹³. L'amélioration du contenu de cette disposition au profit du syndicat ne provient donc pas d'une concession de la compagnie à ce sujet, mais plutôt de l'obligation qui lui est imposée suite à l'action législative gouvernementale.

Nous pouvons donc affirmer, de façon objective, que la somme des pressions syndicales exercées sur le patronat obtinrent, pendant toute la période, les mêmes résultats de part et d'autre sur le plan de la stabilité du membership.

Finalement, les syndicats ontariens ont toujours été nettement plus avantagés que le syndicat des employés de l'Alcan sur le plan de la sécurité financière, sauf à partir de 1978 où le gouvernement a imposé le contenu de cette disposition. Ceci constitue l'avantage des conventions d'Inco et de Falconbridge au niveau de cette catégorie, sur celles de l'Alcan.

(13) Code du travail, S.R. 1964, C. 141, a. 38.

General Motors, St-Catharines

Le syndicat des travailleurs unis de l'automobile, a certes été celui dont les pressions auprès du patronat ont obtenu les meilleurs résultats, au niveau du libellé des dispositions de ce groupe.

Ainsi il existe, à l'intérieur de toutes les conventions de General Motors (sur le plan de la sécurité syndicale), une disposition d'atelier syndical obligeant tous les travailleurs de l'unité d'accréditation à devenir membre du syndicat, contrairement à une disposition de libre choix omniprésente dans les contrats d'Alcan, d'Inco et de Falconbridge.

De plus, les conventions négociées par le constructeur automobile renferment, de 1970 à 1979, une disposition rendant obligatoire la retenue syndicale. Une disposition semblable existe seulement depuis 1978 au sein des conventions négociées entre l'Alcan et le syndicat affilié à la F.S.S.A..

Donc, les contrats de travail effectifs chez General Motors depuis 1970 sont supérieurs, à ce niveau, à ceux de l'Alcan.

Conclusion au niveau sectoriel

De 1970 à 1977, les conventions collectives de l'Alcan ont accusé, au niveau de ce groupe de dispositions, un certain retard sur celles né-

(TABLEAU #5)

DISPOSITIONS RELATIVES A LA STABILITE DU MEMBERSHIP ET LA SECURITE FINANCIERE DU SYNDICAT

(TABLEAU #6)

DISPOSITIONS RELATIVES A LA STABILITE DU MEMBERSHIP ET LA SECURITE FINANCIERE DU SYNDICAT

gociées en Ontario. Ces conventions offraient au syndicat d'Arvida une disposition équivalente en ce qui a trait à la sécurité syndicale. Toutefois, les unions ontariennes s'assuraient d'une meilleure protection sur le plan de la sécurité financière.

Mais, depuis 1978, l'entrée en vigueur du nouveau code du travail québécois a amélioré la position du syndicat de l'Alcan relativement à celle des syndicats ontariens. Ainsi l'union d'Arvida possède, depuis ce temps, un groupe de dispositions dont le contenu est semblable à celui des clauses effectives chez Inco et Falconbridge.

Par ailleurs, les conventions de General Motors offrent au syndicat, à ce niveau, une protection complète qui demeure inégalée, et ce pendant toute la période analysée. (Tableau #5)

Secteur des pâtes et papiers

Nous analyserons simultanément les conventions de E.B. Eddy Forest Products et Abitibi Provincial Paper car ces dernières sont, au niveau de ce groupe de dispositions, équivalentes.

Par ailleurs les dispositions incluses à l'intérieur des conventions signées chez Abitibi Forest Products et Ontario Paper feront l'objet d'une évaluation particulière.

Abitibi Forest Products, Sturgeon Falls

Les conventions collectives d'Abitibi Forest Products renferment, de 1973 à 1979, une disposition concernant la re-

tenue syndicale obligatoire, semblable à celle négociée dans l'ensemble des usines de pâtes et papier de la région Saguenay-Lac-St-Jean.

En ce qui a trait à la sécurité syndicale, les conventions ontariennes contiennent une clause de préférence syndicale¹⁵, alors que l'ensemble de celles des usines papetières du Saguenay-Lac-St-Jean comportent une disposition moins favorable (en l'occurrence une clause de maintien d'affiliation chez Price et Consolidated Bathurst et une autre d'atelier syndical imparfait¹⁶ chez Domtar).

Les résultats obtenus, au niveau de ce groupe de dispositions, par l'action syndicale du local soixante et onze (71) affilié à la "United Paperworkers international union", ont été en partie meilleurs que ceux acquis par l'ensemble des syndicats représentant les travailleurs des usines de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean. Cette supériorité se reflète dans l'analyse de la disposition de sécurité syndicale contenue dans tous les contrats de travail évalués.

(15) Une telle disposition oblige la compagnie à donner préférence aux membres du syndicat lors de l'embauche.

(16) Selon ce type de clause, tous les travailleurs faisant partie de l'unité de négociation doivent faire partie du syndicat sauf ceux qui n'étaient pas membres lors de la signature de la convention.

E.B. Eddy Forest Products, Espanola et Abitibi Provincial Paper, Thorold

Les conventions provenant de ces usines renferment des dispositions de sécurité syndicale plus favorables au syndicat que la majorité de celles incluses dans les contrats signés dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean de 1970 à 1979. Ainsi, à l'usine de Thorold, toutes les conventions analysées comportent une clause d'atelier imparfait alors que le syndicat représentant les travailleurs de E.B. Eddy bénéficie de son côté d'une disposition de préférence syndicale. D'autre part, les conventions négociées dans notre région contiennent une disposition de maintien d'affiliation, l'alternative qui est reconnue comme la moins favorable au syndicat.

Par ailleurs, les conventions des deux (2) entreprises ontariennes sus-titrées ne font aucune allusion à une formule de retenue syndicale quelconque¹⁷.

Ontario Paper, Thorold

Les conventions négociées chez Ontario Paper comportent pour l'ensemble de la période considérée, une disposition de sécurité syndicale (en l'occurrence une clause de préférence syndicale) protégeant mieux la stabilité du membership de

(17) Nous sommes donc obligés d'en faire abstraction lors de l'analyse comparative.

l'union, que celles signées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Cependant, la formule de retenue syndicale effective à l'usine ontarienne (cotisation volontaire mais irrévocabile pour la durée de l'entente) assure une sécurité financière plus vulnérable que celle fournie par la formule de retenue obligatoire, incluse dans les conventions négociées dans la région sus-mentionnée.

Il n'y a donc pas, au niveau de ce groupe de dispositions, de supériorité évidente entre les conventions négociées chez Ontario Paper et celles des usines de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean. En fait, les deux (2) groupes de conventions possèdent chacun un avantage particulier au niveau d'une seule disposition, soit la stabilité du membership chez Ontario Paper et la sécurité financière pour les entreprises du Saguenay-Lac-St-Jean.

Conclusion au niveau sectoriel

L'ensemble des conventions ontariennes renferment, sur le plan de la sécurité syndicale, des dispositions nettement plus avantageuses pour le syndicat que celles ayant fait l'objet d'une entente au Saguenay-Lac-St-Jean

Les contrats de travail signés dans cette région offrent au syndicat, au niveau de la retenue syndicale, une meilleure protection que

celle offerte chez Ontario Paper. Cependant, cette protection est semblable à celle incluse dans les conventions de l'Abitibi Forest Products de Sturgeon Falls.

Finalement, le fait que les données soient incomplètes à l'intérieur des conventions de deux (2) entreprises ontariennes, nous empêche de tirer des conclusions éclairées pour l'ensemble du secteur sur le plan de la sécurité financière du syndicat. (Tableau #6)

iiii. Dispositions à incidence monétaire

Ces dispositions sont présentes en convention pour plusieurs raisons. La plupart sont cependant accordées comme une compensation monétaire allouée pour pallier à un désavantage inhérent au travail.

L'objectif principal du syndicat, lorsqu'il en négocie le contenu, est de favoriser le plus possible ses membres sur le plan monétaire.

1° Indemnité de départ et/ou prestations supplémentaires de chômage

Cette disposition, lorsqu'elle fait partie intégrante de la convention collective, vise à amoindrir les conséquences néfastes qu'occasionnent la mise-à-pied ou le licenciement d'un travailleur, en lui allouant une réparation d'ordre monétaire. Cette allocation peut être versée

en un seul montant, calculé selon un pourcentage établi de ses gains à sa dernière année de service, constituant l'indemnité de départ. Elle peut également être payée périodiquement, en un montant visant à augmenter les prestations d'assurance-chômage d'un travailleur mis-à-pied.

Nous retrouvons habituellement cette alternative en convention collective, sauf pour certains cas où aucun des deux choix n'est inclus, et pour certains autres où les deux (2) le sont.

Nous examinerons, pour les fins de la comparaison, le(s) quel(s) des choix mentionnés précédemment est inclus dans le contrat de travail.

La disposition qui sera jugée la plus favorable aux travailleurs est celle où les deux (2) types de compensation sont présentes.

2° Rémunération des heures supplémentaires après la semaine normale de travail

Cette disposition est incluse dans toutes les conventions collectives. Son effet consiste à majorer le taux horaire d'un travailleur, lorsque ce dernier travaille en surplus du nombre d'heures constituant une semaine normale de travail. Ainsi, par exemple, un ouvrier syndiqué travaillant plus de quarante (40) heures par semaine

sera payé, pour les heures de travail en sus, la moitié plus que son taux horaire habituel.

Nous comparerons donc le pourcentage de majoration du salaire horaire normal offert par l'entreprise lors de l'exécution d'heures de travail supplémentaires.

Plus ce pourcentage est élevé, plus la disposition avantage le salarié.

3^o Indemnité de rappel

Cette disposition consiste à payer à un travailleur, rappelé au travail (en dehors de sa cédule de travail) pour exécuter une tâche urgente ou nécessaire (dépendamment des conventions), un nombre minimum d'heures de travail payable à son taux horaire normal ou majoré, et ce, même si le salarié ne travaille qu'une partie de ce nombre minimum. Ainsi, par exemple, un travailleur rappelé au travail pour effectuer une tâche urgente recevra une paie minimale de quatre (4) heures de travail même si l'exécution de la tâche a en réalité, duré une demi-heure.

Nous comparerons le nombre minimum d'heures payées garanti par la compagnie. Plus ce minimum est élevé, plus la disposition sera jugée

favorable au travailleur.

4^o Primes de soir et primes de nuit

Une telle prime est versée à un travailleur de quart (dont la cédule de travail est relative) lorsqu'il oeuvre le soir (le quart de seize (16) heures à vingt-quatre (24) heures) ou la nuit (le quart de vingt-quatre (24) heures à huit (8) heures). C'est en fait, une allocation monétaire qu'accordent les entreprises à un salarié qui travaille pendant des périodes généralement consacrées socialement au loisir et au sommeil.

La valeur monétaire des primes incluses dans chaque contrat de travail permettra de comparer, d'une entreprise à l'autre, l'importance de la réparation accordée au travailleur; plus le montant de la prime est élevé, plus le travailleur est favorisé.

5^o Indexation au coût de la vie ou indemnité de vie chère

Cette disposition, lorsqu'elle est incluse en convention collective, a pour but de minimiser les conséquences néfastes de l'inflation sur les syndiqués; la clause d'indexation

prend effet relativement à l'indice des prix à la consommation (I.P.C.), Ainsi, par exemple, si cet indice atteint un niveau X, l'entreprise augmente les salaires de Y.

Par ailleurs, l'indemnité de vie chère est un montant forfaitaire accordé aux salariés, pour contrer la perte du pouvoir d'achat conséquente d'une montée inflationniste.

La différence entre les deux (2) types de compensation réside dans le fait que la première est, après la première entente entre les deux (2) parties à ce niveau, évaluée comme un droit acquis au travailleur, alors que l'indemnité de vie chère est établie de façon ponctuelle et temporaire.

Nous vérifierons, pour les fins de la comparaison, si une telle disposition est incluse en convention; le fait qu'elle existe favorise évidemment les travailleurs.

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Le contenu des dispositions à incidence monétaire étant très variable, nous procéderons à une analyse particulière pour chaque entreprise.

Falconbridge Nickel, Sudbury

Le contenu de ce groupe de dispositions incluses à l'intérieur des conventions de Falconbridge fut relativement stable dans le temps. Il est le même de 1970 à 1979 pour toutes les dispositions, sauf pour celle relative à l'indexation au coût de la vie.

Ainsi, les conventions négociées chez Alcan renferment des dispositions d'indemnité de départ et/ou prestations supplémentaires de chômage et d'indemnité de rappel dont la teneur est plus avantageuse aux salariés que celles négociées chez Falconbridge.

Par ailleurs, les conventions de l'Alcan et de Falconbridge contiennent des clauses de rémunération des heures supplémentaires, après la semaine normale de travail, dont l'effet est pratiquement identique. Ces entreprises paient à leurs employés un taux de salaire majoré de moitié.

Au niveau des dispositions relatives aux primes de soir et de nuit, la compagnie Falconbridge offre à l'employé des allocations de changement de quart. Elle lui accorde, en plus des primes de soir et de nuit, une allocation pour le travail de jour.

Les conventions de la Falconbridge contiennent, depuis 1972, une disposition d'indexation au coût de la vie ou d'indem-

nité de vie chère, alors qu'une telle protection du pouvoir d'achat des travailleurs fait partie de l'entente négociée chez Alcan depuis seulement 1979.

Donc, nous pouvons affirmer que l'action syndicale représentant les salariés de l'usine de Sudbury a obtenu des résultats relativement supérieurs à ceux acquis par le syndicat saguenéen. En fait, chez Falconbridge, les conventions sont plus favorables aux travailleurs, au niveau des dispositions généralement effectives à l'ensemble des salariés (primes de changements de quart, indexation au coût de la vie). Chez Alcan, par contre, lorsque les conventions sont supérieures, les dispositions ont un effet ponctuel sur une partie plus ou moins grande des travailleurs de l'usine (indemnité de rappel et indemnité de départ et/ou prestations supplémentaires de chômage).

Dans ce cas, nous pouvons uniquement identifier les tendances, car les résultats de l'analyse ne démontrent pas une supériorité évidente d'un groupe de conventions sur l'autre. Il faudrait connaître, pour tirer des conclusions claires, le coût occasionné par l'application de chacune de ces dispositions à l'intérieur des deux (2) entreprises.

Inco Metals, Sudbury

Les dispositions à incidence monétaire tirées des conventions d'Inco Metals sont, en partie, moins avantageuses aux

membres du syndicat que celles négociées chez Alcan.

Les clauses prévoyant une indemnité lors du rappel au travail ou du départ d'un employé mis-à-pied, ont un contenu plus faible chez Inco qu'à l'Alcan¹⁸.

Par ailleurs, les conventions des deux (2) usines comportent, pour l'ensemble de la période, une disposition équivalente au niveau de la rémunération des heures supplémentaires de travail.

Nous constatons, en ce qui concerne les primes de changement de quart, deux (2) résultats différents. Premièrement, le montant des primes de soir accordé aux travailleurs est plus élevé pendant cinq (5) années à l'Alcan, égal dans les deux (2) usines pendant quatre (4) ans et plus favorable aux travailleurs de l'Inco pendant une (1) année. Il y a donc chez Alcan, au niveau de cette disposition, un net avantage des conventions sur celles de l'Inco. Cet avantage est marquant depuis 1977.

Il n'y a pas cependant de supériorité évidente d'un groupe de conventions sur l'autre, en ce qui a trait à la prime de nuit; les travailleurs de l'Inco y ont tiré avantage dans la

(18) L'indemnité de départ n'est incluse dans aucune convention de l'usine ontarienne, tandis qu'une double protection existe à ce niveau à l'intérieur des conventions de l'Alcan. En ce qui concerne l'indemnité de rappel, les contrats de l'Inco prévoient une paie minimum de quatre (4) heures au taux régulier tandis que ceux de l'Alcan accordent trois (3) heures de paie au taux normal majoré de moitié.

première moitié de la décennie alors que ceux de l'Alcan profitent d'une disposition plus favorable monétairement depuis 1976.

Finalement, il existe depuis au moins 1969 à l'intérieur des contrats de travail de l'usine de Sudbury, une disposition d'indexation au coût de la vie, alors qu'une telle clause est incluse en convention de l'Alcan depuis seulement 1979.

Nous pouvons donc identifier, relativement à cette catégorie de dispositions, une primauté évidente des conventions négociées chez Alcan sur celles de l'Inco Metals. Ainsi, trois (3) clauses possèdent un contenu plus favorable aux travailleurs saguenéens qu'à ceux de l'Ontario, deux (2) ont une teneur équivalente alors que la dernière, protégeant le travailleur contre l'inflation, fut dans l'ensemble plus favorable aux travailleurs de l'Inco qu'à ceux de l'Alcan.

General Motors, St-Catharines

Les dispositions à incidence monétaire incluses à l'intérieur des conventions de la General Motors ont maintenu, depuis 1970, une nette supériorité sur celles de l'Alcan.

Ainsi, en ce qui concerne les primes de changement de quart et l'indexation au coût de la vie, les contrats de travail négociés par le constructeur d'automobiles ont toujours révélé des dispositions dont la signification est plus favorable aux employés que ceux de l'Alcan.

Cependant, les clauses relatives à l'indemnité de départ et/ou prestations supplémentaires de chômage et à la rémunération des heures supplémentaires sont pratiquement équivalentes dans l'ensemble des conventions des deux (2) usines.

Enfin, la disposition d'indemnité de rappel est légèrement plus favorable¹⁹ aux employés de l'usine d'Arvida qu'à ceux de St-Catharines.

Conclusion au niveau sectoriel

Il n'y a pas de supériorité évidente d'un groupe de conventions collectives sur l'autre.

Nous avons en fait identifié une primauté des dispositions, tirées des conventions de General Motors sur celles de l'Alcan et de ces dernières sur celles négociées chez Inco Metals.

Finalement, le faible avantage qu'offrent les conventions de la Falconbridge à ses travailleurs, au niveau de cette catégorie, n'est pas assez déterminant (comparativement avec les conventions de l'Alcan) pour être considéré comme tel. (Tableau #7)

(19) Un minimum de trois (3) heures payable à 150% du taux horaire normal est alloué chez Alcan, comparativement à quatre (4) heures à taux simple chez General Motors.

- (TABLEAU #7)
DISPOSITIONS A INCIDENCE MONETAIRE

2- Secteur des pâtes et papier

La variabilité du contenu des dispositions de cette catégorie nécessite également une analyse particulière au niveau de chaque entreprise du secteur des pâtes et papier.

Abitibi Forest Products, Sturgeon Falls

La majorité des dispositions à incidence monétaire provenant des conventions de l'Abitibi Forest Products ont, pour l'ensemble de la période²⁰, un contenu équivalent à celles issues des contrats de travail des usines papetières du Saguenay-Lac-St-Jean.

Seule la clause d'indexation au coût de la vie ou d'indemnité de vie chère, provenant des conventions collectives de la région Saguenay-Lac-St-Jean, a été plus favorable aux travailleurs des usines de cette région qu'à ceux de l'usine ontarienne en 1977²¹.

(20) Nous rappelons au lecteur que nous n'avons pu obtenir des conventions collectives de l'Abitibi Forest Products signées avant 1973.

(21) Cette situation s'explique du fait que la convention signée chez Price Brothers en 1976 prévoyait l'allocation aux employés d'un boni de vie chère de soixante cents (60¢) payable en 1977. Comme il existe depuis 1976 à l'intérieur des conventions négociées à la Consolidated-Bathurst de Port-Alfred une clause d'indexation au coût de la vie, la disposition "indexation au coût de la vie ou boni de vie chère" devenait présente pour l'année 1977 dans les conventions de deux (2) des trois (3) usines de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean. De plus, étant donné que les dispositions des conventions signées en Ontario sont toujours évaluées relativement à celles que l'on retrouve dans les conventions de la majorité des usines de la région, la position relative des contrats de travail ontariens s'est donc modifiée, à ce niveau, en 1977.

Cependant, cette modification ponctuelle n'est pas suffisamment déterminante pour que l'on puisse identifier, à ce niveau, une supériorité des conventions provenant des entreprises saguenéennes et jeannoises.

