

## Étude de conventions collectives en vigueur dans l'industrie manufacturière du Canada (1962)

Félix Quinet

Volume 18, numéro 1, janvier 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021453ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021453ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Quinet, F. (1963). Étude de conventions collectives en vigueur dans l'industrie manufacturière du Canada (1962). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(1), 35–44. <https://doi.org/10.7202/1021453ar>

# Etude de conventions collectives en vigueur dans l'Industrie Manufacturière du Canada (1962)\*

Félix Quinet

Il y a un an, je présentais dans cette revue un article portant sur la préparation d'un code d'analyse de conventions collectives.

Depuis, le travail de recherche au Service des conventions collectives du Ministère fédéral du Travail s'est poursuivi et, au cours des récents mois, le code d'analyse en question a été mis à l'épreuve: c'est en effet l'outil de base dont on se sert actuellement pour préparer une étude de conventions collectives en vigueur au 1er janvier 1962 dans l'industrie manufacturière du Canada.

## Base et envergure de l'étude actuellement en cours

L'analyse en question touche tous les établissements de l'industrie manufacturière dans lesquels 300 travailleurs « hors bureau » ou plus sont couverts par une convention collective. C'est ainsi que l'étude touche un total de 356 établissements et d'environ 272,000 travailleurs « hors bureau » dans l'industrie manufacturière du Canada. Le nombre de travailleurs ainsi englobés par l'analyse représente environ la moitié du total des travailleurs d'usine qui, dans l'industrie manufacturière, sont couverts par des conventions collectives.

En ce qui concerne la répartition par province des établissements et des travailleurs touchés par l'analyse, voici six chiffres se rapportant à chacune des trois plus grandes provinces du pays. Dans le Québec, on touche 134 établissements et près de 94,000 travailleurs; dans l'Ontario, 157 établissements et près de 136,000 travailleurs; en Colombie-Britannique, 33 établissements et 21,150 travailleurs.

QUINET, FÉLIX, M.R.I. (Montréal).  
Attaché à la Division de l'économie  
et des recherches, Ministère fédéral  
du Travail, Ottawa; chargé de cours  
en relations industrielles à l'Univer-  
sité d'Ottawa.

\* Les remarques présentées ici sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement les vues du Ministère du Travail du Canada.

Enfin, mentionnons que l'étude couvre un ensemble de conventions collectives signées avec cinquante-trois organisations syndicales différentes. Voici quelques-unes des organisations les plus importantes, du point de vue du nombre de travailleurs pour lesquels elles négocient: Union internationale d'Amérique des Travailleurs de l'Automobile, de l'Aéronautique et des Instruments aratoires (AFL-CIO/CTC), Métallurgistes — Unis d'Amérique (AFL-CIO/CTC), Fédération nationale de la Métallurgie (CSN), Association internationale des Machinistes (AFL-CIO/CTC), etc.

### Rappel de deux règles fondamentales présidant à l'analyse des conventions collectives de travail

Il faut rappeler ici deux règles fondamentales présidant à l'analyse des conventions collectives de travail, règles que je signalais dans mon article précédent et dont l'importance n'a cessé de se confirmer au cours de la préparation de la présente analyse: il s'agit, premièrement, de la nécessité de définitions claires et précises et, deuxièmement, de la nécessité d'aborder la convention collective avec beaucoup de souplesse, et de la lire avec une attention de tous les instants.

#### NÉCESSITÉ DE DÉFINITIONS PRÉCISES

Pour ce qui est de la nécessité de définitions claires et précises, l'étude actuelle en confirme sans cesse l'importance. L'on a par exemple remarqué que dans le domaine si important de la sécurité syndicale, on appelle parfois *maintien d'affiliation* (*maintenance of membership*) ce qui est en réalité une clause d'*atelier syndical* (*union shop*). La définition des deux expressions fera comprendre qu'il n'y a pas lieu de confondre ces deux formes de sécurité syndicale lorsqu'on analyse la convention collective. On définit en effet le maintien d'affiliation, comme étant une clause stipulant que les travailleurs ne sont pas obligés de devenir membres du syndicat. Toutefois, ceux qui deviennent membres du syndicat doivent, comme condition d'emploi, rester membres pendant la durée de la convention. Quant à l'atelier syndical, on le définit comme étant une clause stipulant que tous les travailleurs doivent devenir membres du syndicat. Toutefois l'employeur est libre d'embaucher qui il désire. Il est tout à fait libre d'embaucher des travailleurs qui ne sont pas membres du syndicat, mais ceux-ci devront s'affilier au syndicat dans le courant d'une période déterminée suivant leur embauchage. L'employeur est tenu de congédier tous ceux qui ne s'affilieront pas.