Finalement, le contenu des dispositions à incidence monétaire provenant des conventions de l'entreprise sise à Sturgeon Falls est équivalent à celui qui est effectif depuis au moins 1973 chez Domtar, Price et Consolidated-Bathurst.

E.B. Eddy Forest Products, Espanola

Les conventions collectives négociées chez E.B. Eddy comportent trois (3) dispositions (de cette catégorie) dont le contenu, pour l'ensemble de la période, est identique à celles négociées dans l'ensemble des usines du Saguenay-Lac-St-Jean. Ce sont les dispositions relatives à l'indemnité de départ et/ou les prestations supplémentaires de chômage, l'indemnité de rappel et la rémunération des heures supplémentaires après la semaine normale de travail.

En ce qui concerne les primes de changement de quart, les conventions négociées à Espanola et dans les industries papetières du Saguenay-Lac-St-Jean ont présenté des dispositions ayant des contenus semblables et ce, pendant la majeure partie de la période considérée. Les contrats de travail de E.B. Eddy ont cependant démontré, de 1975 à 1977, une certaine supériorité à ce niveau.

Par ailleurs, la disposition concernant l'indexation au coût de la vie est totalement absente des conventions ontariennes, alors qu'elle est effective dans la majorité des entreprises de la région pendant une seule année, en l'occurrence 1977.

Finalement, les considérations sus-mentionnées nous permettent de constater que les avantages perçus de part et d'autre (au niveau des primes de quart et de l'indexation au coût de la vie) sont ponctuels et non permanents. Dans l'ensemble, nous pouvons affirmer que la teneur des dispositions contenues à l'intérieur des conventions de E.B. Eddy Forest Products, est pratiquement équivalente à celle qui fut négociée au Saguenay-Lac-St-Jean pendant la même période.

Abitibi Provincial Paper, Thorold

Les dispositions à incidence monétaire tirées des contrats de travail à l'usine de Thorold ressemblent également à celles provenant des conventions signées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Ainsi, les dispositions concernant l'indemnité de rappel et la rémunération des heures supplémentaires sont, de 1970 à 1979, identiques à celles négociées chez Price, Domtar et Consolidated-Bathurst.

Par ailleurs, la disposition relative à l'indemnité accordée à un travailleur mis-à-pied ou licencié fait partie des conventions de l'Abitibi Provincial Paper depuis 1973; une telle disposition est cependant incluse à l'intérieur de tous les con-

trats de travail des usines situées à La Baie et à Kénogami.

Toutefois, les conventions signées à Thorold ont offert à leurs travailleurs, au niveau des primes de changement de quart, des compensations plus importantes que celles payées par les entreprises du Saguenay-Lac-St-Jean. Cet avantage a surtout été marquant de 1970 à 1972 en ce qui concerne la prime du soir, et de 1970 à 1977 au niveau de la prime de nuit. Cependant, depuis 1978, le montant de ces primes s'équivaut de part et d'autre.

Finalement, comme ce fut le cas lors des deux (2) analyses précédentes, il n'existe aucune disposition relative à l'indexation au coût de la vie à l'intérieur des conventions de l'usine de Thorold; une telle disposition existe uniquement en 1977 dans la majorité des contrats de travail signés au Saguenay-Lac-St-Jean.

Il n'y a donc pas de supériorité, de part et d'autre, au niveau de ce groupe de dispositions. Les contrats collectifs de l'usine de Thorold ont démontré un avantage assez marqué au niveau des primes de changement de quart. Cependant, les salariés ont été défavorisés sur le plan de l'indemnité de départ et de l'indexation au coût de la vie. Depuis 1978, le contenu de ce groupe de dispositions est identique à l'intérieur des conventions des deux (2) entreprises.

Ontario Paper, Thorold

En ce qui concerne les dispositions à incidence monétaire, les conventions négociées chez Ontario Paper démontrent, de 1970 à 1979, une ressemblance surprenante avec celles ayant fait l'objet d'une entente au Saguenay-Lac-St-Jean.

Ainsi, durant toute la période qui nous intéresse, cinq (5) dispositions de ce groupe ont exactement le même contenu que celles provenant des conventions de la majorité ou de l'ensemble (dépendamment des cas) des trois (3) entreprises papetières de la région.

Seule la disposition concernant l'indexation au coût de la vie doit faire l'objet d'une évaluation particulière. En fait, une telle disposition est effective chez Ontario Paper de 1975 à 1978; ce qui donne aux conventions de l'usine ontarienne un avantage ponctuel sur ce plan.

Cependant cet avantage spécifique, au niveau d'une disposition, est trop peu négligeable pour considérer les conventions de cette entreprise, supérieures à celles du Saguenay-Lac-St-Jean.

Conclusion au niveau sectoriel

Nous considérons, dans l'ensemble, que les dispositions à incidence monétaire, tirées des conventions collectives effectives en Ontario depuis

1970, sont finalement équivalentes (en contenu) à celles provenant des contrats de travail négociés au Saguenay-Lac-St-Jean, pendant la même époque.

Durant l'analyse comparative, nous avons rencontré des conventions incluant quelques dispositions plus favorables aux travailleurs que d'autres. Cependant, cette supériorité est ponctuelle, peu consistante et ne peut finalement être considérée comme telle.

Ainsi, la plupart des dispositions sont finalement identiques à l'intérieur des conventions des sept (7) entreprises de pâtes et papier considérées. De plus, toutes les dispositions de cette catégorie s'équivalent complètement, depuis 1978, au niveau des conventions de toutes les entreprises. (Tableau #8)

iiiii. Congés payés aux employés

Ces dispositions déterminent le nombre de congés que la compagnie est disposée à payer à ses employés annuellement (régime de vacances, congés statutaires et flottants), et dans des situations particulières (congé payé suite à un décès dans la famille immédiate d'un travailleur). La stratégie du syndicat, en ce domaine, consiste à exercer son influence pour faire augmenter ce nombre d'une négociation à une autre.

(TABLEAU #8)
DISPOSITIONS A INCIDENCE MONETAIRE

1^o Nombre de congés payés par année

Cette disposition établit le nombre de congés fériés que l'entreprise consent à payer à ses travailleurs par année. Nous considérerons donc la somme des congés statutaires reconnus (par exemple: Noël, Jour de l'An, St-Jean-Baptiste, etc.), et la somme des congés flottants dont seul le nombre annuel est déterminé; les dates n'étant pas encore précisées.

Le nombre de congés figurant en comparaison est déterminé à partir du nombre d'heures payées en congé, sur le nombre d'heures comprises dans une journée normale de travail²².

2^o Congé annuel payé de 2, 3, 4, 5 et 6 semaines

Ces dispositions, constituant en réalité le régime de vacances, identifient la durée des vacances annuelles de tous les employés syndiqués.

La longueur du repos annuel dépend des états de service de chaque employé.

(22) Par exemple, si une entreprise alloue à ses travailleurs seize (16) heures de paie (et deux (2) jours de congé) à Noël, cette fête comptera pour deux (2) journées lors du calcul total du nombre de congés annuel.

Nous comparerons, au niveau du secteur des pâtes et papier, le nombre d'années de service nécessaire à l'employé, pour se prévaloir de vacances annuelles de deux (2) à six (6) semaines.

Il est évident que moins la durée de service requise sera élevée, plus la disposition sera considérée favorable aux travailleurs.

Nous nous servirons d'une méthode différente, en ce qui concerne le secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport, pour comparer le régime de vacances de chaque entreprise.

Le contenu des dispositions à ce sujet est trop disparate, d'une entreprise à l'autre, pour pouvoir l'évaluer selon la méthode précédemment expliquée.

3° Congé autorisé payé en raison d'un décès dans la famille immédiate

Cette disposition prend effet lors du décès d'un parent proche d'un employé. C'est un congé payé, légitimement reconnu par la compagnie, à un salarié affligé par la mort d'un parent dont le lien est indiqué en convention collective.

Nous considérerons, pour les fins de la comparaison, le nombre de journées de congé payées par

l'entreprise lorsqu'une telle situation survient.

Plus ce nombre est élevé, plus la disposition sera jugée avantageuse pour le travailleur.

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Les conventions de chaque entreprise feront l'objet d'une analyse particulière.

Par ailleurs, les dispositions concernant le régime de vacances inclus à l'intérieur des conventions collectives de ce secteur seront analysées d'une manière différente à celle que l'on a utilisé jusqu'à maintenant pour comparer l'ensemble des dispositions.

Au lieu de confronter les alternatives incluses dans chaque convention collective à la grille d'analyse, nous avons déterminé, pour chaque année de 1970 à 1979, le nombre de semaines de vacances dont un travailleur pourrait bénéficier au cours de sa carrière dans chaque entreprise du secteur, s'il entraît au service de celle-ci à l'âge de vingt-cinq (25) ans, pour y finir sa carrière à soixante-cinq (65) ans; soit après quarante (40) ans de service (nous avons supposé que le régime de vacances effectif chaque année demeurerait inchangé pendant la durée totale de ces années de service). Après avoir calculé ce nombre annuel, nous avons déterminé le nombre moyen de semaines pour toute la période.

Ce changement méthodologique est nécessaire. Contrairement au secteur des pâtes et papier, les régimes de vacances provenant des conventions de l'Alcan, General Motors et des deux (2) usines situées à Sudbury sont différents et ne peuvent être évalués à l'intérieur du cadre d'analyse conventionnel²³.

(23) En fait, l'Alcan possède un régime de vacances qui s'apparente à celui des usines du secteur des pâtes et papier. Ce dernier accorde, au travailleur de soixante (60) ans et plus ayant un nombre minimum d'ancienneté, une semaine additionnelle de vacances à chaque année; ainsi l'employé qui a soixante-quatre (64) ans a droit à cinq (5) semaines supplémentaires de congés.

De son côté, le régime négocié chez Inco et Falconbridge est dissemblable. Il a comme caractéristique principale d'accorder au travailleur cinq (5) semaines de vacances spéciales à toutes les cinq (5) années de service à partir de l'embauche jusqu'à la retraite.

Finalement, le régime effectif chez General Motors n'inclut aucune disposition concernant l'allocation de vacances supplémentaires.

Donc, ces trois (3) régimes de vacances sont différents et la manière employée pour les analyser est une des seules pouvant nous permettre de les comparer adéquatement.

Le même problème ne s'est pas posé au niveau du secteur des pâtes et papier. Les régimes de vacances inclus à l'intérieur des conventions de toutes les usines comprennent une allocation supplémentaire de vacances pour les travailleurs de soixante (60) ans et plus. Comme cette caractéristique est commune à l'ensemble des contrats de travail du secteur, sa prise en considération aurait été inutile car elle n'aurait déterminé aucun avantage de part et d'autre.

Ainsi, en annulant cet élément, nous pouvons nous servir de la grille d'analyse pour confronter le prérequis (en années de service) nécessaire au travailleur pour se prévaloir de vacances annuelles de deux (2) à six (6) semaines.

Falconbridge Nickel

Les conventions collectives de l'usine de Sudbury, qui furent effectives de 1970 à 1979, contiennent dans l'ensemble des dispositions relatives à cette catégorie dont le contenu est plus favorable aux salariés que celui négocié chez Alcan.

L'avantage principal qu'offre la Falconbridge à ses travailleurs syndiqués provient du régime de vacances. Les contrats de travail de la Falconbridge comportent, depuis au moins 1968, un régime à prolongation sporadique qui consiste à accorder aux travailleurs une période de vacances additionnelle de cinq (5) semaines, à tous les cinq (5) ans à partir de l'embauche²⁴.

Un tel régime possède des avantages qui sont surtout qualitatifs. Ainsi, un employé peut, après chaque période quinquennale, prendre une certaine distance face à son milieu de travail pendant deux (2) à trois (3) mois (dépendamment de ses états de service).

En ce qui a trait à l'aspect quantitatif du régime, l'avantage offert par celui qui est effectif chez Falconbridge est moins important. En fait un travailleur, bénéficiant pendant

(24) La Fédération des syndicats du secteur aluminium essaie depuis longtemps d'obtenir une entente négociée semblable à celle de la Falconbridge. L'Alcan a cependant toujours refusé de lui accorder en raison des coûts qu'occasionnerait le remplacement annuel de cette partie de la main-d'œuvre en vacance prolongée.

toute sa carrière (de vingt-cinq (25) à soixante-cinq (65) ans) du régime de vacances en vigueur à l'usine ontarienne de 1970 à 1979, obtiendrait en moyenne, pendant ces quarante (40) années, 176.2 semaines de vacances comparativement à 173.5 chez Alcan.

Par ailleurs la disposition, provenant de l'usine de Sudbury et relative au nombre de jours fériés payés annuellement, a accordé plus de journées chômées aux travailleurs de l'endroit pendant quatre (4) ans, que celle provenant des conventions de l'Alcan. Les deux (2) entreprises ont cependant offert une disposition équivalente pendant les six (6) autres années pertinentes à la comparaison.

Finalement, les conventions négociées chez Falconbridge renferment, depuis 1972, une disposition de congé payé lors d'un deuil alors qu'une telle clause existe depuis au moins 1968 à l'intérieur des ententes écrites, signées chez Alcan.

Donc les résultats obtenus par le syndicat de Sudbury ont été en majeure partie supérieurs à ceux obtenus par le syndicat des employés de l'aluminerie. Cette supériorité a surtout reflété sur le régime de vacances et le nombre annuel de congés fériés payés.

Le seul résultat supérieur, obtenu par le syndicat d'Arvida se situe au niveau d'une disposition nettement marginale, soit le congé payé lors du décès d'un proche parent.

Inco Metals, Sudbury

Les conventions collectives effectives chez Inco Metals de 1970 à 1979 ont été également plus favorables aux travailleurs, au niveau de ce groupe de dispositions, que celles négociées chez Alcan.

Cet avantage est surtout relié (comme ce fut le cas lors de l'analyse précédente) à l'évaluation du régime de vacances effectif dans les deux (2) entreprises depuis le début de la période analysée. En fait, les contrats de travail de Inco Metals contiennent un régime à prolongation sporadique comme celui négocié chez Falconbridge.

Cette clause de vacances est également supérieure, au plan qualitatif, à celle offerte chez Alcan. Ainsi un syndiqué, oeuvrant chez Inco, bénéficierait en moyenne de 177.7 semaines de vacances au cours de sa carrière, comparativement à 173.5 semaines chez Alcan.

Par ailleurs, la compagnie Alcan a offert à ses travailleurs, depuis 1970, le même nombre de congés fériés que l'Inco, sauf pour les années 1972 et 1975 où cette dernière leur en a accordé un de plus.

Par contre, une disposition prévoyant un congé en cas de deuil fait partie des conventions de Inco Metals depuis 1972 et de celles de l'Alcan depuis au moins 1968. Ceci constitue le seul avantage provenant des conventions signées à Arvida sur

celles de l'entreprise ontarienne.

Finalement les conclusions tirées de l'analyse précédente peuvent également s'introduire ici.

General Motors, St-Catharines

Les dispositions de conventions collectives, reliées aux congés payés par l'usine de St-Catharines à ses travailleurs, sont dans l'ensemble équivalentes (en effet) à celles négociées chez Alcan.

De son côté, le régime de vacances effectif chez le constructeur de véhicules automobiles est, dans l'ensemble, inférieur à celui négocié chez Alcan. Ainsi, un travailleur oeuvrant quarante (40) ans pour General Motors aurait droit, en moyenne, à 161.5 semaines de vacances au cours de sa vie active alors qu'il pourrait bénéficier de 173.5 semaines chez Alcan.

Par contre, les conventions signées entre le principal producteur d'automobiles et le syndicat international des travailleurs unis de l'automobile prévoient, pendant toute la période évaluée, l'allocation d'un nombre de congés beaucoup plus important que celui accordé par l'Alcan pendant le même temps. En fait, l'usine d'Arvida a accordé, du 1er janvier 1971 au 31 décembre 1973, quatre-vingt onze (91) congés payés à ses tra-

vailleurs comparativement à 122 chez General Motors²⁵.

Par ailleurs, la disposition concernant le congé payé lors d'un deuil est semblable à l'intérieur de toutes les conventions négociées dans les deux (2) entreprises.

Finalement, il n'y a pas de supériorité évidente d'un groupe de conventions sur l'autre au niveau de cette catégorie de dispositions. Celles qui furent négociées chez Alcan offrent un avantage marqué sur le plan des vacances annuelles alors que les contrats signés par le constructeur de véhicules font de même au niveau des congés fériés payés.

Conclusion au niveau sectoriel

Nous pouvons affirmer que les conventions négociées dans la majeure partie des entreprises ontariennes du secteur sont, au niveau de cette catégorie de dispositions, supérieures à celles effectives chez Alcan depuis 1970.

Finalement, les usines d'extraction et de première transformation de métaux situées à Sudbury offrent un régime de vacances qui est, dans l'ensemble, beaucoup plus favorable aux travailleurs que celui négocié

(25) Si nous calculions (comme ce fut le cas pour le régime de vacances) cet avantage sur une base de quarante (40) années, nous aurions des résultats annulant totalement la supériorité des conventions de l'Alcan sur celles de General Motors au niveau de la clause concernant le repos annuel.

chez Alcan pendant la dernière décennie. De plus, les conventions ontariennes ont accordé, dans la première moitié de la période, plus de congés fériés payés que celles régissant les conditions de travail des employés de l'usine d'Arvida.

Finalement, le contenu de ce groupe de clauses s'équivaut à l'intérieur des contrats de travail des usines d'Arvida et de St-Catharines.
(Tableaux #9 et #10)

2- Secteur des pâtes et papier

Comme chaque entreprise possède, à l'intérieur de ses conventions, des dispositions relatives aux congés payés aux employés, analogues d'un groupe de conventions à l'autre mais non identiques, nous procéderons à une évaluation individuelle pour chacun d'eux.

Abitibi Forest Products, Sturgeon Falls

Les dispositions se rapportant aux congés payés aux employés, comprises à l'intérieur des conventions ontariennes, ressemblent énormément à celles négociées dans l'ensemble des usines papetières du Saguenay-Lac-St-Jean de 1973 à 1979.

Ainsi, le régime de vacances entre les deux (2) groupes de

(TABLEAU #9)
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES AUX EMPLOYES

(TABLEAU #10)
LE REGIME DE VACANCES

conventions est quasi-identique des deux (2) côtés²⁶.

Le contenu de la clause relative au congé accordé en cas de deuil est également équivalente à l'intérieur des conventions des usines considérées par cette analyse.

Les conventions de l'usine de Sturgeon Falls offrent à leurs travailleurs, à ce niveau, un seul avantage de plus que les entreprises de la région sus-mentionnée; elle leur paie douze (12) congés fériés par année alors que la majorité de ces entreprises en accorde seulement onze (11).

Cependant, cet avantage est trop négligeable pour que l'on puisse affirmer que les conventions ontariennes sont supérieures à celles effectives au Saguenay-Lac-St-Jean.

Nous les considérons, finalement, comme étant équivalentes.

E.B. Eddy Forest Products, Espanola

Les dispositions relatives aux congés payés aux employés

(26) Seule la disposition concernant le congé annuel payé de six (6) semaines fait exception pendant une (1) année. Ainsi, une telle disposition est entrée en vigueur au cours de l'année 1973 dans la majorité des usines papetières du Saguenay-Lac-St-Jean alors qu'elle prit effet le 1er janvier 1974 à l'usine de Sturgeon Falls. Comme le contenu des dispositions est prélevé le 31 décembre de chaque année, nous avons été contraints de juger la disposition comme étant moins favorable aux travailleurs que celles négociées dans la plupart des entreprises de la région.

contenues au sein des conventions de cette usine ont, depuis 1970, un effet équivalent à celles négociées dans l'ensemble des usines du Saguenay-Lac-St-Jean.

Ainsi les dispositions concernant le congé payé lors d'un deuil et le nombre de jours fériés payés par année sont identiques.

De plus, le régime de vacances effectif dans chaque usine a évolué à peu près de la même façon pendant toute la période. Les seules dissemblances pouvant démontrer une primauté de part et d'autre, sont dues uniquement aux différences dans les dates d'entrée en vigueur des modifications au système d'allocation des vacances effectif dans chaque entreprise²⁷.

Abitibi Provincial Paper, Thorold

Les conventions négociées dans cette usine incluent des clauses de vacances annuelles et de congé payé lors d'un décès dont le contenu équivaut, de 1970 à 1979, à celui des dispositions insérées à l'intérieur des contrats de travail des principales usines de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean. Cependant, les conventions collectives de Price, Domtar et Consolidated-Bathurst offrent à leurs travailleurs un net avan-

(27) Le contenu des dispositions concernant les vacances annuelles est assez variable. Il est donc normal qu'une modification à ce régime ne se fasse pas simultanément dans toutes les usines.

tage sur celles négociées à Thorold au niveau des congés fériés payés par année.

Cette dernière en alloue seulement huit (8) à chaque année depuis 1970 tandis que la Consolidated-Bathurst et Price en accordent onze (11) depuis 1973. De son côté, l'usine Domtar paie de huit (8) à douze (12) congés par année dépendamment de l'ancienneté de chaque travailleur.

Ceci constitue, au niveau de ce groupe de dispositions, le seul élément supérieur identifié au sein des conventions signées au Saguenay-Lac-St-Jean sur celles négociées chez Abitibi Provincial Paper.

Ontario Paper, Thorold

En ce qui concerne ce groupe de dispositions, les ententes collectives négociées chez Ontario Paper sont en partie plus favorables aux travailleurs que celles signées au Saguenay-Lac-St-Jean.

Ainsi, la clause relative au congé payé en cas de deuil comprise à l'intérieur des conventions de l'usine ontarienne accorde, depuis 1978, cinq (5) jours de congés à un travailleur éprouvé par le décès de sa femme ou de son enfant, comparativement à trois (3) journées dans toutes les entreprises du secteur.

La disposition concernant le nombre de congés fériés payés par année est également plus avantageuse pour les travailleurs

au sein des conventions de l'Ontario Paper. Cette dernière offre à ses employés, depuis 1973, douze (12) congés fériés payés, comparativement à onze (11) dans la majorité des usines papetières de la région.

Par ailleurs, les clauses relatives au régime des vacances faisant partie des conventions ontariennes et saguenéennes s'équivalent, en contenu, et conséquemment en effet.

Conclusion au niveau sectoriel

Nous pouvons affirmer que les dispositions relatives aux congés payés aux employés sont, depuis 1970, en majeure partie équivalentes dans l'ensemble des conventions du secteur.

En fait, les sept (7) entreprises dont les contrats de travail furent analysés offrent un régime de vacances quasi-identique pendant toute la période considérée.

Par ailleurs, les conventions de six (6) usines possèdent une disposition concernant l'allocation d'un congé pour cause de deuil laquelle est aussi identique.

En ce qui concerne l'offre de congés statutaires et flottants, deux (2) entreprises ontariennes (sur 4) ont accordé à leurs salariés une disposition plus favorable à celles qui furent effectives au Saguenay-Lac-St-Jean, alors que la situation contraire s'est produite une fois.

Cependant, cette différence est trop peu importante pour modifier

(TABLEAU #11)
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES AUX EMPLOYES

(TABLEAU n° 11 -----,
DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES AUX EMPLOYES

notre évaluation d'équivalence au niveau du secteur. (Tableau #11)

iiiiii. Normes de travail

Cette catégorie comprend une seule disposition, soit la durée hebdomadaire normale de travail.

1^o Durée hebdomadaire normale de travail

Cette disposition établit le nombre d'heures normalement travaillées dans une semaine de travail par les travailleurs de quart (ceux de jour ayant une cédule hebdomadaire de quarante (40) heures).

La comparaison s'établit, dans ce cas, à partir du nombre d'heures comprises dans une semaine; plus le nombre est faible, plus le travailleur sera favorisé.

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Toutes les conventions collectives provenant des entreprises de ce secteur incluent, de 1970 à 1979, une disposition déterminant la durée hebdomadaire normale de travail à quarante (40) heures. Il n'y a donc aucune entreprise qui avantage plus ses travailleurs à ce niveau.

2- Secteur des pâtes et papier

Toutes les entreprises de pâtes et papier considérées par

la recherche ont, de 1970 à 1975, inclus à l'intérieur de leurs conventions collectives une disposition fixant à quarante (40) heures la durée de la semaine normale de travail.

Cependant, les dispositions contenues à cet effet au sein des conventions de la majorité des entreprises de pâtes et papier de la région Saguenay-Lac-St-Jean (en l'occurrence Price Brothers et Consolidated-Bathurst) fixent, depuis 1976, le nombre d'heures de travail par semaine à 37 1/3 heures, alors que les dispositions contenues dans les conventions ontariennes sont demeurées inchangées. Donc les contrats de travail saguenéens sont, à ce sujet, plus favorables aux travailleurs depuis 1976.
(Tableaux #12 et #13)

b) Conclusions relatives à l'analyse des dispositions

Nous essaierons maintenant de faire un bref résumé de l'évaluation des dispositions de conventions collectives, au niveau de chaque secteur industriel, dans le but de tirer des conclusions éclairées sur la position relative de chaque groupe de contrats de travail.

i. Secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport

Nous considérerons, dans l'ensemble, qu'à partir de l'échantillon de dispositions sur lequel est basée l'analyse comparative, il n'y a aucune entreprise (ou groupe d'entreprises) dont les conventions

(TABLEAU #12)
NORMES DE TRAVAIL

114

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
<u>FEUR DES METAUX PRIMAIRES</u> <u>EQUIPEMENT DE TRANSPORT</u>										
<u>MONBRIDGE NICKEL, SUDBURY</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<u>GENERAL METALS, SUDBURY</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<u>CERAL MOTORS, ST-CATHARINES</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=

(TABLEAU #13)
NORMES DE TRAVAIL

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
<u>FEUR DES PATES ET PAPIER</u>										
<u>TIBI FOREST PRODUCTS</u> <u>REGGON FALLS</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	-	-	-	-
<u>EDDY FOREST PRODUCTS</u> <u>ANOLA</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<u>TIBI PROVINCIAL PAPER, THOROLD</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<u>ARIO PAPER, THOROLD</u>										
<u>Le hebdomadaire normale de travail</u>	=	=	=	=	=	=	-	-	-	-

On peut donc considérer, comme une approximation minimale, une participation de 34,900 (Tableau 2) résidents de la région du Saguenay âgés de 15 ans et plus.

Tableau 2
La participation saguenéenne

Ville	Population au 30/06/71 (1)	Participant potentiel (2)	Taux de participation (3)	Nombre de participants
Chicoutimi	33,900	23,700	45%	10,300
Chicoutimi-Nord	14,000	9,800	36%	3,600
Rivière-du-Moulin	4,400	3,100	50%	1,600
Arvida	18,500	13,000	35%	4,600
Jonquière	28,500	20,000	16%	3,200
Kénogami	11,000	7,700	11%	300
Banlieue	53,000	31,100	28%	10,400
			(4)	34,900
Saguenay	163,300	114,500	33%	(5) 37,785

(1) Statistique des affaires sociales, Vol. 2, No. 3, novembre 1974.

(2) Le groupe d'âges de 15 ans et plus représente 70% de la population totale du Saguenay en 1971.

(3) Le taux de participation désagrégé obtenu du troisième questionnaire.

(4) Le nombre de participants déterminé à l'aide du taux de participation désagrégé du troisième questionnaire.

(5) Le nombre de participants obtenu à l'aide du taux de participation agrégé.

Une fois cette première donnée obtenue, il est facile d'en déduire la participation totale des non-résidents sachant que leur participation relative a été évaluée à 35% lors du premier questionnaire, ce qui représente 17,190 visiteurs que nous pouvons répartir entre chacune des régions administratives à partir des

Par ailleurs, les dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre, aux normes de travail et celles à incidence monétaire ont été, pour l'ensemble de la période, équivalentes de part et d'autre.

Finalement la primauté, identifiée des deux côtés au niveau de trois (3) groupes de dispositions, n'est pas suffisante pour que l'on puisse affirmer que l'ensemble des conventions, provenant de l'Alcan ou des entreprises ontariennes, démontrent leur supériorité par rapport aux autres.

En fait, nous sommes portés à considérer que les éléments où les conventions ontariennes se sont révélées supérieures, sont plus importants que ceux où les contrats de travail de l'Alcan le furent. Cependant, il serait hasardeux et hypothétique de tirer de telles conclusions sans connaître, au préalable, l'importance accordée à ces éléments lors des négociations ayant précédé la signature de ces conventions.

ii. Secteur des pâtes et papier

Les conventions collectives signées, au niveau de ce secteur, au Saguenay-Lac-St-Jean et en Ontario ont offert, depuis 1970, des dispositions dont le contenu et l'effet sont quasi-équivalents.

Comme nous l'avons expliqué précédemment,

les catégories de dispositions relatives aux mouvements de main-d'oeuvre, aux congés payés aux employés et celles à incidence monétaire provenant de toutes les conventions analysées ont un effet équivalent.

Les dissemblances identifiées au niveau de ces groupes de clauses sont ponctuelles, inconsistantes, et ne nous permettent pas finalement de déroger de l'évaluation sus-expliquée.

Par ailleurs, nous pouvons discerner une certaine supériorité des conventions d'un groupe d'entreprises sur l'autre au niveau de trois (3) dispositions.

Ainsi, toutes les conventions provenant des entreprises situées au Saguenay-Lac-St-Jean, incluent une disposition reconnaissant l'existence d'un comité ouvrier-patronal chargé d'étudier les changements technologiques, alors qu'un tel comité est inexistant dans toutes les conventions ontariennes.

De plus, les ententes négociées dans la majorité des entreprises saguenéennes (en l'occurrence Price Brothers de Kénogami et Consolidated-Bathurst de La Baie) comportent, depuis 1976, un horaire de travail fixant à trente-sept heures et un tiers (37 1/3) la durée hebdomadaire normale de travail; les conventions ontariennes, de leur côté, établissent celui des employés de faction sur une base hebdomadaire de quarante-

te (40) heures.

En revanche, la plupart des conventions ontariennes renferment, au niveau de la stabilité du membership syndical, une disposition de préférence syndicale alors que la majorité de celles signées au Saguenay-Lac-St-Jean ne possèdent qu'une disposition de maintien d'affiliation.

Ces différences sont cependant trop peu importantes pour que l'on puisse affirmer qu'un groupe de conventions est supérieur à l'autre. En fait vingt-deux (22) dispositions (sur un total de vingt-cinq (25) que comportait l'échantillon) ont un contenu presqu'équivalent à l'intérieur des ententes signées dans la plupart des entreprises.

Il est donc évident que les syndicats, représentant les travailleurs oeuvrant pour une entreprise de pâtes et papier, axent leur stratégie de négociation en fonction des résultats obtenus par la plupart des syndicats représentant les travailleurs du même type d'usine.

(28) Par exemple, les dispositions relatives au régime de vacances et celles à incidence monétaire sont, depuis 1970, quasi-identiques au sein des conventions provenant des sept (7) entreprises considérées et ce, même si ces clauses possèdent un contenu susceptible de varier fréquemment.

Nous pouvons, de plus, identifier l'influence qu'ont les entreprises du même secteur situées dans un même cadre géographique²⁹.

B) Taux de salaire effectifs dans les entreprises considérées

Les taux de salaire effectifs dans les principales entreprises d'une région constituent un autre élément, généralement considéré lors d'une étude de localisation industrielle. L'analyse de ceux-ci fait partie de l'évaluation des coûts réels (ou effectifs) que l'entreprise aura à débourser pour se prévaloir de l'utilisation de la main-d'œuvre locale.

Nous essaierons, de notre côté, d'évaluer les résultats obtenus, au niveau salarial, par les principaux syndicats de la région Saguenay-Lac-St-Jean (dont l'action fit l'objet de notre étude lors de l'analyse précédente), comparativement à ceux résultant de l'action de certaines unions oeuvrant dans les régions ontariennes de Sudbury et de St-Catharines.

Nous voulons ainsi situer, dans chaque entreprise, l'évolution des conditions salariales depuis plusieurs années³⁰, et finalement en

(29) Ainsi, les conventions saguenéennes incluent des dispositions complètement identiques d'une entreprise à l'autre (ex.: sécurité syndicale et horaires de travail) et totalement différentes de celles négociées en Ontario; la même situation se produit également au sein des conventions ontariennes (ex.: sécurité syndicale.)

(30) La période de la comparaison sera identifiée plus loin.

distinguer les particularités et les similitudes.

1- Explication de la comparaison

Nous tenterons, avant l'analyse et l'interprétation des données, d'expliquer les modalités de la comparaison.

Ainsi, nous justifierons le choix des emplois dont les taux de salaires seront analysés et identifierons la période dans laquelle s'insère la comparaison.

a) Le choix des types d'emploi dont les taux de salaire seront analysés

Le salaire-horaire moyen effectif dans toutes les usines, pendant chaque année pertinente à la comparaison, aurait constitué une donnée idéale pour l'élaboration de cette partie de la recherche.

Cependant, il faudrait, pour faire ce calcul, connaître la répartition de tous les employés régis par chaque convention à travers la classification générale des emplois de toutes les entreprises. Ceci nous permettrait d'identifier le nombre de travailleurs ayant exercé chaque type d'emploi pendant chacune des années considérées, et par conséquent, de calculer le salaire-horaire moyen (annuel) effectif dans chaque entreprise. Il est cependant impossible de recenser ce type de données en raison de leur caractère inusité, de la multiplicité des sour-

ces et de la longueur de la période considérée par la recherche.

Par ailleurs, il est évident que nous ne pourrons, pour cet aspect de l'analyse comparative, confronter les salaires de tous les types d'emploi inclus dans la classification des tâches de chaque entreprise. De plus, la description des fonctions inhérentes à un emploi particulier (portant le même titre) ne concorde pas nécessairement d'une usine à l'autre³¹.

Donc, il fallait nous assurer que les types d'emplois choisis, comme base de la comparaison, soient le plus ressemblant possible au niveau de la description des tâches et des connaissances pré-requises pour pouvoir accomplir les fonctions inhérentes au poste.

Nous avons décidé, après consultation, de choisir des types particuliers d'emploi dont l'accès et l'identification du travail à accomplir est quasi-uniforme dans toutes les industries. Ces types d'emploi, au nombre de deux (2) par secteur industriel, sont les suivants:

au niveau du secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport, nous avons décidé de comparer les taux de salai-

(31) Ainsi, par exemple, il n'est pas du tout évident qu'un opérateur de pont-roulant chez Alcan ait exactement les mêmes tâches à exécuter qu'un type semblable d'opérateur chez Inco Metals de Sudbury.

re de l'électricien classe "A" et du manoeuvre (labourer).

Ces deux (2) types d'emploi constituent généralement des points de repère à l'intérieur d'une échelle de progression lors de l'évaluation des tâches. Ainsi, le premier se situe parmi les emplois dont l'évaluation est élevée lors de l'attribution des points pour chaque fonction, alors que le manoeuvre³² se retrouve normalement au bas de cette échelle.

En fait, ces deux (2) emplois représentent deux (2) grandes catégories de travailleurs que l'on retrouve en industrie:

- l'homme de métier qui est embauché pour exécuter des tâches spécialisées qu'il est en mesure d'exécuter en raison de ses connaissances professionnelles. C'est, en fait, le cas de l'électricien classe "A"³³ qui apprend généralement son métier dans une école spécialisée.
- l'ouvrier non-spécialisé qui est engagé dans l'entreprise après avoir rempli les conditions minimales d'admission et que l'on n'emploie pas pour ses connaissances professionnelles ou autres. Ce type de travailleur est souvent intégré,

(32) Les tâches inhérentes à cet emploi sont jugées, à partir de critères pré-établis et communs à l'analyse de tous les postes, facilement réalisables et ne nécessitant qu'un minimum de pré-requis d'ordre personnel et académique.

(33) Un homme de métier est classé "A" lorsqu'il possède des qualifications professionnelles reconnues et qu'il a une vaste expérience de son métier en usine.

à plus ou moins long terme, dans le plan de formation de l'usine pour apprendre les tâches inhérentes à un emploi spécialisé créé selon les spécificités du processus de production.

Le manœuvre représente ce type de travailleur.

L'ouvrier spécialisé, qui est formé le plus souvent en industrie selon les caractéristiques de la fonction productrice de l'usine, ne pourra être considéré en analyse comparative. Nous n'avons pu obtenir des descriptions de tâches des usines concernées et il aurait été hasardeux et peu valide de comparer des emplois qui, à la limite, n'auraient en commun que le titre.

En fait nous ne pouvons, comme c'est le cas pour les deux deux (2) emplois choisis, se baser, pour cette catégorie de travailleurs, sur le critère "pré-requis d'ordre professionnel pour être jugé apte à remplir le poste"; ces pré-requis, obtenus le plus souvent par le biais d'un plan de formation à l'intérieur de l'usine (dans le cas de l'ouvrier spécialisé) varient selon les besoins de l'entreprise et par conséquent, d'un établissement industriel à l'autre.

Nous avons choisi, au niveau du secteur des pâtes et pâpier, de comparer les taux de salaire de deux (2) types d'emploi particuliers. Ainsi, nous évaluerons la rémunération du manœuvre pour les raisons sus-expliquées et celle de l'ensemble des hommes de métier dont les résultats de l'évaluation des tâches sont semblables au sein de chaque

entreprise. Nous retrouvons, dans l'annexe des taux de salaire tirés de chaque convention de ce secteur, une liste de métiers qui sont tous évalués au même niveau et dont les réalisateurs reçoivent, par conséquent, tous les mêmes salaires.

Ces emplois sont les suivants: mécanicien d'entretien, machiniste, ferblantier, soudeur, forgeron, mécanicien-automobile, plombier, tuyautier, électricien, charpentier, mécanicien d'instruments et menuisier³⁴.

De plus, ces deux (2) types d'emploi représentent, comme c'est le cas pour l'autre secteur industriel, deux (2) grandes catégories de travailleurs, en l'occurrence les ouvriers non-spécialisés et les hommes de métier.

b) La période de la comparaison

Nous comparerons les taux de salaire pendant une pé-

(34) Il est évident que ces titres d'emploi ne sont pas tous présents dans l'annexe des salaires provenant des conventions collectives de chaque entreprise. Cependant, plusieurs de ces métiers sont évalués sur un même pied dans la plupart des usines de pâtes et papier considérées.

Il est à noter également que nous avons comparé les salaires des hommes de métier classe "A". Finalement nous ne pouvions confronter, comme c'est le cas pour l'autre secteur, les taux de salaire de l'électricien classe "A" d'une entreprise à l'autre, car ce métier dans quelques cas, ne fait pas partie de l'unité de négociation des employés de la production.

riode différente pour chacun des secteurs. Ainsi nous considérerons, pour le secteur des pâtes et papier, la période comprise entre 1968 et 1979. Nous avons réussi à obtenir tous les renseignements nécessaires à la recherche couvrant cette période, à l'intérieur des annexes des taux de salaire de toutes les conventions collectives.

En ce qui concerne le secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport, nous pourrons analyser uniquement la période 1970 à 1978.

Nous y sommes contraints car les données provenant de la General Motors couvrent seulement la dernière décennie (1970 à 1979), tandis que celles tirées des contrats de la Falconbridge Nickel touchent seulement la période 1968 à 1978³⁵.

Finalement, nous évaluerons, pour l'analyse des salaires, les taux-horaire en vigueur le 31 décembre de chaque année pertinente à la comparaison. La faiblesse de cette méthode de prélèvement ponctuel réside dans le fait qu'elle ne considère pas les changements à la hausse pouvant survenir entre ces prélèvements annuels. Toutefois, l'effet négatif de cette lacune s'annule en partie,

(35) L'annexe salariale de la dernière convention de cette usine ne divulgue pas les salaires de 1979 qui n'étaient pas encore fixés à la signature de la convention. Cependant, cela ne nous empêchera pas d'évaluer, pour 1979, les taux de salaire effectifs dans les trois (3) autres usines du secteur.

car il affecte dans une certaine mesure, toutes les entreprises considérées.

c) Le type de données à comparer

Les données considérées, lors de l'analyse comparative, représentent la rémunération horaire brute du travailleur (avant déductions) telle qu'elle apparaît en annexe de la convention collective. Celle-ci ne comprend pas les différentes primes ou majorations qui peuvent s'y ajouter.