L'on a aussi observé que dans certains contrats, il est difficile de faire une distinction nette entre l'*indemnité d'appel ou de rappel* (« *call-in* » ou « *call-back pay* »), et l'*indemnité de présence* (*reporting pay*).

Et pourtant, la différence qui existe entre ces deux indemnités est d'importance: l'indemnité d'appel (ou de rappel) a été définie comme étant ou bien une garantie monétaire versée au travailleur qui est rappelé à l'ouvrage *après* avoir accompli sa journée régulière de travail, ou bien une garantie monétaire versée au travailleur qui est appelé à l'ouvrage *en dehors* de ses heures régulières de travail. Quant à l'indemnité de présence, elle a été définie comme étant une garantie monétaire versée au travailleur qui se présente à l'ouvrage à l'heure normale (sans avoir été au préalable averti qu'il ne devrait pas se présenter) et qui, à son arrivée, ne trouve pas de travail à accomplir ou ne reçoit pas un travail qui suffise à le tenir occupé pendant toute sa journée de travail régulière.

A la lumière de ces deux exemples — choisis parmi de nombreux autres — on se rendra compte que les définitions sont essentielles car elles nous permettent d'abord de reconnaître, puis de classer avec toute la rigueur possible les différentes clauses qui sont analysées. Il ne s'agit évidemment pas ici d'imposer des définitions au public, mais bien de lui communiquer ce que l'on entend exactement par certains termes-clés qui sont utilisés.

LA CONVENTION COLLECTIVE: DOCUMENT QUI EXPRIME  
UNE RÉALITÉ DYNAMIQUE

La préparation de l'étude nous a aussi permis de constater une fois de plus combien la convention collective est un document qui acquiert sans cesse des éléments nouveaux, et combien elle doit être examinée avec attention. Bien que la feuille de codification comprenne déjà près de 90 secteurs d'analyse — j'y reviendrai dans le paragraphe suivant — et bien que ces 90 secteurs soient le produit d'un long travail de recherches et de lecture, on a découvert, en préparant l'étude, que certains types de clauses n'étaient pas, si je puis dire, totalement captés par le code.

Citons ici quelques clauses qui vont ou bien nécessiter l'élargissement de certains secteurs d'analyse, ou bien vont entraîner la création de nouveaux secteurs:

- Clauses concernant l'ancienneté d'un travailleur qui est transféré dans l'unité de négociation, *sans y avoir jamais été auparavant*. Tiendra-t-on compte, oui ou non, des années de service qu'il a accumulées dans l'occupation qui ne faisait pas partie de l'unité de négociation? (Le code tient compte de clauses concernant l'ancienneté de travailleurs qui *retournent* dans l'unité de négociation après avoir occupé pendant un certain temps un poste ne faisant pas partie de cette unité de négociation);

- Clauses stipulant que l'ancienneté est un facteur qui doit être pris en considération lorsqu'on répartit du travail supplémentaire parmi les travailleurs;
- Clauses générales concernant le retien, l'accumulation ou la perte de l'ancienneté pendant les congés d'absence — autres que le congé de maternité;
- Clauses concernant le retien ou l'accumulation de l'ancienneté durant le congé de maternité;
- Clauses stipulant que le syndicat ne peut empêcher les travailleurs d'accomplir du travail supplémentaire (overtime work);
- Clauses stipulant que l'appartenance au syndicat est un facteur qui sera pris en considération à l'occasion de promotions et/ou de mises-à-pied et/ou de réembauchage;
- Clauses accordant des congés rémunérés ou du temps rémunéré dont le but sera de permettre au travailleur de parfaire sa formation;
- Clauses accordant des congés prolongés (furlough leave) aux travailleurs totalisant un grand nombre d'années de service. Il est évidemment question ici de congés ou de vacances prolongés qui ne sont accordés qu'une seule fois, par exemple à l'occasion du 20<sup>e</sup> anniversaire de l'entrée d'un travailleur au service de la Compagnie; ou de congés prolongés qui ne sont, par exemple, accordés qu'une fois tous les cinq ans après la vingtième année de service. On n'envisage évidemment pas ici les vacances annuelles payées dont la durée varie avec le nombre d'années de service.