2- Analyse et interprétation des données

Nous procéderons ici à l'analyse des taux de salaire par secteur industriel.

a) Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Les salariés de l'Alcan (dont les taux de salaire font l'objet de notre étude) ont bénéficié en moyenne, de 1970 à 1978, de salaires moins élevés que ceux accordés dans les trois (3) autres usines considérées.

Ainsi, la moyenne du salaire-horaire reçu par un électricien classe "A" le 31 décembre de chaque année se situe à \$6.13 chez Alcan, \$6.29 chez Inco Metals et Falconbridge Nickel et \$7.02 à l'usine General Motors de St-Catharines.

De son côté, le manœuvre a reçu, pendant la même période, \$4.48 à l'usine d'Arvida, \$4.65 chez Falconbridge

Nickel, \$4.75 chez Inco Metals et \$5.40 chez le constructeur d'automobiles³⁶.

Si nous analysons ces moyennes en profondeur, nous sommes en mesure de constater (cf. graphiques 1 et 2) que l'Alcan a accordé, de 1970 à 1976, des salaires toujours inférieurs à ceux obtenus par les employés des trois (3) autres entreprises situées en Ontario.

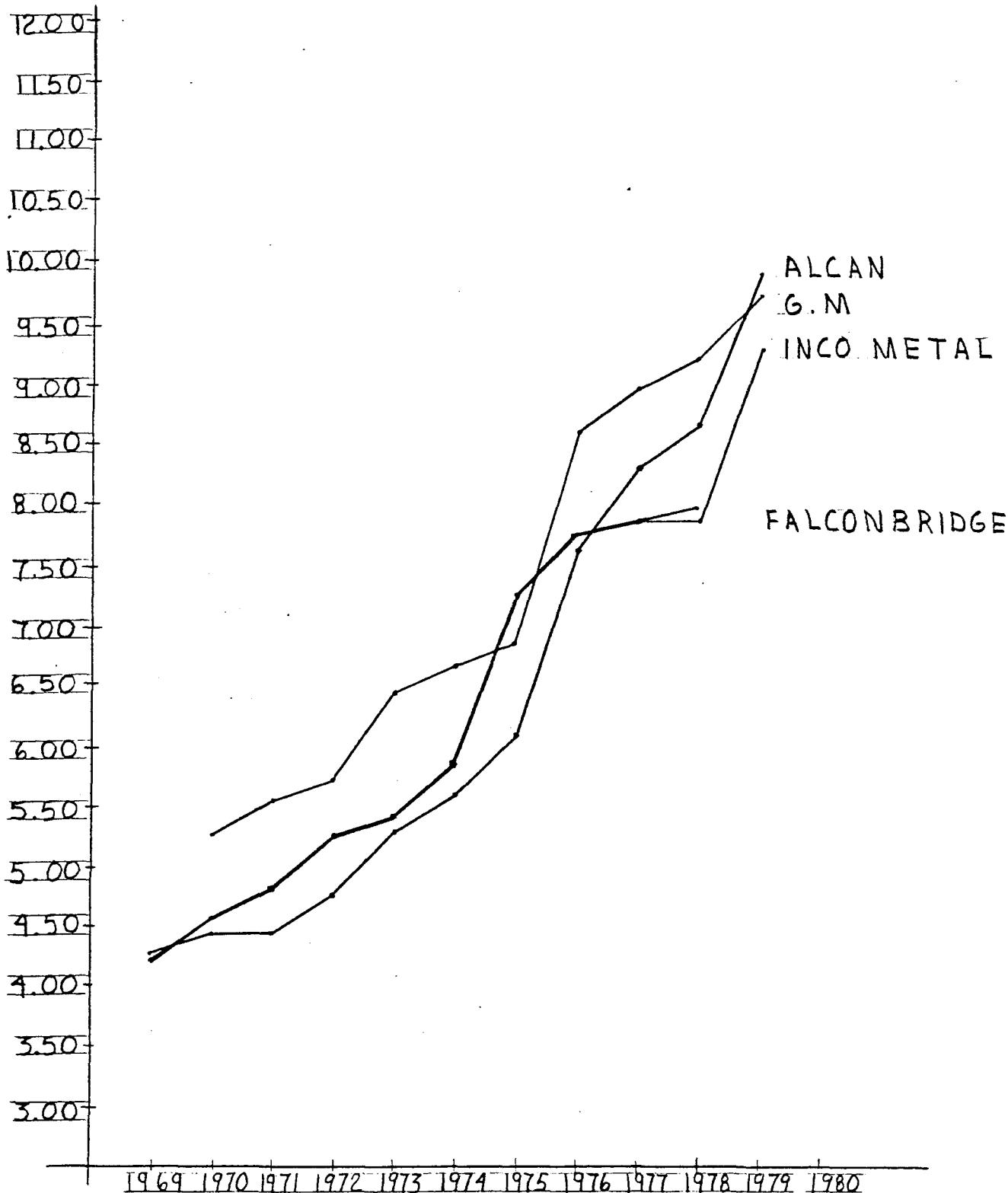
Cependant, le syndicat affilié à la F.S.S.A. a amorcé, depuis la négociation de 1976, une phase de rattrapage au niveau salarial. Ainsi, les augmentations de salaire négociées chez Alcan ont été, pendant la période 1970-1975, de l'ordre de \$1.70/heure pour l'électricien classe "A" et \$1.44 pour le manœuvre, comparativement à \$3.81 et \$3.28 de 1975 à 1979.

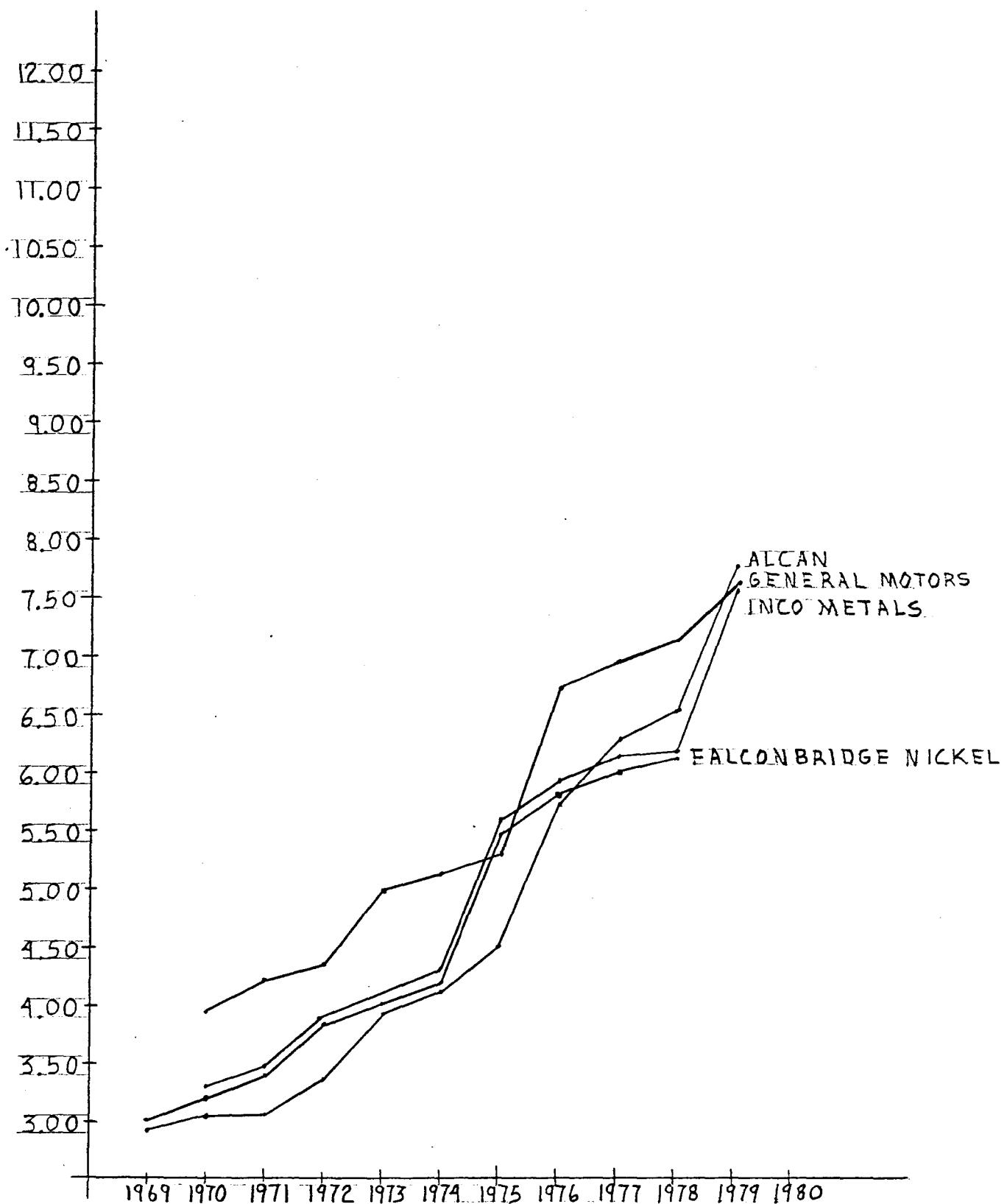
Les majorations obtenues par le syndicat, dans la seconde moitié de la décennie, ont donc plus que doublé comparativement à celles qui furent négociées de 1970 à 1975.

(36) Il est à noter que la prise en considération de l'année 1979 lors du calcul des moyennes de salaire (nous sommes obligés, dans ce cas, d'ignorer l'usine de Falconbridge) n'influence en aucune façon le rang obtenu, au calcul des moyennes de 1970 à 1978, par chacune des entreprises dont nous possédons les taux de salaire pour 1979. Ainsi, la moyenne 1970-1979 chez Alcan, se situe à \$6.51 pour l'électricien classe "A" et \$4.84 pour le manœuvre, comparativement à \$6.53 et \$5.03 chez Inco Metals et finalement \$7.29 et \$5.62 chez General Motors.

COURBE DE SALAIRES : SECTEUR DES
METAUX PRIMAIRES

ELECTRIQUE UNIVERSELLE CLASSE A



COURBE DE SALAIRES - SECTEUR DES METAUX
PRIMAIRES ET EQUIPEMENT DE TRANSPORT.

Par ailleurs, les hausses de salaire ayant fait l'objet d'une entente chez General Motors se situent, de 1970 à 1975, à \$1.57 pour l'électricien et à \$1.31 dans le cas du manoeuvre. Celles-ci ont passé, de 1975 à 1979, respectivement à \$2.88 et \$2.31.

Finalement, les augmentations négociées par le syndicat représentant les travailleurs de l'Inco Metals ont été moindres, en deuxième partie de la période, que celles réalisées de 1970 à 1975. Ainsi l'électricien classe "A" a vu augmenter, pendant la première moitié de la décennie, son taux horaire de \$2.70/heure comparativement à \$2.28 pour le manoeuvre. Les augmentations négociées à cette usine ont cependant regressé, de 1975 à 1979, à \$2.02 et \$1.95.

Donc les salariés de l'Alcan (au moins ceux dont les taux de salaire furent considérés par cette analyse) ont obtenu pendant toute la période, des salaires qui furent, en moyenne, plus faibles que ceux négociés par les entreprises ontariennes.

Cette situation est due principalement au retard pris en ce domaine, par leurs syndicats lors des négociations de 1968, 1972 et 1973³⁷.

(37) Il aurait fallu, idéalement, faire une analyse des salaires pendant une période plus longue pour vérifier si les tendances que nous avons identifiées se maintiennent diachroniquement.

(TABLEAU #14)

MOYENNES DE SALAIRE
SECTEUR DES METAUX PRIMAIRE ET EQUIPEMENT DE TRANSPORT

<u>De 1970 à 1978</u>				
	<u>Electricien classe "A"</u>		<u>Manoeuvre</u>	
	<u>Moyenne</u>	<u>Rang</u>	<u>Moyenne</u>	<u>Rang</u>
ALCAN	\$ 6.13	4	\$ 4.48	4
FALCONBRIDGE NICKEL	6.29	2	4.65	3
GENERAL MOTORS	7.02	1	5.40	1
INCO METALS	6.286	3	4.754	2

<u>De 1970 à 1979</u>				
	<u>Rang</u>		<u>Rang</u>	
ALCAN	\$ 6.51	3	\$ 4.84	3
GENERAL MOTORS	7.29	1	5.62	1
INCO METALS	6.58	2	5.03	2

Cependant, les augmentations négociées chez Alcan, à partir de 1976, ont été beaucoup plus importantes que celles qui furent accordées dans les autres entreprises. Toutefois, les travailleurs de l'Alcan bénéficient, depuis 1977, d'un salaire plus élevé que ceux de l'Inco Metals et Falconbridge Nickel tandis que leur rémunération est supérieure à celle des syndiqués de General Motors depuis seulement 1979. Cette période de rattrapage, mise de l'avant par la F.S.S.A. en 1976, a occasionné en partie deux (2) grèves, l'une en 1976 et la seconde en 1979; elle a cependant donné des résultats tangibles.

Finalement, il est intéressant de mentionner que le syndicat représentant les travailleurs de General Motors fut le seul à garder, pendant toute la période, une certaine constance au niveau salarial.

Les autres syndicats considérés ont connu, de leur côté, des résultats tantôt éclatants et tantôt mitigés.

b) Secteur des pâtes et papier

La comparaison subséquente considère deux (2) périodes; la première évaluera, de 1968 à 1979, les annexes salariales des conventions de toutes les entreprises considérées, sauf Abitibi Forest Products de Sturgeon Falls. La seconde comparaison analysera les contrats de travail

effectifs dans toutes les usines du secteur de 1973 à 1979³⁸.

i. Comparaison des moyennes de salaire de 1968 à 1979

Comme nous pouvons le remarquer à la lecture du tableau #15, le salaire moyen des deux (2) types d'emploi considérés est quasi-équivalent dans la plupart des entreprises.

Ainsi, seulement 22¢ séparent la moyenne de salaire des hommes de métier classe "A" travaillant dans les cinq (5) entreprises ayant accordé les salaires les plus élevés. Cette différence est encore plus faible au niveau du manœuvre car elle se situe à 8¢.

Par ailleurs quatre (4) usines, soient Domtar de Dolbeau, Consolidated-Bathurst de La Baie, E.B. Eddy Forest Products d'Espanola et Ontario Paper de Thorold ont offert en moyenne, depuis 1968, les meilleurs salaires à leurs employés.

(38) Ceci est dû au fait que nous n'avons pu obtenir les conventions signées à l'usine de Sturgeon Falls avant 1973 alors que celles provenant des autres entreprises couvrent la période 1968-1979. Donc, si nous voulons tenir compte des taux de salaire effectifs chez Abitibi Forest Products, il faut que nous comparions ceux qui furent négociés dans toutes les entreprises depuis 1973. Cependant, ceci ne nous empêchera pas, dans un premier temps, de nous servir des données provenant des six (6) autres usines du secteur pour réaliser une comparaison salariale à partir de 1968.

En ce qui a trait à la rémunération accordée aux hommes de métier, la moyenne calculée chez E.B. Eddy se situe à \$6.62/l'heure, comparativement à \$6.56 chez Ontario Paper, \$6.51 à l'usine de La Baie, \$6.48 à l'usine de Dolbeau, \$6.40 chez Price Brothers et \$6.06 chez Abitibi Provincial Paper.

La moyenne salariale allouée au manœuvre s'établit par contre à \$4.95 chez Domtar, \$4.94 chez Consolidated-Bathurst, \$4.92 chez E.B. Eddy, \$4.91 chez Ontario Paper, \$4.87 chez Price Brothers et \$4.60 chez Abitibi Provincial Paper.

Donc, les compagnies E.B. Eddy et Ontario Paper ont offert aux hommes de métier, de 1968 à 1979, une rémunération supérieure à celle accordée par Consolidated-Bathurst et Domtar. Cependant, ces dernières ont payé au manœuvre des salaires un peu plus élevés que ceux ayant fait l'objet d'une entente dans les deux (2) entreprises ontariennes.

Par ailleurs, les salaires négociés chez Price se sont classés au cinquième (5e) rang dans les deux (2) cas alors que ceux obtenus par l'union syndicale des employés de l'Abitibi Provincial Paper ont obtenu les résultats les plus faibles.

Finalement, si nous calculons la moyenne généra-

le des salaires alloués aux hommes de métier et au manœuvre dans chaque entreprise, nous obtenons les résultats suivants: soient \$5.77 chez E.B. Eddy, \$5.73 chez Ontario Paper, \$5.72 chez Consolidated-Bathurst, \$5.71 chez Domtar, \$5.63 chez Price et \$5.33 chez Abitibi Provincial Paper.

L'avantage salarial offert aux hommes de métier dans les usines de E.B. Eddy et d'Ontario Paper étant plus important que celui accordé au manœuvre dans les entreprises saguenéennes, il est donc normal que le calcul de la moyenne générale des salaires des deux (2) types d'emploi place les entreprises ontariennes au premier (1er) rang.

Cependant, cette supériorité est trop faible pour que nous puissions conclure en confirmant leur domination à ce niveau.

ii. Comparaison des moyennes de salaire de 1973 à 1979

Nous constatons, à l'analyse du tableau #15, que les résultats obtenus lors du calcul des moyennes de salaire pour la période 1973-1979 n'ont pas modifié les positions relatives des entreprises considérées, lors de l'analyse précédente, comme les plus rémunératrices³⁹.

(39) Les écarts entre les moyennes de salaire sont plus importants en raison de la courte durée de la période analysée.

(TABLEAU #15)

MOYENNES DE SALAIRE
SECTEUR DES PATES ET PAPIER

	<u>De 1968 à 1979</u>					
	<u>Homme de métier</u>			<u>Manoeuvre</u>		
	<u>Moyenne</u>	<u>Rang</u>	<u>Moyenne générale</u>	<u>Rang</u>	<u>Moyenne</u>	<u>Rang</u>
DOMTAR	\$ 6.48	4	\$ 5.71	4	\$ 4.95	1
PRICE	6.40	5	5.63	5	4.87	5
CONSOLIDATED-BATHURST	6.51	3	5.72	3	4.94	2
E.B. EDDY	6.62	1	5.77	1	4.92	3
ONTARIO PAPER	6.56	2	5.73	2	4.91	4
ABITIBI PROVINCIAL PAPER (THOROLD)	6.06	6	5.33	6	4.60	6
<hr/>						
<u>De 1973 à 1979</u>						
DOMTAR	\$ 7.96	4	7.07	4	6.18	1
PRICE	7.81	6	6.90	6	5.99	6
CONSOLIDATED-BATHURST	8.00	3	7.08	3	6.16	2
E.B. EDDY	8.12	2	7.11	2	6.10	3
ONTARIO PAPER	8.14	1	7.12	1	6.10	3
ABITIBI FOREST PRODUCTS (STURGEON FALLS)	7.93	5	6.98	5	6.03	5
ABITIBI PROVINCIAL PAPER (THOROLD)	7.48	7	6.59	7	5.71	7

Par ailleurs, les moyennes de salaire calculées à partir des conventions de l'Abitibi Forest Products se classent au cinquième (5e) rang, reléguant celles de Price Brothers et Abitibi Provincial Paper en sixième (6e) et septième (7e) place.