Les articles de convention mentionnés ci-dessus serviront à maintenir le code à jour, à le compléter, c'est-à-dire à ouvrir la voie vers de nouveaux secteurs d'analyse et de recherche.

### **Le document-clé utilisé dans l'étude analytique de conventions collectives: La feuille de codification (coding sheet)**

Passons maintenant au document de base qui est utilisé pour analyser les conventions collectives: il s'agit de la feuille de codification. Sur cette feuille, figurent tous les secteurs d'analyse du code<sup>2</sup>. Face au titre de chaque secteur, l'analyste placera un nombre à un chiffre ou à deux chiffres selon le cas, correspondant à un type précis de clause visé par le secteur en question.

(2) La liste de ces secteurs figure en appendice.

Par exemple le secteur intitulé « *Procédure des Griefs — Première Etape* » englobe les catégories de clauses suivantes:

- 1 — Le grief est présenté à la direction, *sans* le représentant syndical
- 2 — Le grief peut être présenté à la direction, *avec ou sans* le représentant syndical
- 3 — Le grief est présenté à la direction par le représentant syndical *seulement*
- 4 — La façon dont le grief est présenté à la direction n'est pas indiquée avec précision dans la convention.

Si l'analyste décide que la clause qu'il a examinée est du type 2, il inscrira le chiffre 2 face au secteur dont il est question ci-haut. Et il en ira ainsi pour chaque secteur du code. Il faut signaler ici que certains secteurs ne comprennent que deux possibilités: ou bien le contrat contient une clause du type visé par le secteur et alors l'analyste inscrira le chiffre 1, ou bien le contrat ne contient pas de clause visée par le secteur et alors l'analyste inscrira le chiffre 0 face au secteur en question.

Il faut aussi mentionner que lorsque le secteur englobe un assez grand nombre de possibilités, on utilise des nombres à deux chiffres pour identifier chacune d'elles, les nombres à un chiffre ne suffisant pas.

Enfin, signalons que dans tous les secteurs, une catégorie, que l'on appelle « *autre* » est réservée aux types de clauses qui tombent sous un secteur mais qui, pour une raison ou pour une autre, ne peuvent pas être placées dans l'une des catégories plus précises du secteur en question. Evidemment, les clauses qui seront recueillies dans la catégorie « *autre* » seront réexaminées, une fois l'étude terminée. Il est d'ailleurs possible que ces clauses soient nombreuses et présentent des caractéristiques communes qui les rendent susceptibles d'être placées dans une catégorie plus précise: c'est alors que l'on créera une nouvelle catégorie afin d'identifier ces clauses avec plus de précision.

Dans la préparation de l'étude, il y a une feuille de codification par établissement et non par convention collective. En d'autres termes, lorsqu'une seule et même convention collective couvre 300 travailleurs ou plus dans plusieurs établissements, la codification de ce contrat sera inscrite sur autant de feuilles de codification qu'il y a d'établissements couverts par la convention collective en question. (Quant aux renseignements recueillis sur la feuille de codification, ils sont transcrits sur une carte IBM qui, elle, sera passée à la machine).

### Formulation progressive de règles d'interprétation

On comprendra aisément que certaines clauses de convention collective ne peuvent être facilement codifiées: en raison de la nature même du sujet dont elles traitent, ou en raison de la manière dont elles sont

écrites, certaines clauses doivent faire l'objet d'interprétations ou de décisions particulières.

Par exemple, pour ce qui est du secteur intitulé « *Procédure des Griefs — Première Etape* », il est entendu que lorsqu'un contrat stipule que griefs et plaintes pourront être valablement discutés (entre, par exemple, le travailleur, le représentant syndical et le contremaître concernés) *avant* d'être soumis à la procédure de griefs, cette discussion ne sera pas considérée comme la première étape de la procédure des griefs. En effet, ce que le secteur vise ici, c'est par quelle(s) personne(s) un grief peut être officiellement présenté à la direction.

Un autre exemple. Pour ce qui est du secteur consacré au double emploi, il est entendu que seront incluses dans ce secteur les clauses stipulant que les travailleurs ne peuvent accepter d'emploi rémunéré pendant leurs vacances payées.

Ce sont là des décisions que l'on prend au fur et à mesure que l'étude progresse, que le travail d'analyse se poursuit. Il va sans dire que lorsqu'une décision est prise au sujet de l'interprétation d'une certaine clause, cette décision est (généralement après discussion!) notée par *tous* les analystes: si une clause similaire se présente à nouveau, elle sera ainsi automatiquement interprétée de la même façon que la première.

### **Présentation des résultats de l'étude**

L'étude dont la préparation vient d'être esquissée est une étude générale portant sur la plupart des clauses de conventions collectives en vigueur dans un secteur industriel donné.

Certes, il faut souligner ici, et souligner avec insistance, que cette étude n'a pas seulement pour but de fournir des renseignements sur la fréquence statistique des clauses analysées. Cette étude peut également servir de base, de point de départ à un travail de recherches plus approfondi: par exemple, elle peut conduire à des études plus détaillées portant sur un seul secteur de la convention collective, ou sur un ensemble de secteurs couvrant un aspect précis des relations du travail; elle peut encore conduire à des études concernant des secteurs de la convention collective susceptibles d'être particulièrement affectés par certains phénomènes économiques ou sociaux. Enfin, cette étude pourrait également susciter des analyses de conventions collectives en vigueur dans un secteur industriel plus étroit que le vaste secteur manufacturier; elle pourrait également amener des études de conventions collectives signées dans une région déterminée, etc.

Il semble aussi que des études du genre de celle qui est préparée peuvent permettre, notamment aux universitaires, d'orienter leurs recherches en relations du travail, voire en d'autres domaines des sciences sociales. Il semble enfin qu'elles peuvent leur permettre de mieux circonscrire et de mieux situer le problème qu'ils veulent examiner.

ANNEXE

LISTE DES SECTEURS D'ANALYSE FIGURANT SUR LA  
FEUILLE DE CODIFICATION

(Les traductions françaises ainsi que les classifications  
générales indiquées ci-dessous ne sont pas officielles)

(A) Identification

Numéro de la carte IBM  
Industrie  
Province  
Endroit  
Numéro de l'établissement  
Unité  
Nombre de travailleurs visés  
Syndicat  
Durée du contrat  
Date d'expiration

(B) Sécurité syndicale

Sécurité syndicale — Qualité de membre du syndicat  
Sécurité syndicale — Retenue syndicale  
Sécurité syndicale — Embauchage préférentiel  
Acquisition ou perte de la qualité de membre du syndicat

(C) Examen des griefs survenant pendant la durée de la convention collective

Procédure de griefs — Première étape  
Grief syndical  
Grief patronal  
Procédure de griefs — Cas de congédiement  
Procédure de griefs — Rémunération du temps consacré au règlement des griefs  
Arbitrage — Champ d'application  
Arbitrage — Nombre d'arbitres

FIELDS OF ANALYSIS LISTED ON THE  
CODING SHEET

(The general classifications indicated below  
are not official)

(A) Identification

IBM card number  
Industry  
Province  
Location  
Establishment number  
Unit  
Number of employees covered  
Union  
Term of agreement  
Expiry date

(B) Union security

Union security — Membership  
Union security — Check-off  
Union security — Preferential hiring  
Union membership — Admission and discharge

(C) Handling of disputes arising during life of agreement

Grievance procedure — First step  
Union grievance  
Employer grievance  
Grievance procedure in dismissal cases  
Compensation for grievance work  
Scope of arbitration  
Arbitration — Number of arbitrators