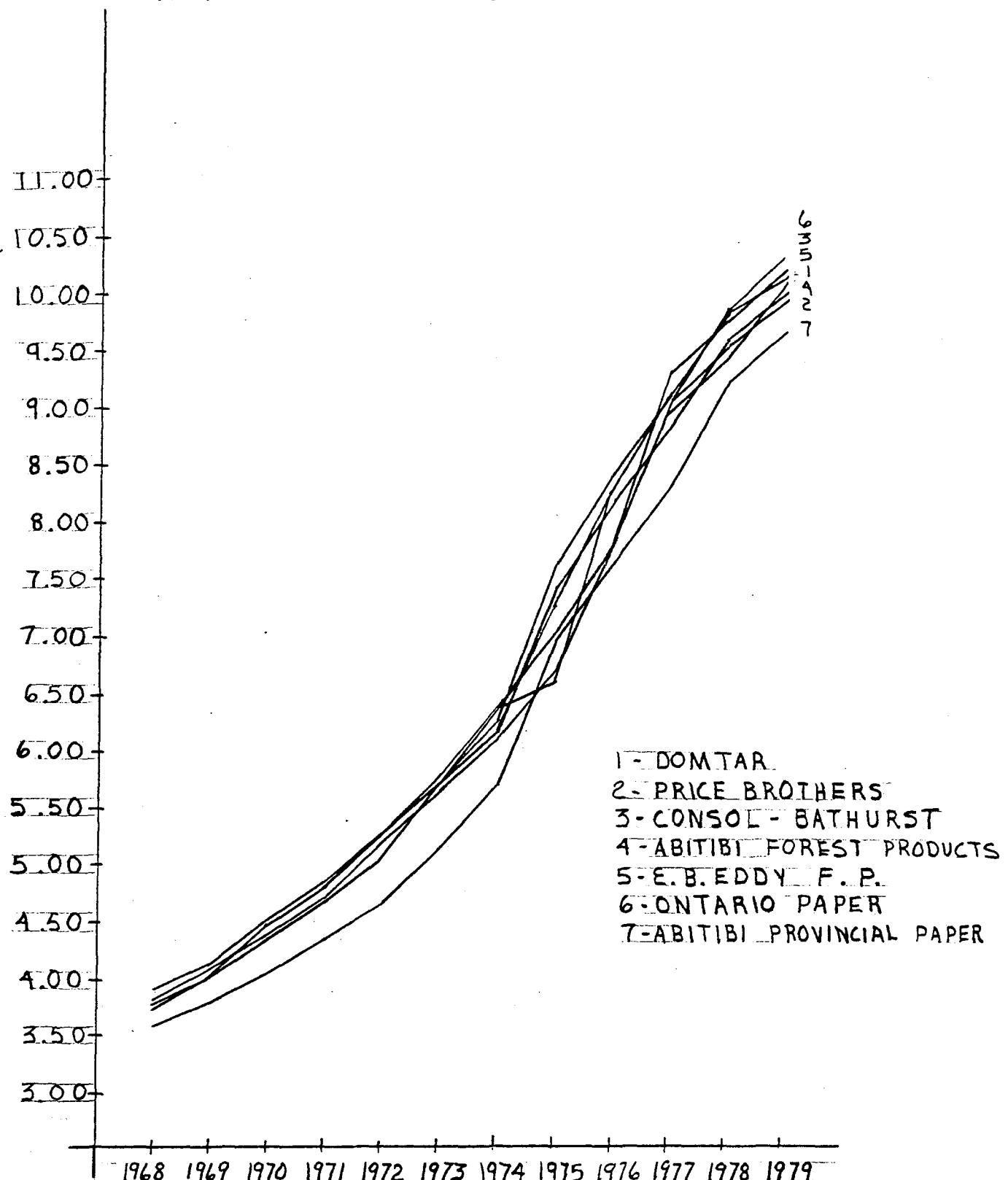
Finalement, comme nous l'avons remarqué précédemment, il est étonnant de constater la similitude existant entre les résultats obtenus au niveau salarial par la plupart des entreprises⁴⁰.

Ainsi, par exemple, toutes les entreprises, sauf Abitibi Provincial Paper, ont offert au manœuvre, de 1970 à 1972, exactement le même taux de salaire (cf. graphique #4).

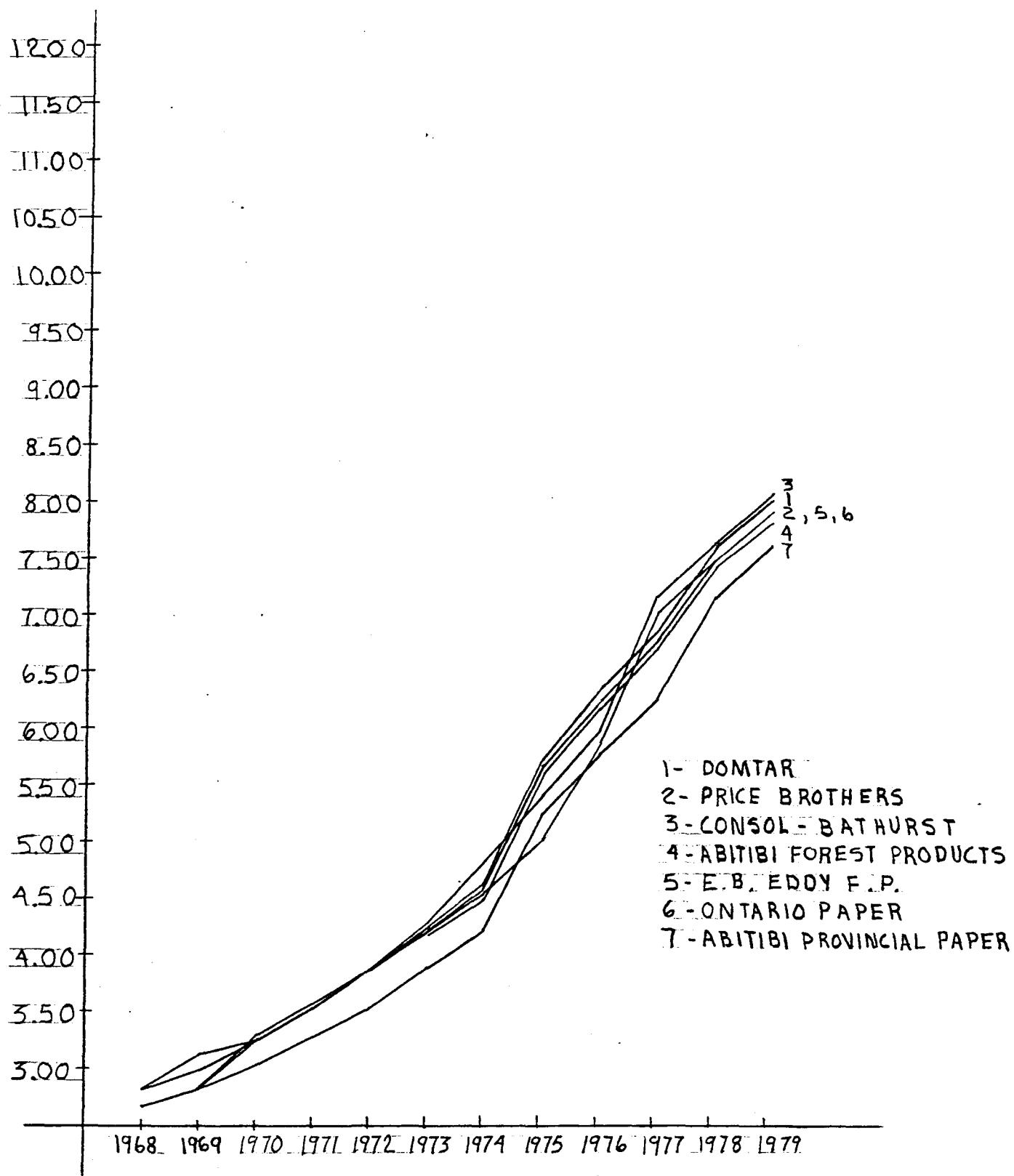
De plus, nous ne pouvons remarquer de période précise où une entreprise a supplanté systématiquement toutes les autres au niveau des augmentations salariales, comme ce fut le cas pour l'analyse au niveau de l'autre secteur.

En fait, la quasi-uniformité des salaires négociés dans la plupart des entreprises est un facteur déterminant qui nous permet de croire que la straté-

(40) Seule l'usine Abitibi Provincial Paper accuse un retard marqué à ce niveau.

COURBE DE SALAIRES : SECTEUR DES
PATES ET PAPIERS

GRAPHIQUE 4

COURBE DE SALAIRES : SECTEUR DES¹³⁹
PATES ET PAPIERS.

gie syndicale, lors de la négociation salariale, consiste à obtenir pour ses membres la même rémunération que celle accordée généralement au niveau sectoriel.

Remarquons qu'une stratégie contraire peut également être élaborée du côté patronal lorsque l'on constate que les trois (3) usines appartenant au groupe Abitibi-Price sont celles où les travailleurs sont les moins rémunérés.

c) Importance et fréquence des grèves survenues dans chaque entreprise

Nous terminerons l'analyse comparative de l'action syndicale au niveau de l'entreprise, en évaluant l'importance et la fréquence des grèves survenues dans les entreprises considérées.

Cet élément peut être considéré, lors d'une étude de localisation industrielle, par une évaluation des coûts fictifs que l'entreprise aura à payer pour pouvoir utiliser la force de travail locale.

Nous effectuerons, en fait, un survol des arrêts collectifs de travail qui furent décrétés par le syndicat et qui ont perturbé les activités de chaque usine. Cette analyse nous permettra d'identifier la façon dont les unions syndicales se sont servies du moyen de pression économique que constitue la grève lors d'une négociation collective (grève légale) ou de l'application de la convention (grève illégale).

Nous examinerons, de plus, si les entreprises provenant des grands secteurs industriels du Saguenay-Lac-St-Jean ont été plus affectées par l'utilisation syndicale de ce moyen de pression⁴¹ que les autres entreprises des mêmes secteurs, mais situées dans les régions ontariennes de St-Catharines et Sudbury.

Comme ce fut le cas lors de l'élaboration des deux (2) parties précédentes, l'analyse et l'interprétation des données pertinentes à l'étude suivra l'explication des modalités de la comparaison.

1- Explication de la comparaison

Nous déterminerons, au cours de cette partie, la période pertinente à la comparaison, la source des données et le choix de l'unité de négociation dont l'action sera évaluée.

a) Période analysée

Nous considérerons, pour les fins de la comparaison, les arrêts de travail⁴² survenus dans chaque entreprise entre le 1er janvier 1969 et le 31 décembre 1979. Ainsi, nous identifierons le nombre de grèves survenues pendant cette période et la durée en jours-calendrier de chacun des arrêts de travail.

(41) L'utilisation de la grève vise à renforcer le pouvoir de négociation du syndicat en empêchant le patronat de faire des profits pendant la négociation.

(42) Nous évaluerons uniquement les grèves et non les lock-outs.

b) Le choix de l'unité de négociation dont l'action sera évaluée

Il est important de spécifier que nous étudierons uniquement les arrêts de travail décrétés par les unions syndicales dont les résultats de l'action ont déjà fait l'objet de notre étude. Ces unités de négociation regroupent, dans tous les cas, la majeure partie des travailleurs syndiqués de l'usine.

Nous ne pouvons considérer, en ce domaine, l'action de l'ensemble des unions syndicales oeuvrant au sein de la même usine et dont le membership est moins important (ex.: le syndicat des employés de bureau) car leur nombre peut varier d'une usine à une autre. La prise en considération de l'action de toutes ces unions entraînerait inévitablement un recensement inégal des conflits de travail, les possibilités de grève augmentant en fonction du nombre de syndicats locaux (même si habituellement toutes les conventions se négocient simultanément).

L'analyse de tous les conflits de travail (totaux ou partiels) survenus dans une entreprise (en faisant abstraction de l'union qui l'a décrété) minerait inévitablement l'objectivité de cet aspect de la comparaison. En fait, elle amplifierait le rôle négatif des syndicats en ce domaine lors de l'étude des entreprises possédant plusieurs unités de négociation.

c) La source des données nécessaires à l'analyse

Les données nécessaires à l'élaboration de ce point de comparaison sont tirées de trois (3) sources: la revue "Grèves et lock-outs au Canada"⁴³, la liste des grèves et lock-outs survenus à chaque année au Québec⁴⁴ et les données fournies par les entreprises elles-mêmes.

2- Analyse et interprétation des données

Nous procéderons à l'évaluation de la fréquence et de l'importance des grèves survenues dans toutes les entreprises au niveau de chaque secteur industriel.

a) Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Les opérations des quatre (4) entreprises de ce sec-

(43) Ministère du travail du Canada, Grèves et lock-outs au Canada, revue annuelle, 1969 à 1979.

(44) - Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec, liste de toutes les grèves et lock-outs survenus au Québec de 1967 à 1976, description sur une base annuelle, Direction générale de la recherche.

- Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec, Grèves et lock-outs au Québec, Service des études en relations et conditions de travail, Direction générale de la recherche, rapport annuel 1977, mai 1978.

- Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec, Grèves et lock-outs au Québec, Service des études en relations et conditions de travail, Direction générale de la recherche, rapport annuel 1978, juillet 1979.

teur ont été, depuis 1969, perturbées par au moins un (1) arrêt de travail important.

Le nombre et la durée de ces grèves furent cependant différents d'une entreprise à l'autre. Conséquemment, l'effet du déclenchement de celles-ci fut également variable.

Comme nous pouvons le remarquer à l'analyse du tableau #16, l'usine Inco Metals fut celle dont le fonctionnement normal fut le plus affecté par les arrêts de travail. En fait il y en a eu trois (3) depuis 1969.

La première grève perturba les activités normales de l'usine pendant 127 jours, soit du 10 juillet au 14 novembre 1969. La seconde, qui fut déclenchée en juillet 1975, prit fin dix (10) jours plus tard et finalement la dernière débuta le 15 septembre 1978 et se termina le 3 juin 1979, soit après deux-cent soixante et un (261) jours-calendrier.

La durée totale des grèves survenues à cette usine fut donc de trois-cent quatre-vingt dix-huit (398) jours-calendrier.

Par ailleurs, l'usine Alcan d'Arvida a connu, de son côté, deux (2) arrêts de travail depuis 1969. Le premier dura cent soixante-cinq (165) jours-calendrier, soit du 3 juin au 15 novembre 1976. Le second (qui fut moins important) fut déclenché le 2 juin 1979 et se termina le 5

septembre de la même année. Il s'étendit, en fait, sur une période de quatre-vingt quinze (95) jours.

Donc, l'usine Alcan, en raison des conflits de travail, fut obligée d'arrêter complètement ses opérations pendant deux-cent-soixante (260) jours au cours de la dernière décennie.

De son côté, l'usine Falconbridge Nickel de Sudbury fut également contrainte, depuis 1969, à fermer ses portes à deux occasions.

La première grève, qui se prolongea pendant 93 jours, fut déclenchée le 21 août 1969 et réglée le 22 novembre de la même année. La seconde, effective du 21 août au 4 novembre 1975, affecta les opérations normales de l'usine pendant soixante-quinze (75) jours.

Les arrêts de travail qui furent décrétés à cette usine ont entraîné sa fermeture pendant cent soixante-huit (168) jours.

Finalement, l'usine General Motors de St-Catharines fut la moins affectée par les grèves au cours de la dernière décennie. Elle en a connu seulement une importante, qui dura quatre-vingt quinze (95) jours, soit du 14 septembre au 18 décembre 1970. Par ailleurs, un arrêt de travail, généralisé à l'ensemble des usines General Motors sises en Ontario, eut lieu le 7 décembre 1976.

Le fonctionnement normal des opérations de cette usine fut donc perturbée, depuis 1969, pendant quatre-vingt seize (96) jours.

Il est évident que l'usine Inco Metals de Sudbury fut (parmi les quatre (4) de ce secteur) la plus touchée par les arrêts concertés de travail.

Par ailleurs les usines Alcan et Falconbridge Nickel ont, depuis 1969, connu deux (2) grèves. Cependant, celles qui sont survenues à Arvida ont duré plus longtemps que celles de la Falconbridge.

Finalement, l'usine de St-Catharines n'a vécu qu'un véritable arrêt de travail au cours de la dernière décennie.

Donc, le syndicat affilié à la F.S.S.A. a déclenché, comme la plupart des syndicats considérés, deux (2) arrêts de travail pendant la période pertinente à la recherche. Cependant, lorsque nous analysons corrélativement la durée et la fréquence des conflits en ce domaine, son action se situe en seconde position, après le syndicat représentant les travailleurs de l'Inco Metals.

Le déclenchement des deux (2) grèves à l'Alcan fut, en partie, la conséquence de la phase de rattrapage que le syndicat d'Arvida a amorcé en 1976 au niveau salarial

et normatif⁴⁵.

b) Secteur des pâtes et papier

Toutes les entreprises de ce secteur (sauf Consolidated-Bathurst de La Baie) ont connu au moins une grève, depuis 1969.

Ainsi, les deux (2) principales unions représentant les travailleurs de l'usine Price de Kénogami (soient le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Kénogami affilié à la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt/C.S.N. (représentant les employés de la production sauf les papetiers) et le local cinquante (50) affilié au syndicat canadien des travailleurs du papier/C.T.C. (représentant les papetiers), ont employé la grève comme moyen de pression, à deux (2) occasions au cours de la période pertinente à l'étude.

Le syndicat affilié à la C.S.N. a décrété, le 20 septembre 1972, un arrêt de travail d'une durée de deux (2) jours. Il entraîna également le déclenchement d'une seconde grève qui dura cent huit (108) jours, soit du 10

(45) Il est utile de rappeler que le dernier conflit majeur de travail survenu avant 1976 à l'usine Alcan d'Arvida eut lieu en 1957, soit dix-neuf (19) ans auparavant.

(TABLEAU #16)

LISTE DES GREVES SURVENUES DANS CHAQUE ENTREPRISE
 DU 1er JANVIER 1969 AU 31 DECEMBRE 1979
 SECTEUR DES METAUX PRIMAIRES ET EQUIPEMENT DE TRANSPORT

L'USINE ALCAN D'ARVIDA

1-	3 juin au 15 novembre 1976:	165 jours-calendrier
2-	2 juin au 5 septembre 1979:	95 jours-calendrier
		<u>TOTAL: 260 jours-calendrier</u>

L'USINE INCO METALS DE SUDBURY

1-	10 juillet au 14 novembre 1969:	127 jours-calendrier
2-	10 au 20 juillet 1975:	10 jours-calendrier
3-	15 septembre 1978 au 3 juin 1979:	261 jours-calendrier
		<u>TOTAL: 398 jours-calendrier</u>

L'USINE FALCONBRIDGE NICKEL
DE SUDBURY

1-	21 août au 22 novembre 1969:	93 jours-calendrier
2-	21 août au 4 novembre 1975:	75 jours-calendrier
		<u>TOTAL: 168 jours-calendrier</u>

L'USINE GENERAL MOTORS DE
ST-CATHARINES

1-	14 septembre au 18 décembre 1970:	95 jours-calendrier
2-	7 au 8 décembre 1976:	1 jour-calendrier
		<u>TOTAL: 96 jours-calendrier</u>

août au 26 novembre 1973.

Par ailleurs, le syndicat/C.T.C., étant minoritaire au niveau de l'effectif, s'est servi de cet élément de persuasion une première fois le 14 février 1974, lors d'un arrêt de travail qui dura seulement une journée et une seconde fois le 24 septembre 1975, grève qui se termina le 12 février 1976, soit après cent quarante et un (141) jours.

Donc les deux (2) syndicats oeuvrant à l'usine Price de Kénogami ont décrété des arrêts de travail (occasionnant des perturbations dans le fonctionnement normal de l'usine) pendant cent-dix (110) jours pour le syndicat/C.S.N. et cent quarante-deux (142) jours dans le cas de l'union affiliée au C.T.C..

De son côté, l'union (affiliée au C.T.C.) des travailleurs de l'usine Domtar de Dolbeau a déclenché, de 1969 à 1979, une seule grève qui dura quatre-vingt deux (82) jours, perturbant ainsi les opérations de l'entreprise du 12 octobre 1975 au 22 janvier 1976.

Par ailleurs, le syndicat des employés de l'usine Consolidated-Bathurst de La Baie n'a pas eu recours, comme nous l'avons mentionné antérieurement, de son droit de grève depuis au moins 1969.

En revanche les syndicats accrédités chez Abitibi

Forest Products de Sturgeon Falls et E.B. Eddy Forest Products d'Espanola⁴⁶ ont décrété un seul arrêt de travail depuis 1969.

Ainsi, le syndicat de Sturgeon Falls a déclenché, le 15 juillet 1975, une grève qui dura deux cent vingt-trois (223) jours.

De son côté, l'union d'Espanola a mis fin, le 21 février 1975, à un arrêt de travail de cent quarante et un (141) jours.

Par ailleurs, le syndicat représentant les travailleurs syndiqués de l'usine Abitibi Provincial Paper s'est servi de ce moyen de pression d'ordre économique à deux (2) occasions; une première fois du 13 au 20 mai 1975 (pendant 7 jours) et une seconde fois le 17 septembre 1975, grève qui dura cent cinquante-neuf (159) jours. Les activités de cette usine furent donc paralysées pendant cent soixante-six (166) jours depuis 1969.

Finalement, trois (3) arrêts de travail ont perturbé les opérations de l'usine Ontario Paper pendant cent quatre-vingt dix-sept (197) jours depuis 1969.

(46) Il est à noter que les syndicats ontariens sont tous affiliés au syndicat canadien des travailleurs du papier/C.T.C..

Le premier d'entre eux nécessita un arrêt des opérations de l'entreprise pendant onze (11) jours (du 1er au 12 octobre 1969). Le second, ayant débuté le 29 septembre 1973, dura vingt-sept (27) jours. Le plus important, qui entraîna la fermeture de l'usine du 17 septembre 1975 au 23 février 1976, fut d'une durée de cent cinquante-neuf (159) jours.

Donc, la majorité des unions syndicales de la région Saguenay-Lac-St-Jean ont exercé, depuis 1969, une action en ce domaine encore plus conciliante que celle des syndicats ontariens.

Ainsi, les employés de l'usine Domtar de Dolbeau furent, pendant la période pertinente à l'étude, en grève pendant quatre-vingt deux (82) jours alors que ceux de la Consolidated-Bathurst ne furent impliqués dans aucun conflit de travail. Par ailleurs, les employés de l'Abitibi Forest Products le furent pendant deux cent vingt-trois (223) jours, ceux de l'Ontario Paper pendant cent quatre-vingt dix-sept (197) jours et ceux de l'Abitibi Provincial Paper pendant cent soixante-six (166) jours. E.B. Eddy est l'usine ontarienne qui fut la moins perturbée par les arrêts de travail depuis 1969 car elle fut obligée de fermer ses portes pendant cent quarante et un (141) jours.

L'usine Price de Kénogami est la seule entreprise du Saguenay-Lac-St-Jean, où les syndicats furent assez actifs

à ce niveau. Cependant, la multiplication du nombre de conflits de travail est due à la double représentation des employés de la production. En fait, ces derniers font partie de deux (2) unités de négociation distinctes, contrairement à ce qui existe dans les autres usines; ce qui occasionne inévitablement plus de possibilités de conflits de travail.

Finalement, il est intéressant de constater que tous les locaux affiliés au Syndicat canadien des travailleurs du papier/C.T.C.⁴⁷ (dont l'action fut évaluée) ont déclenché, pendant la période automne 1975-hiver 1976, un arrêt de travail seulement. Ceci démontre qu'il peut possiblement exister, au sein d'une fédération syndicale, une certaine concertation au niveau de la stratégie à employer auprès des employeurs d'un même secteur.

(47) Seul le syndicat des employés de la Consolidated-Bathurst n'est pas affilié à cette union canadienne.

(TABLEAU #17)

LISTE DES GREVES SURVENUES DANS CHAQUE ENTREPRISE
DU 1er JANVIER 1969 AU 31 DECEMBRE 1979

SECTEUR DES PATES ET PAPIER

L'USINE PRICE BROTHERS DE KENOGAMI

A) Le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Kénogami/C.S.N.

1-	20 au 22 septembre 1972:	2 jours-calendrier
2-	10 août au 26 novembre 1973:	108 jours-calendrier
		TOTAL: 110 jours-calendrier

B) LOCAL 50/C.T.C. (papetiers)

1-	14 au 15 février 1974:	1 jour-calendrier
2-	24 septembre 1975 au 12 février 1976:	141 jours-calendrier
		TOTAL: 142 jours-calendrier

L'USINE DOMTAR DE DOLBEAU

1-	12 octobre 1975 au 22 janvier 1976:	82 jours-calendrier
----	-------------------------------------	---------------------

L'USINE ABITIBI FOREST PRODUCTS DE STURGEON FALLS

1-	15 juillet 1975 au 23 février 1976:	223 jours-calendrier
----	-------------------------------------	----------------------

L'USINE ONTARIO PAPER DE THOROLD

1-	1er au 12 octobre 1969:	11 jours-calendrier
2-	29 septembre au 26 octobre 1973:	27 jours-calendrier
3-	17 septembre 1975 au 23 février 1976:	159 jours-calendrier
		TOTAL: 197 jours-calendrier

(TABLEAU #17-suite)

LISTE DES GREVES SURVENUES DANS CHAQUE ENTREPRISE
DU 1er JANVIER 1969 AU 31 DECEMBRE 1979

SECTEUR DES PATES ET PAPIER

L'USINE ABITIBI PROVINCIAL PAPER DE THOROLD

1-	13 au 20 mai 1975:	7 jours-calendrier
2-	15 septembre 1975 au 23 février 1976:	<u>159</u> jours-calendrier
		TOTAL: <u>166</u> jours-calendrier

L'USINE E.B. EDDY FOREST PRODUCTS D'ESPAÑOLA

1-	3 octobre 1975 au 21 février 1976	141 jours-calendrier
----	--------------------------------------	----------------------

D) Conclusions sectorielles et générales

Il convient maintenant de procéder à une rétrospective globale de l'évaluation de l'action syndicale au niveau des entreprises.

Ceci nous permettra de situer les résultats de l'action des grandes unions ouvrières du Saguenay-Lac-St-Jean, comparativement à ceux obtenus par certains syndicats oeuvrant en Ontario durant la dernière décennie. Cette partie constitue le point de liaison entre les trois (3) aspects de la comparaison: soient l'analyse des dispositions de conventions collectives, celle des salaires et des arrêts de travail.

Nous commencerons par évaluer la position relative de l'action syndicale de la région au niveau de chaque secteur, pour finalement identifier les tendances globales qui ressortent de la comparaison.

1- Secteur des métaux primaires et équipement de transport

Nous pouvons constater lors de l'analyse des considérations émises tout au long de ce chapitre, que l'action revendicatrice du syndicat représentant les travailleurs de l'Alcan, n'est pas plus ferme que celle de certaines unions oeuvrant dans ce secteur.

Ainsi, il est ressorti clairement de l'analyse des dispositions de conventions collectives, que celles négociées chez Alcan depuis 1970 ne sont aucunement supérieures à celles qui firent l'objet d'une entente en Ontario.

En ce qui concerne les dispositions relatives aux changements technologiques, les contrats de l'Alcan priment sur l'ensemble de ceux ratifiés en Ontario. Cependant, la situation contraire se produit au niveau de deux (2) catégories de clauses en l'occurrence, celles reliées aux congés payés aux employés et la sécurité du syndicat.

Toutefois, ces infériorités sont ponctuelles, elles ne peuvent être évaluées dans le cadre de cette recherche et ne nous permettent pas de déroger de notre évaluation d'équivalence.

En ce qui a trait aux salaires, les taux-horaire, accordés en moyenne aux deux (2) types d'emploi choisis, ont été plus faibles chez Alcan que dans les trois (3) autres entreprises du secteur durant les années 1970.

En analysant plus en profondeur ces données, nous constatons que les travailleurs de l'aluminium ont été moins rémunérés considérablement par rapport aux salaires qui furent alloués de 1970 à 1975 aux travailleurs des autres usines. Par contre, le syndicat d'Arvida a amorcé, en ce domaine, une phase de rattrapage lors de la négociation de 1976 (qui s'est par ailleurs continuée en 1979). Ainsi, les salariés ont connu, de 1976 à 1979, des augmentations de salaire beaucoup plus importantes que celles négociées en Ontario. Ces majorations ont permis aux syndiqués de l'Alcan de devancer au niveau salarial, les employés de l'Inco Metals et de Falconbridge

Nickel en 1977, et ceux de General Motors en 1979.

Finalement, le syndicat affilié à la F.S.S.A. s'est servi, durant la dernière décennie, du mandat de grève acquis préalablement de ses membres à deux (2) occasions, soit en 1976 et 1979. Cependant, si nous comparons, sur cet aspect, l'action de l'union saguenéenne à celle des syndicats ontariens, il ressort clairement que l'Alcan fut l'entreprise, après Inco Metals de Sudbury, dont les activités normales furent le plus perturbées⁴⁸.

Donc, même à ce niveau, le syndicat représentant les travailleurs de l'Alcan ne s'est pas montré plus ferme qu'ailleurs, surtout si on considère que la dernière grève ayant précédé les deux (2) plus récentes remonte à 1957. De plus, il faut considérer que ces arrêts de travail ne reflètent pas un désir syndical d'innover au niveau sectoriel mais traduisent plutôt une volonté de reprendre le terrain perdu sur le plan salarial et normatif.

Finalement, à l'analyse des trois (3) aspects de la comparaison, aucun élément n'implique que l'action du syndicat des employés de l'Alcan a été plus ferme et plus intransigeante que celle des autres unions dont l'action fut également considérée.

(48) Ainsi, Inco Metals de Sudbury fut fermée en raison de grève, 398 jours-calendrier de 1969 à 1979, comparativement à 260 chez Alcan, 168 à l'usine Falconbridge Nickel de Sudbury et 96 jours chez General Motors de St-Catharines.

En fait, les demandes du syndicat saguenéen ont été le plus souvent à l'image de ce qui fut négocié ailleurs.

Il faut cependant reconnaître que ce dernier, depuis les deux (2) dernières périodes de négociation, a raffermi ses positions au niveau salarial. Le souci d'efficience syndicale l'obligeait à pallier au retard important pris en ce domaine.

Cette plus grande fermeté a toutefois occasionné, en partie, le déclenchement de deux (2) grèves qui visaient finalement à accorder au syndicat un plus grand pouvoir de négociation.

2- Secteur des pâtes et papier

L'action des syndicats représentant les travailleurs des principales usines de pâtes et papier du Saguenay-Lac-St-Jean ne doit pas, elle non plus, être considérée comme étant plus ferme que celle des syndicats ontariens évalués.

Ainsi, il fut démontré clairement, à l'analyse des dispositions de conventions collectives, que les résultats obtenus par les syndicats saguenéens, depuis 1970, furent dans l'ensemble équivalents à ce qui s'est négocié dans les quatre (4) entreprises ontariennes. En fait, l'étonnante similitude existant au niveau de certaines dispositions dont le contenu est généralement très variable (ex.: le régime de vacances et les dispositions à incidence monétaire) est une preuve tangible que la stratégie des syndicats de ce secteur est en par-

tie inspirée par les résultats des négociations récentes ayant eu lieu au niveau sectoriel.

Le degré de ressemblance entre ce qui s'est négocié de 1968 à 1979 sur le plan salarial au Saguenay-Lac-St-Jean et en Ontario est encore plus frappant.

Ainsi, par exemple, le salaire-horaire moyen, payé au manœuvre par l'entreprise la plus généreuse fut de 8¢ plus élevé que celui offert par l'usine classée au cinquième (5e) rang alors que cette différence fut de 22¢ au niveau des hommes de métier pendant ces douze (12) années.

Finalement, l'action des syndicats du Saguenay-Lac-St-Jean œuvrant dans ce secteur, a été en partie, plus conciliante que celle des unions ontariennes au niveau de l'utilisation de la grève comme moyen de pression économique auprès de l'employeur.

Seuls les syndicats représentant les employés de la production de l'usine Price de Kénogami ont été relativement actifs, en ce domaine, en déclenchant tour à tour un arrêt de travail important depuis 1969. Par contre, l'action de ceux représentant les travailleurs des usines Consolidated-Bathurst et Domtar a été celle qui a occasionné à l'entreprise les pertes financières les moins importantes.

Donc, il est évident que l'action syndicale régionale

exercée au niveau de ce secteur a obtenu, dans l'ensemble, des résultats étonnamment identiques à ceux qui ont dé coulé des négociations ayant précédé la signature des conventions ontariennes analysées.

En fait, les conditions de travail établies au niveau sectoriel dans ce domaine l'ont été à partir de celles négociées dans d'autres entreprises du même secteur et non, comme on le perçoit habituellement, par l'établissement d'un modèle exclusif, supérieur à tout ce qui a déjà fait l'objet d'une entente sur une base quasi-sectorielle.

3- Conclusions générales

Finalement, il serait faux de prétendre que les principaux syndicats du Saguenay-Lac-St-Jean sont plus fermes qu'ailleurs dans leurs revendications auprès du patronat. En fait, celles-ci sont habituellement à l'image des résultats obtenus par les syndicats opérant dans les mêmes secteurs de l'activité industrielle.

La ressemblance est remarquable en ce qui concerne le secteur des pâtes et papier.

Cependant, elle est moindre au niveau du secteur des matériaux primaires et équipement de transport. Ceci s'explique du fait que celui-ci est beaucoup moins homogène que l'autre secteur considéré. Ainsi, il est probable que nous aurions obtenu des résultats plus uniformes si nous avions comparé

uniquement les résultats de l'action des syndicats oeuvrant dans des usines productrices d'aluminium.

CHAPITRE IV

Analyse au niveau des régions

Comme nous l'avons expliqué précédemment, il est également important de situer l'analyse micro-industrielle dans un contexte plus global, c'est-à-dire au niveau des régions elles-mêmes.

Ainsi nous réaliserons dans un premier temps, une analyse des salaires hebdomadaires moyens qui prévalent dans chaque région. Ceci nous permettra de comparer à ce niveau les régions entre elles, puis par rapport à des cadres géographiques plus vastes comme le Canada, le Québec et l'Ontario.

De plus, nous identifierons le degré de pénétration syndicale à l'intérieur de chaque région, en calculant leur taux de syndicalisation¹.

Finalement, la prise en considération de l'indice de l'emploi nous permettra de confronter les performances réalisées par chaque région au niveau de la croissance de l'emploi, et de situer ces performances dans un contexte provincial et canadien².

(1) Le taux de syndicalisation constitue le pourcentage des travailleurs syndiqués sur l'ensemble des salariés.

(2) Il aurait également été intéressant d'analyser, pour chaque région, l'importance de l'utilisation par les syndicats de la grève comme moyen de pression économique auprès de l'employeur. Cependant, il est impossible d'élaborer sur cet aspect. En fait, les données disponibles considèrent uniquement les grèves impliquant plus de cent (100) travailleurs alors que la plupart de

A) Analyse des salaires hebdomadaires moyens

Nous expliquerons les modalités de la comparaison, pour ensuite analyser et interpréter les données.

1- Explication des modalités de la comparaison

Nous procéderons maintenant à l'analyse des salaires hebdomadaires moyens des salariés³ travaillant dans toutes les entreprises employant au moins vingt (20) personnes pendant une période minimale d'un (1) mois par année. Ces données sont disponibles pour les trois (3) régions⁴ couvertes par la recherche et proviennent essentiellement de la publication mensuelle de Statistique-Canada "Emploi, gains et durée du travail"⁵.

- (3) Le terme "salariés" comprend tous les travailleurs à temps plein ou partiel et les travailleurs occasionnels; toutefois, ce terme exclut les propriétaires d'entreprises, ceux qui possèdent un bureau pour l'exercice d'une profession, les travailleurs autonomes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs à domicile, le personnel militaire et les personnes fournisant des services à un établissement sur une base forfaitaire. Cependant ce terme ne fait pas la distinction entre le personnel-cadre et les ouvriers de la production.
- (4) Pour les fins de la comparaison, nous utiliserons comme cadre géographique les régions métropolitaines de recensement de Chicoutimi-Jonquière, Sudbury et St-Catharines-Niagara. Ce type de région est généralement constitué du plus important centre urbain d'une région et du territoire qui l'entoure. Ce concept est utilisé dans plusieurs publications gouvernementales fournissant des données au niveau régional. Nous y sommes contraints car les données pertinentes à la recherche ne sont pas disponibles au niveau des régions administratives comme le Saguenay-Lac-St-Jean.
- (5) Statistique-Canada, emploi, gains et durée du travail, revue mensuelle, cat. 72-002.

Par ailleurs, les montants inclus dans les courbes représentent la rémunération brute⁶ de la semaine, avant toutes déductions d'impôts, de cotisations d'assurance-chômage, etc.

Les gains hebdomadaires moyens des salariés seront prélevés ponctuellement. Ainsi, nous considérerons les salaires moyens effectifs en septembre de chaque année pendant la période comprise entre 1971 et 1979 inclusivement⁷.

Finalement, les salaires hebdomadaires moyens des salariés des trois (3) régions ne seront pas prélevés au niveau de groupes industriels spécifiques, comme ce fut le cas lors de l'analyse micro-industrielle, mais pour l'ensemble des entreprises de chaque région.

2- Analyse et interprétation des données

L'analyse des gains hebdomadaires moyens des salariés de l'ensemble des industries de chaque région démontre que la région métropolitaine de Chicoutimi-Jonquière est celle où les travailleurs ont obtenu le plus faible salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des mois de septembre de 1971 à 1979.

- (6) La rémunération brute comprend le salaire au taux ordinaire, les gains pour travail supplémentaire, les gains provenant du travail à la pièce et les commissions, les primes versées régulièrement, etc.
- (7) Il est à noter que les courbes de salaire et les moyennes qui seront établies sont valides uniquement pour le mois de septembre de chaque année et ne représentent pas le salaire moyen pour l'année complète (ou l'ensemble de la période considérée) dans une région particulière.

Ainsi, les salariés de cette région ont obtenu, en moyenne un salaire de \$233.68 par semaine, comparativement à \$240.98 à St-Catharines et \$237.05 à Sudbury.

En examinant de plus près le graphique 5, nous sommes en mesure de constater que la région Chicoutimi-Jonquière a mené une seule fois au chapitre des salaires pendant toute la période et plus particulièrement au cours du mois de septembre 1974.

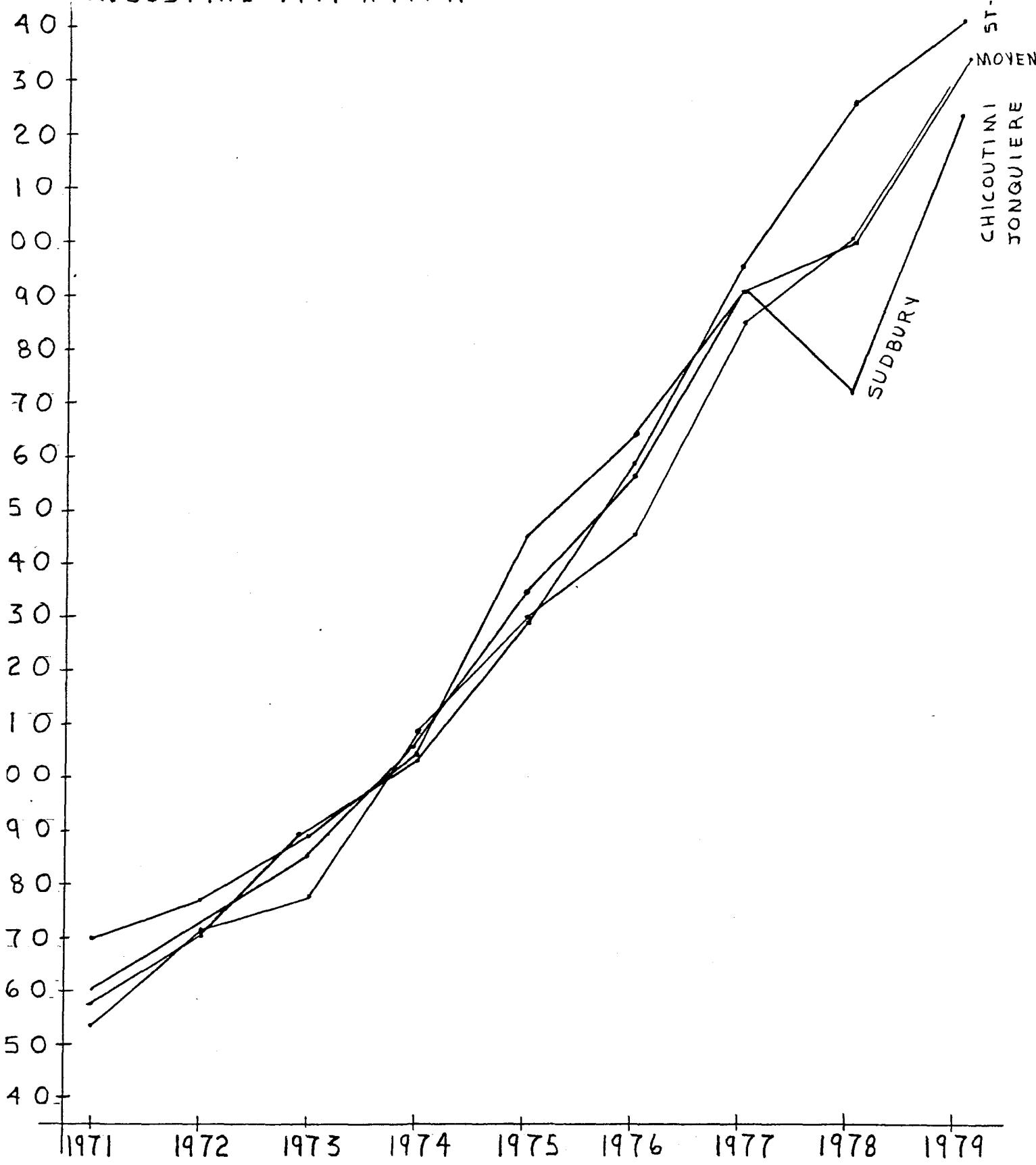
Par ailleurs, cette région se situe au deuxième (2e) rang depuis 1978, (derrière St-Catharines) car la région de Sudbury a régressé énormément, en ce domaine, de septembre 1978 à juin 1979. Par contre, elle (Chicoutimi-Jonquière) s'est presque toujours maintenue en dernière position de 1971 à 1977.

De plus, le salaire moyen des salariés de cette région se situe, exception faite de 1974, 1978 et 1979, en dessous de la moyenne des salaires de l'ensemble des régions considérées et ce, au mois de septembre de la plupart des années.

De son côté, la région de Sudbury fut, de 1971 à 1976, celle où le salaire moyen fut le plus élevé. Cependant, ce dernier a diminué considérablement en 1978, soit jusqu'à \$19.00 plus bas que le niveau atteint en septembre 1977. Ceci s'explique par la longue grève survenue chez Inco Metals; arrêt de travail qui a affecté considérablement toute l'activité économique de la région.

GRAPHIQUE 5
GAINS HEBDOMADAIRES MOYENS DES SALARIES DE CHICOUTIMI
JONQUIERE ST-CATHARINES ET SUDBURY, ENSEMBLE DES
INDUSTRIE 1971 A 1979.

166



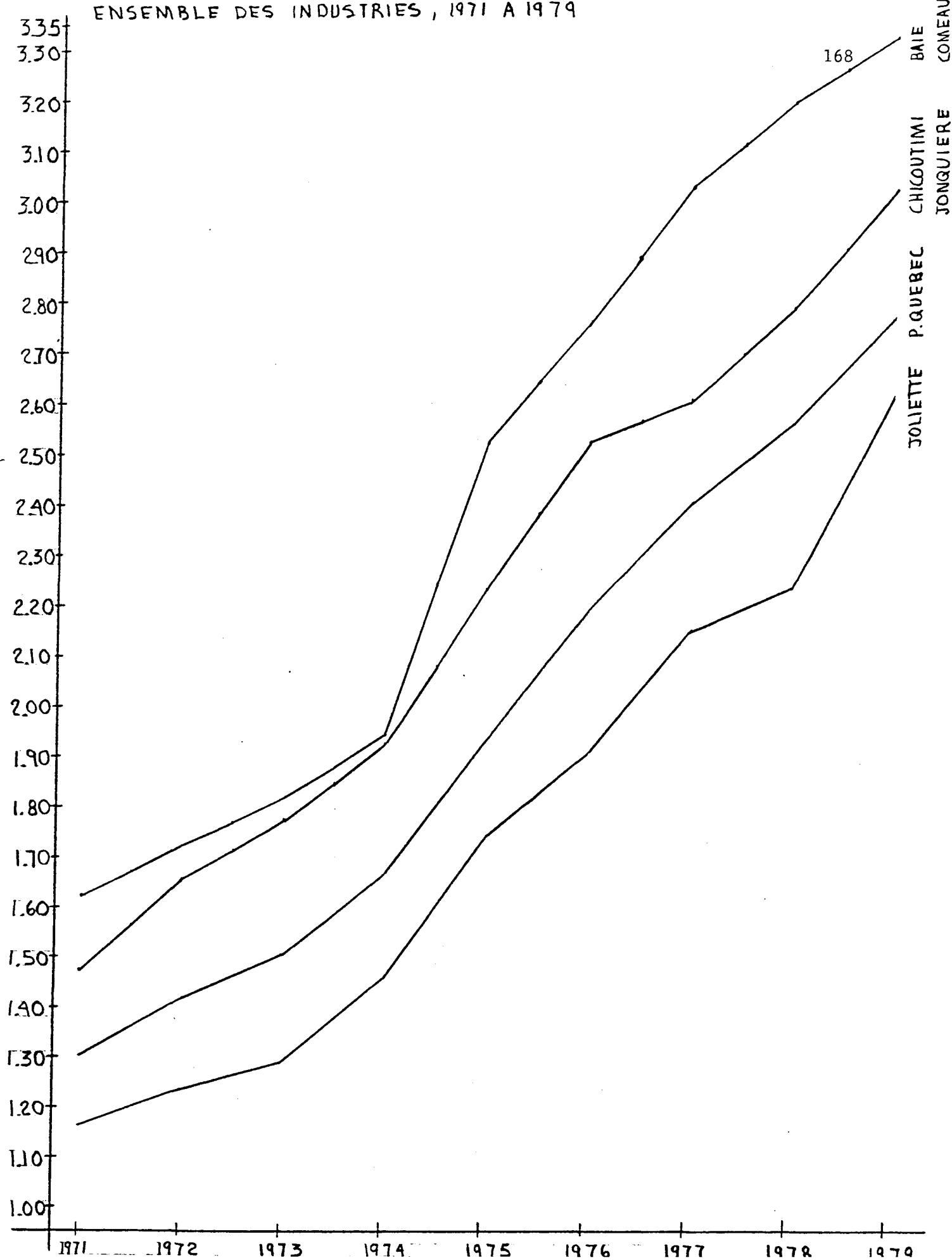
Finalement, la région métropolitaine de St-Catharines fut celle où les salariés ont bénéficié du salaire moyen le plus élevé pour tous les mois de septembre de 1971 à 1979. Cette supériorité est évidente uniquement depuis 1977 car auparavant, St-Catharines se classait habituellement au second rang derrière Sudbury.

Une constatation apparaît nettement lorsque nous situons la courbe des salaires hebdomadaires moyens de Chicoutimi-Jonquière, par rapport à d'autres entités géographiques comme le Québec, Montréal, Joliette et Baie-Comeau⁸ (graphique 6). Les régions où la structure industrielle est peu diversifiée et fortement dépendante d'un ou de plusieurs secteurs industriels forts (comme par exemple au Saguenay-Lac-St-Jean (bois, pâtes et papier et aluminium) et sur la Côte-Nord (mines, pâtes et papier, première transformation des métaux et électricité) sont celles où les gains hebdomadaires moyens de l'ensemble des salariés sont les plus élevés.

Ainsi, Baie-Comeau est une des régions urbaines où le salaire moyen se situe parmi les plus élevés au Québec, dépassant à ce niveau Chicoutimi-Jonquière de \$30.03 en avril 1979⁹.

- (8) Le prélèvement des données pour la réalisation de ces courbes a été fait pour le mois d'avril de chaque année de 1971 à 1979.
- (9) Cependant, l'éloignement de Baie-Comeau des grands centres urbains du Québec contribue à hausser cette moyenne.

ENSEMBLE DES INDUSTRIES, 1971 A 1979



Par ailleurs, nous pouvons remarquer que la moyenne salariale de l'ensemble du Québec est, pendant toute la période, généralement rapprochée de celle de Montréal.

Finalement, le salaire moyen de la ville de Joliette (située à proximité de Montréal) est le plus faible du groupe. Ceci s'explique du fait que cette région urbaine possède une industrie manufacturière légère (fabrication de produits finis), diversifiée et présente pour satisfaire aux besoins du marché de la région de Montréal. En fait, ce type d'entreprises offre à ses employés une rémunération qui ne peut se comparer avec celle de l'industrie lourde. De plus, aucune entreprise rémunérant ses employés de façon supérieure à la moyenne, n'est suffisamment importante pour modeler l'établissement des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs comme cela existe dans certaines régions-ressources.

Donc, après l'étude des données, nous constatons, que les travailleurs de la région métropolitaine de Chicoutimi-Jonquière furent, en moyenne, moins payés que ceux provenant des régions ontariennes de St-Catharines et Sudbury au cours des mois de septembre, de 1971 à 1979.

Cependant, Chicoutimi-Jonquière demeure quand même une région où le salaire moyen est l'un des plus élevés au Québec. En fait, elle dépasse largement, à ce chapitre, la plupart des régions urbaines du Québec de base (ex.: Drummondville, Magog,

Joliette, Granby, etc.).

B) Le taux de syndicalisation

Dans une étude portant sur l'action syndicale dans des régions particulières, il est nécessaire d'identifier le pourcentage de syndiqués sur l'ensemble des travailleurs, pour discerner le degré de pénétration syndicale, au niveau de la main-d'oeuvre occupée, de chaque entité géographique.

1- Explication de la comparaison

Le taux de syndicalisation est calculé à partir de deux (2) types de données distinctes dont la source est identifiée au tableau #18.

Ce pourcentage est établi non pas pour l'ensemble des régions administratives, mais au niveau des régions métropolitaines de recensement qui regroupent la région urbaine nominale et le territoire qui l'entoure.

Il est important de noter que ce calcul des taux de syndicalisation est fourni uniquement à titre d'information, car une comparaison objective de ceux-ci ne peut se réaliser; en fait, le degré de pénétration syndicale varie en fonction des caractéristiques de la structure industrielle de la région.

Comme il est impossible de recueillir des données plus récentes, le taux de syndicalisation est calculé pour l'année 1977.

(TABLEAU #18)

TAUX DE SYNDICALISATION, 1977, REGIONS METROPOLITAINES DE RECENSEMENT DE CHICOUTIMI-JONQUIERE, ST-CATHARINES ET SUDBURY

CHICOUTIMI-JONQUIERE

$$\frac{22958}{48000} = \underline{\underline{47.8\%}}$$

ST-CATHARINES-NIAGARA

$$\frac{34928}{145000} = \underline{\underline{24.08\%}}$$

SUDBURY

$$\frac{30357}{62000} = \underline{\underline{48.9\%}}$$

Le numérateur représente l'effectif syndical de chaque région métropolitaine de recensement pour l'année 1979. Cette donnée provient de la Brochure: répartition des effectifs syndicaux du Canada en 1977 par activité économique et par région géographique, Direction des données sur le travail, Services centraux d'analyse, Travail Canada, mars 1979, p. 11, tableau #4.

Le dénominateur représente l'emploi total de la région métropolitaine de recensement en moyenne pour l'année 1977. Le nombre est en fait la population active totale de l'entité géographique moins le pourcentage de chômeurs de cette région. Ce nombre est celui qui correspond le mieux au calcul du taux de syndicalisation car il considère, à l'intérieur de la population active, uniquement ceux qui travaillent.

Ces données proviennent de la publication de Statistique-Canada, La Population active, cat. 71-001, décembre 1977, p. 93, tableau # 81.

2- Analyse et interprétation des données

Le degré de pénétration syndicale se situe à 47.8% pour la région Chicoutimi-Jonquière, 48.9% pour celle de Sudbury et 24.08% à St-Catharines (tableau #18).

Ceci s'explique du fait que l'économie des deux (2) premières régions est basée, en majeure partie sur quelques secteurs industriels forts dont la main-d'œuvre est entièrement syndiquée. Ce facteur contribue à hausser considérablement le pourcentage de travailleurs protégés sur l'ensemble de la main-d'œuvre occupée.

La situation est cependant très différente dans la région de St-Catharines. La région métropolitaine de cet endroit comprend la ville nominale et la péninsule du Niagara. Cette péninsule est essentiellement touristique et par conséquent sa main-d'œuvre est très peu syndiquée, ce qui influence considérablement à la baisse le taux de syndicalisation de l'ensemble de la région.

Ainsi, il est probable que le résultat aurait été très différent si Statistique-Canada ne considérait que la ville de St-Catharines comme cadre géographique d'analyse. Il est donc très difficile de comparer un tel type de données lorsqu'il n'est pas évalué à partir des mêmes conditions.

Notons finalement, que le taux de syndicalisation du Saguenay-Lac-St-Jean se situait, en 1976, à un niveau plus

bas que celui de Chicoutimi-Jonquière, soit à 41.7%¹⁰.

(Tableau #18)

c) Analyse de l'indice de l'emploi

Il s'avère essentiel de comparer un indicateur relatif à la vitalité de l'activité économique de chaque région.

De plus, il est important à cette étape de la recherche, de situer les résultats d'ensemble de notre analyse au niveau micro-industriel et inter-régional par rapport à la situation économique des trois (3) régions considérées.

Cet indicateur est l'indice annuel de l'emploi.

1- Explication de la comparaison

L'indice de l'emploi représente le nombre d'emplois créés pendant une année, dans un cadre géographique spécifique, par rapport à cent (100) emplois créés au même endroit en 1961.

Cet indice permet donc de situer la croissance de l'emploi d'une entité géographique donnée, par rapport à ce qu'elle était en 1961. Les données sont non désaisonnalisées et pro-

(10) Delorme, François et Lassonde, Gaspar, Aspects de la réalité syndicale québécoise, 1976, série Etudes et recherches, Direction générale de la recherche, Ministère du travail et de la main-d'œuvre, Gouvernement du Québec, 1978, p. 17, tableau #5.

viennent d'une publication mensuelle de Statistique-Canada¹¹.

L'indice annuel de l'emploi sera considéré de 1970 à 1978¹² pour les trois (3) régions métropolitaines telles que définies par Statistique-Canada: soient Chicoutimi-Jonquière, St-Catharines et Sudbury. Nous comparerons l'indice de ces régimes relativement à ceux du Québec, de l'Ontario et du Canada.

2- Analyse et interprétation des données

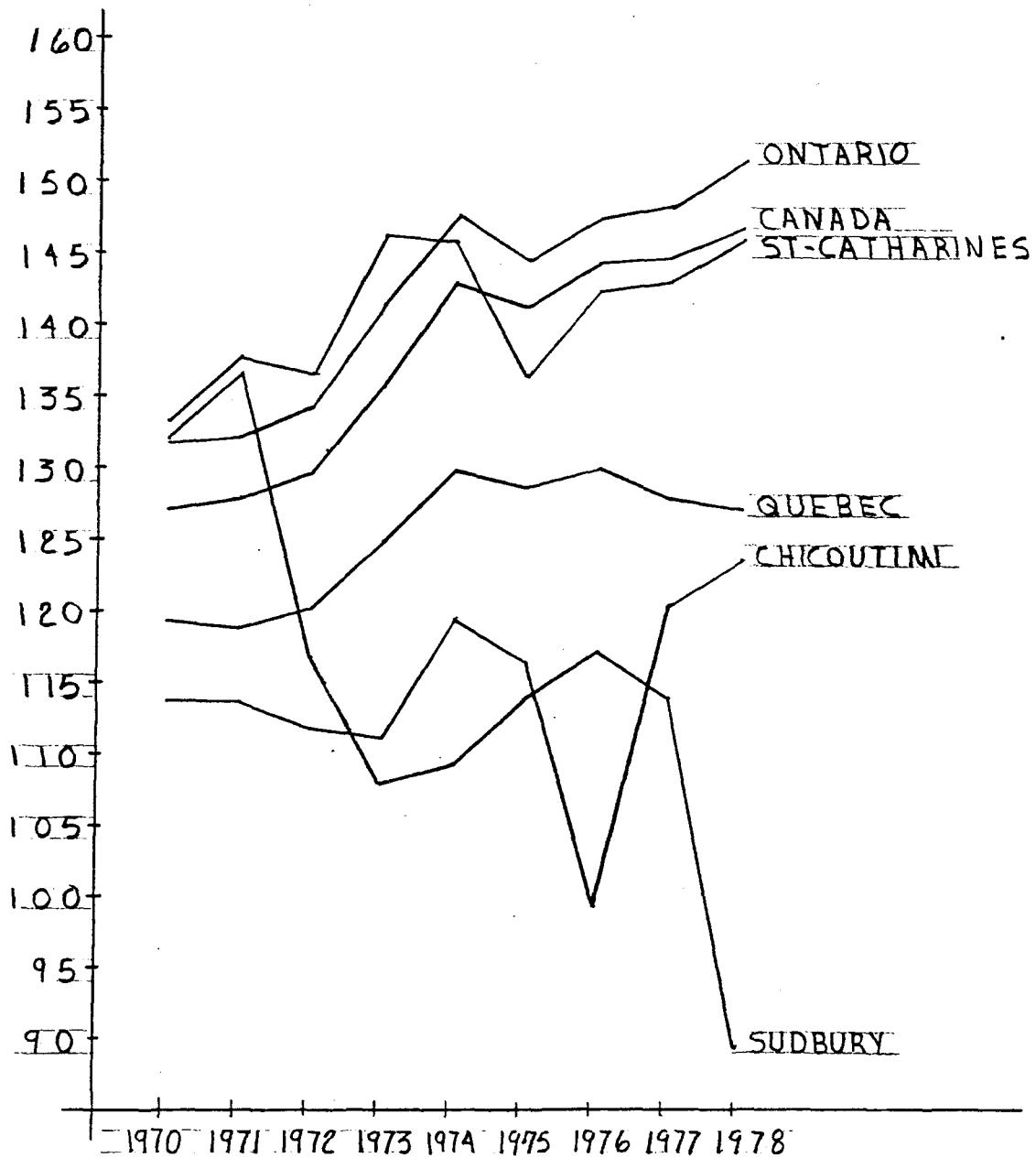
Au niveau de l'indice de l'emploi, la région de St-Catharines est celle qui présente la meilleure situation. Elle démontre, en ce domaine, le même dynamisme que l'Ontario et le Canada (graphique 7).

Par ailleurs, si nous considérons la moyenne de l'indice de l'emploi pour l'ensemble de la période analysée, soit de 1970 à 1978, nous sommes en mesure de constater que l'Ontario a connu une croissance de l'emploi reliée à un indice de 141.9, comparativement à 137.7 pour le Canada, 125.1 pour le Québec, 140.6 pour St-Catharines, 115.2 à Sudbury et 114.2 à Chicoutimi-Jonquière.

(11) Statistique-Canada, op. cit. revue mensuelle, cat. 72-002.

(12) Les données officielles de 1979 n'étaient pas disponibles lors de l'élaboration de cet aspect de la recherche.

INDICE DE L'EMPLOI, DIFFERENTS CADRES GEOGRAPHIQUES, 1970 A 1978.



La région de Sudbury, qui avait affiché à ce niveau la même vitalité que celle de St-Catharines en 1970-1971, est en perte de vitesse depuis 1972, en ce qui a trait à la création d'emplois.

Chicoutimi-Jonquière est, dans l'ensemble, celle qui a offert les performances les plus médiocres en ce domaine. Cependant, son indice est à la hausse depuis 1978, et rejoint presque celui du Québec en 1979.

D'un autre côté, il est intéressant de signaler la vulnérabilité du marché du travail dans les régions comme Chicoutimi-Jonquière et Sudbury lorsque l'on assiste au déclenchement d'une grève dans l'entreprise la plus importante de chaque région.

Ainsi, l'indice de l'emploi de Chicoutimi-Jonquière est passé de 116.2 qu'il était en 1975, à 99.0 en 1976 en raison d'un arrêt de travail survenu chez Alcan au cours de cette dernière année.

De plus, la grève décrétée par le syndicat représentant les travailleurs de l'Inco Metals de Sudbury, a affectée considérablement la stabilité de l'emploi de cette région; l'indice passant de 113.9 en 1977 à 89.3 en 1978.

Dans l'ensemble, la région de St-Catharines a démontré un dynamisme prononcé au niveau de la croissance de l'emploi depuis au moins 1970 (se situant au niveau ontarien et cana-

dien) alors que les régions de Sudbury et Chicoutimi-Jonquière ont accusé un retard sensible à ce sujet. Cependant, la situation semble se redresser pour cette dernière depuis 1978.

D) Conclusions relatives à l'analyse au niveau des régions

L'analyse à caractère inter-régional nous a permis de constater que Chicoutimi-Jonquière, St-Catharines et Sudbury sont des régions où le salaire hebdomadaire moyen se situe à un niveau élevé par rapport à la plupart des autres au pays.

Cependant, même si Chicoutimi-Jonquière est une région à salaires élevés, elle a cependant offert à ses travailleurs des gains hebdomadaires qui furent, dans l'ensemble, moins importants que ceux accordés en moyenne à St-Catharines et Sudbury pendant toute la période considérée.

Par ailleurs, le seul indicateur relatif à la vitalité de l'activité économique de chaque région qui fut considérée par la recherche, soit l'indice de l'emploi, démontre que la région métropolitaine de St-Catharines est celle parmi les trois (3) qui démontre le plus grand dynamisme au niveau de la croissance de l'emploi.

De leur côté, les régions de Chicoutimi-Jonquière ont toujours accusé un net retard à ce niveau.

Il est intéressant de signaler que la région de St-Catharines, possédant le plus haut salaire hebdomadaire moyen des trois (3) régions, est également celle où la croissance de l'emploi s'est main-

tenue au niveau le plus élevé. Cette corrélation signifie que des éléments autres que le coût de la main-d'oeuvre peuvent avoir une influence déterminante sur la localisation des activités économiques créatrices d'emplois.

Finalement, le degré de pénétration syndicale était, en 1977, deux (2) fois plus élevé à Chicoutimi-Jonquière et Sudbury, qu'à St-Catharines.

Ceci s'explique par le fait que cette dernière comprend la péninsule du Niagara qui est à vocation presqu'essentiellement touristique, secteur où le syndicalisme est quasi-inexistant.

CONCLUSION

Nous avons établi une stratégie de recherche susceptible de confirmer ou d'infirmer scientifiquement les hypothèses que nous avions formulées en introduction.

De cette manière, nous avons expliqué dans quelle mesure l'action syndicale d'une région pouvait influencer une décision de localisation industrielle.

Par la suite, nous avons élaboré une analyse comparative des résultats de l'action syndicale oeuvrant dans les principales usines du Saguenay-Lac-St-Jean par rapport à celle opérant dans des établissements industriels de même type, mais situés dans certaines régions ontariennes.

Cette analyse avait pour objectif principal de vérifier si l'action syndicale, susceptible d'être évaluée lors d'une étude de localisation industrielle, est en réalité plus ferme qu'ailleurs dans ses revendications auprès du patronat.

Finalement, nous avons situé les résultats de l'analyse micro-industrielle au niveau des régions elles-mêmes en confrontant certaines caractéristiques socio-économiques régionales.

Nous terminerons donc cette recherche en établissant la liaison entre ses diverses constituantes. Nous vérifierons, par la suite, si nos hypothèses de départ s'avèrent réalistes ou faussées.

Nous avons précédemment expliqué, par le biais du chapitre II, qu'une entreprise cherchant à localiser une usine choisira l'endroit situé entre les sources de matières premières et le marché potentiel de l'usine où elle pourra produire son unité aux coûts les plus bas.

Ainsi, elle considère le coût local de chacun des éléments du coût de production qui varient spatialement, comme par exemple les coûts de transport, ceux de l'énergie ainsi que ceux de la main-d'œuvre et ce, pour chacun des emplacements envisagés.

Une région, en périphérie des principaux marchés et à proximité des sources de matières premières comme le Saguenay-Lac-St-Jean, ne peut attirer, parmi les entreprises assez importantes pour que l'emplacement d'une future usine soit stratégique, que celles pour qui il est plus rentable de se localiser près des sources de matières premières que près des marchés (à moins que le Saguenay-Lac-St-Jean ne constitue une part importante de ce marché, ce qui est une condition très hypothétique).

En d'autres mots, une région périphérique, située à proximité des sources de matières premières, réussira à attirer l'usine à localiser si elle présente à l'entreprise un net avantage comparatif, au niveau de l'élément-variable spatiale de la fonction de production de l'usine qui représente le plus gros pourcentage du coût total de production ou celui dont le coût varie le plus d'un endroit à un autre.

Ainsi, la région éloignée exercera une force d'attraction déterminante, si l'avantage représenté par cette force est plus important économiquement que toutes les autres prérogatives que peuvent offrir les

autres sites considérés par l'étude de localisation industrielle.

De cette façon, les entreprises de pâtes et papier localisées au Saguenay-Lac-St-Jean l'ont été pour une préoccupation d'ordre économique au niveau des coûts de transport. Il est plus rentable, pour une entreprise de ce type, de se localiser près des sources de matières premières que des marchés. En fait, une partie importante du poids de la matière première principale, en l'occurrence le bois, est inutilisable après transformation et on ne peut la transporter inutilement sur de longues distances, par souci d'économie.

Il en va de même pour l'Alcan qui s'est installée au Saguenay-Lac-St-Jean parce qu'elle pouvait bénéficier, dans la région, de l'utilisation de l'énergie hydro-électrique à un coût peu élevé. Comme ce type d'énergie représente une partie importante des coûts totaux de production, l'avantage offert par la région, à ce niveau, était tellement important qu'il ne pouvait être substitué par les avantages offerts par les autres emplacements considérés.

Pour sa part, le facteur main-d'œuvre (dont l'action syndicale est une des composantes) sera nécessairement considéré, lorsqu'une étude de localisation industrielle évaluera une (1) (ou des) région(s) périphérique(s) comme emplacement(s) possible(s) pour sa future usine, de façon secondaire. En fait, la prise en considération de ce type de région est motivée par l'évaluation d'un autre élément qui représente l'avantage le plus important de sa situation géographique à proximité des sources de matières premières (cet avantage se reflétant le plus souvent dans les coûts de transport).

Les considérations précédentes refèrent à un élément qui demeure variable d'un type d'usine à un autre, soit l'importance des coûts en main-d'œuvre par rapport à ceux des autres variables spatiales à l'intérieur des coûts totaux de production.

Une entreprise dont les coûts en main-d'œuvre sont tellement importants qu'ils représentent le facteur de localisation déterminant, ne considérera jamais le Saguenay-Lac-St-Jean comme un emplacement éventuel à sa future usine. Elle cherchera plutôt à la localiser à un endroit où l'utilisation d'une main-d'œuvre à un coût très bas est possible. Dans ce cas, même l'Amérique du Nord (en excluant le Mexique) sera un continent à rayer des éventualités de localisation.

De façon générale, le facteur main-d'œuvre (incluant l'action syndicale) pourra influencer la décision d'implanter ou non une usine dans une région périphérique, si l'identification des avantages relatifs à l'analyse des autres facteurs de localisation n'a pas permis de déterminer indiscutablement l'emplacement jugé le plus avantageux économiquement; alors dans ce cas, le rôle du facteur main-d'œuvre (et par conséquent de l'action syndicale) pourrait devenir déterminant.

Ainsi, par exemple, supposons idéalement que deux (2) sites différents offrent à peu près les mêmes avantages à l'évaluation de l'ensemble des composantes de la fonction de production (ou autres éléments comme l'offre de subventions des gouvernements) autres que la main-d'œuvre dont le coût varie spatialement. Face à une telle situation, une entreprise pourrait choisir l'emplacement où l'action syndicale sera jugée la plus conciliante dans la mesure où la mollesse de cette action

pourrait lui permettre de diminuer, par rapport à l'autre endroit, les coûts en travail relativement aux coûts totaux de production. Elle pourrait alors devenir un facteur déterminant et influencer fortement la décision finale de localisation en faveur de cet emplacement.

Donc, si l'action syndicale d'une région est véritablement jugée plus ferme que celle des autres emplacements considérés lors d'une étude de localisation, cette dernière pourra éventuellement (dans certains cas) influencer négativement une décision finale.

Nous avons toutefois déterminé, lors de l'analyse comparative au niveau des entreprises, que l'action syndicale des plus importantes organisations de travailleurs du Saguenay-Lac-St-Jean oeuvrant dans les deux(2) principaux secteurs de son armature industrielle n'est finalement pas plus ferme que celle d'autres syndicats opérant dans des usines ontariennes de même type.

En ce qui concerne le secteur des métaux primaires et de l'équipement de transport, le syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida a obtenu, si nous considérons la totalité de la période analysée, des résultats en partie équivalents au niveau du contenu des clauses normatives et inférieurs sur le plan salarial à ceux obtenus par les syndicats ontariens de ce secteur.

De plus, l'organisation des travailleurs de l'Alcan s'est servi, comme la plupart des syndicats dont l'action fut évaluée, de son droit de grève à deux (2) occasions entre 1969 et 1979. Cependant, l'usine saguenéenne se situe au deuxième (2e) rang (après Inco Metals) en ce qui

concerne le nombre de jours-calendrier où elle fut contrainte d'arrêter complètement ses opérations en raison du déclenchement d'arrêts de travail pendant cette période.

Au niveau du secteur des pâtes et papier, l'analyse des indicateurs, considérés dans le but de pondérer l'action syndicale oeuvrant dans la majeure partie des usines du Saguenay-Lac-St-Jean, a révélé une étonnante similitude entre les conditions de travail des salariés de la région et ceux provenant des régions ontariennes.

Ainsi, nous avons démontré que les résultats obtenus par les syndicats de trois (3) usines papetières de la région, au niveau des dispositions de conventions collectives et sur le plan salarial, furent dans l'ensemble équivalents à ce qui s'est négocié en Ontario.

D'autre part, cette action fut, dans l'ensemble, plus conciliante que celle des syndicats ontariens du même secteur en ce qui a trait à l'utilisation de la grève comme moyen de pression économique auprès de l'employeur.

Donc, l'évaluation de l'action syndicale (susceptible d'être prise en considération lors d'une étude de localisation industrielle) de la région Saguenay-Lac-St-Jean a démontré dans l'ensemble que celle-ci n'est en aucune façon plus ferme qu'ailleurs. De plus, l'action du syndicat des employés de l'aluminium s'est avérée, sur le plan salarial, plus accommodante que celle d'autres organisations négociant au niveau sectoriel.

Finalement, nous avons démontré, à l'analyse comparative au niveau

des régions elles-mêmes, que le Saguenay-Lac-St-Jean est celle dont les gains hebdomadaires moyens des travailleurs sont les plus bas parmi les trois (3) régions considérées. Cependant, celle-ci demeure une des régions québécoises où l'on paie les salaires les plus élevés, en raison de la bipolarité de son activité industrielle.

Nous avons établi la relation entre les résultats de l'analyse et la situation économique de chaque région. Il en est ressorti que la région du Saguenay-Lac-St-Jean est l'endroit où la croissance de l'emploi a été la plus faible.

Par ailleurs, il fut démontré que St-Catharines, en plus d'être la région offrant le salaire moyen le plus élevé, est celle où la croissance de l'emploi a été la plus forte. Ceci prouve que des éléments autres que les coûts en main-d'œuvre peuvent influencer la localisation d'activités économiques créatrices d'emplois.

Nous avons identifié l'influence que pourrait avoir une action syndicale régionale jugée plus ferme qu'ailleurs, sur les décisions de localisation industrielle. Nous avons cependant établi que l'action syndicale du Saguenay-Lac-St-Jean n'est pas plus ferme que celle oeuvrant dans d'autres régions.

Il devient maintenant important de nuancer l'influence réelle que peut avoir l'action syndicale de cette région au niveau des possibilités de localisation industrielle de différents types d'entreprises.

En ce qui concerne la grande entreprise, c'est-à-dire celle dont la décision d'implanter une usine est généralement planifiée et stricte-

ment économique, l'action syndicale du Saguenay-Lac-St-Jean n'est en aucune façon un facteur de localisation négatif. L'utilisation de la main-d'oeuvre de cette région n'occasionnera pas à l'entreprise des coûts plus élevés qu'elle ou ses concurrents ont à payer dans des usines du même secteur mais en situation géographique extra-régionale.

En fait, les syndicats représentant les travailleurs oeuvrant dans des secteurs fortement constitués ont généralement tendance à négocier une convention collective à l'image de ce qui se négocie au niveau du secteur. Cette recherche de parité sectorielle est ressortie clairement lors de l'analyse comparative au niveau des entreprises de pâtes et papier. L'action des syndicats de ce secteur s'est avérée quasi-uniforme au niveau des dispositions de conventions collectives, des salariés et même de l'utilisation du droit de grève.

De plus, les salariés travaillant dans des usines faisant partie des grands secteurs industriels sont représentés en majeure partie par des organisations syndicales affiliées aux mêmes centrales. Ceci entraîne inévitablement l'uniformisation des conditions de travail au niveau de chaque secteur car habituellement la stratégie prise par une fédération syndicale lors de la négociation d'une convention collective est, en partie fidèle à un modèle sectoriel de négociation élaboré par cette dernière.

Ainsi, le syndicat canadien des travailleurs du papier, affilié au Congrès du travail du Canada, négocie une bonne partie des conventions dans les usines papetières canadiennes (il n'a, à toutes fins pratiques,

aucun adversaire de taille hors du Québec). De son côté, la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, affiliée à la C.S.N., représente un pourcentage important des travailleurs de ce secteur au Québec.

Finalement, nous pouvons affirmer, sauf exceptions, qu'une grande entreprise qui se localise dans une région particulière attire avec elle, à plus ou moins long terme, les conditions générales de travail qui prévalent dans la majorité de celles du secteur à l'intérieur d'un cadre géographique où les conditions socio-économiques sont comparables d'un endroit à un autre.

L'action exercée par les plus importants syndicats du Saguenay-Lac-St-Jean, pourra toutefois jouer un rôle négatif face aux possibilités de localisation et de rentabilité des petites et moyennes entreprises de cette région dans la mesure où les organisations syndicales représentant les travailleurs de ces P.M.E. seront influencées dans leur action, par les résultats obtenus par les grands syndicats régionaux.

Le Saguenay-Lac-St-Jean est une région où le salaire hebdomadaire moyen (cf. chapître IV) est un des plus élevés au Canada. Cette situation est due au fait que l'effectif ouvrier des grandes entreprises de la région représente une partie très importante de l'ensemble de la main-d'œuvre manufacturière régionale. De ce fait, les résultats obtenus par les grandes unions régionales peuvent conditionner en partie ou même modeler l'action des plus petites unions.

Comme nous l'avons expliqué précédemment, les syndicats de la ré-

gion représentant les travailleurs oeuvrant dans les plus importants secteurs industriels négocient dans le but d'obtenir la parité sectorielle. De leur côté, les organisations de moindre envergure négocient, en raison de l'importance de l'effectif ouvrier des grandes entreprises, non pas pour obtenir la même parité mais pour travailler dans les mêmes conditions que les travailleurs des grandes entreprises régionales.

Cette réaction est normale et relève de la recherche de l'équité.

Ainsi, par exemple, les salaires élevés payés par les grandes entreprises à leurs travailleurs représentent un modèle face aux salariés des plus petites usines. Ces derniers se considèrent souvent comme sous-payés ou oeuvrant avec de moins bonnes conditions de travail que les salariés de l'Alcan et des usines de pâtes et papier.

Ce problème n'existerait pas s'il n'y avait en tout que quelques centaines de salariés rémunérés à hauts taux de salaire; la rémunération qui leur est offerte serait alors considérée comme privilégiée mais marginale.

Cependant, l'effectif ouvrier des grandes entreprises de la région est tellement important (surtout au Haut-Saguenay) que le traitement qui lui est accordé est considéré comme normal et représente un objectif légitime pour ceux qui, non employés par ces grandes usines, ne peuvent en bénéficier.

Cette situation ne peut toutefois influencer les décisions de localisation de petites et moyennes entreprises lors d'études à cet ef-

fet; la décision de localiser une P.M.E. étant plus souvent spontanée que stratégique. Cependant elle pourra influencer, dans la mesure où l'entrepreneur nécessaire à l'implantation de ce type d'usines percevra une telle situation et jugera de son importance comme facteur de non-localisation.

De plus, l'éventuelle influence de l'action des grands syndicats régionaux sur ceux de moindre envergure (en terme de membership) pourra également affecter, dans une certaine mesure, les possibilités de rentabilité de certains types de P.M.E.¹³.

Ces dernières sont souvent plus vulnérables au maintien (à un niveau élevé) ou à une hausse des coûts de la main-d'œuvre. Premièrement, elles font habituellement partie de secteurs où les coûts en travail constituent une part importante des coûts de production¹⁴. De plus, le marché des P.M.E. est généralement très concurrentiel, étant donné la prolifération d'entreprises du même type occasionnée par la relative facilité d'accès, pour les petits entrepreneurs, à ces secteurs industriels qui, finalement, ne pré-requiert pas d'énormes investissements

(13) Les considérations émises relativement à l'influence de l'action syndicale sur les possibilités de rentabilité des P.M.E. ne peuvent être vérifiées par cette recherche et relèvent de la simple logique économique. Par ailleurs, l'identification des secteurs pouvant être affectés par cette situation ne peut être élaborée au cours de ce travail et pourrait faire l'objet d'une étude complémentaire plus approfondie.

(14) L'implantation de la plupart des entreprises dont les coûts en main-d'œuvre ne constituent pas une part importante des coûts totaux de production demande habituellement d'importants investissements de capitaux et est finalement l'apanage d'importants investisseurs comme les entreprises multinationales.

de capitaux.

Donc, pour certains types d'entreprises légères, le fait d'être situées dans une région à salaires élevés comme le Saguenay-Lac-St-Jean peut possiblement les empêcher d'être concurrentielles par rapport à d'autres entreprises du même secteur situées dans des régions où le salaire moyen est peu élevé et qui peuvent se prévaloir de l'utilisation d'une main-d'œuvre à bon marché. Cet empêchement dépend toutefois de la capacité d'adaptation de chacune d'entre elles à une attribution plus importante que prévue aux coûts en main-d'œuvre et, conséquemment, aux coûts totaux de production.

Cette situation est une conséquence néfaste provenant du fait que le Saguenay-Lac-St-Jean possède une structure industrielle très peu diversifiée, et basée uniquement sur deux (2) secteurs industriels trop fortement constitués par rapport à l'ensemble de l'activité économique régionale.

Cette bipolarité laisse à ces secteurs une trop grande influence face à l'établissement des conditions de travail. On rencontre des problèmes semblables, dans la plupart des régions qui se sont développées suite à l'exploitation de leurs ressources naturelles et dont l'économie est finalement basée sur quelques grandes usines appartenant à l'industrie lourde comme par exemple, Baie-Comeau.

Cependant, le même problème ne se rencontre pas en Beauce où il n'y a pas de très grandes entreprises qui servent de modèle à ce niveau.

Donc, la présence de la grande entreprise au Saguenay-Lac-St-Jean

peut représenter un facteur d'empêchement à l'éclosion et au maintien en situation de rentabilité de certains types d'entreprises de plus petite taille. L'importance de cette influence peut toutefois varier en fonction de plusieurs facteurs comme la situation géographique intra-régionale de la P.M.E., l'importance de ses relations commerciales avec les grandes usines régionales, etc...

Finalement, nous pouvons affirmer que la perception du milieu socio-économique régional (qui tend à considérer l'action syndicale régionale comme étant plus ferme qu'ailleurs et comme un facteur déterminant de non-localisation industrielle) provient surtout d'un sentiment anti-syndical, motivé par des constatations dont la signification prête trop facilement à de fausses interprétations.

Ainsi, par exemple, des agents économiques (ex.: hommes d'affaires), constatant que certaines P.M.E. ont de la difficulté à rentabiliser leurs opérations, en raison d'une trop grande allocation des coûts en main-d'œuvre, ont naturellement tendance à imputer aux syndicats et à l'action syndicale la responsabilité des déboires de l'entreprise.

De plus, l'argumentation justifiant une telle perception peut se raffermir lorsque l'on constate que la région n'attire plus, depuis longtemps, de grandes entreprises.

Finalement, ce sentiment anti-syndical s'amplifie davantage lorsque survient une grève dans une entreprise importante en effectif ouvrier comme l'Alcan; un tel arrêt de travail paralysant systématiquement l'ensemble de l'activité économique de la région.