- |  |   |
|--|---|
| <p>(D) <i>Ancienneté</i><br/>Ancienneté reconnue à l'occasion de promotions<br/>Ancienneté reconnue à l'occasion de mises-à-pied<br/>Retien de l'ancienneté pendant la durée de la mise-à-pied<br/>Traitement préférentiel pour dirigeants syndicaux à l'occasion de mises-à-pied<br/>Clause spéciale d'ancienneté pour travailleurs spécialisés<br/>Clause d'ancienneté relative au transfert en dehors de l'unité de négociation</p> | <p>(D) <i>Seniority</i><br/>Seniority on promotion<br/>Seniority on lay-off<br/>Retention of seniority during term of lay-off<br/>Preferential treatment for union officials in case of lay-off<br/>Special seniority provision for employees with special skills<br/>Specific provision re seniority on transfer out of B.U.</p> |
| <p>(E) <i>Heures de travail</i><br/>Semaine normale de travail (jours)<br/>Heures quotidiennes de travail (rémunérées au taux régulier)<br/>Heures hebdomadaires de travail (rémunérées au taux régulier)</p>  | <p>(E) <i>Hours of work</i><br/>Normal work week (days)<br/>Daily hours (hours at straight rate)<br/>Weekly hours (hours at straight rate)</p>  |
| <p>(F) <i>Sujets se rapportant directement aux salaires</i><br/>Réexamen des salaires pendant la durée de la convention<br/>Boni relié au coût de la vie<br/>Systèmes de salaires au rendement</p>   | <p>(F) <i>Items directly related to wages</i><br/>Wage reopeners<br/>Cost of living bonus<br/>Wage incentives</p>   |
| <p>(G) <i>Revenus supplémentaires ne se rapportant pas directement aux salaires</i><br/>Partage des bénéfices<br/>Boni de Noël<br/>Allocation d'éducation</p>  | <p>(G) <i>Supplementary income not directly related to wages</i><br/>Profit sharing<br/>Christmas bonus<br/>Education allowance</p>   |
| <p>(H) <i>Quelques formes de sécurité de revenu</i><br/>Indemnité de présence<br/>Indemnité d'appel (ou de rappel)<br/>Indemnité de voyage à l'occasion d'un appel (ou d'un rappel)<br/>Emploi ou salaire garanti<br/>Indemnité de fin d'emploi et avantages supplémentaires versés à l'occasion de chômage</p>  | <p>(H) <i>Some forms of income security</i><br/>Reporting pay guarantee<br/>Call-in (back) pay guarantee<br/>Travel allowance on call-in (back)<br/>Guaranteed employment or earnings<br/>Severance pay and S.U.B.</p>  |

- (1) *Majoration du salaire pour du temps de travail*  
 Taux de travail supplémentaire après les heures quotidiennes de travail  
 Taux de salaire supplémentaire après les heures hebdomadaires de travail  
 Taux pour le travail supplémentaire accompli le samedi ou le 6e jour (durant lequel on ne travaille normalement pas)  
 Taux pour le travail supplémentaire accompli le dimanche ou le 7e jour (durant lequel on ne travaille normalement pas)  
 Taux majoré pour du travail accompli au cours d'un congé payé  
 Taux majoré pour du travail accompli le samedi (le travail est régulièrement prévu)  
 Taux majoré pour du travail accompli le dimanche (le travail est régulièrement prévu)  
 Prime pour du travail par poste — Deuxième poste  
 Prime pour du travail par poste — Troisième poste
- (1) *Versements pour du temps durant lequel on ne travaille pas*  
 Congés payés  
 Disposition spéciale concernant le congé payé tombant le samedi (durant lequel on ne travaille normalement pas)  
 Disposition spéciale concernant le congé payé tombant le dimanche (durant lequel on ne travaille normalement pas)  
 Disposition concernant le congé payé tombant un jour où l'on ne travaille normalement pas, autre que le samedi et le dimanche  
 Disposition concernant le congé payé tombant pendant les vacances  
 Vacances payées — Dispositions générales  
 Vacances payées — Deux semaines  
 Vacances payées — Trois semaines  
 Vacances payées — Quatre semaines

- (1) *Premium pay for time worked*  
 Overtime premium rates after daily hours  
 Overtime premium rates after weekly hours  
 Overtime premium rates on Saturday or sixth day (not normally worked)  
 Overtime premium rates on Sunday or seventh day (not normally worked)  
 Premium rates for work on paid holiday  
 Premium pay for regularly scheduled work on Saturday  
 Premium pay for regularly scheduled work on Sunday  
 Shift premiums — Second shift  
 Shift premiums — Third shift
- (1) *Pay for time not worked*  
 Paid holidays  
 Prov. conc. paid holiday falling on Saturday (not normally worked)  
 Prov. conc. paid holiday falling on Sunday (not normally worked)  
 Prov. conc. hol. falling on sched. day off (other than Saturday and Sunday)  
 Prov. conc. paid holiday falling within vacation period  
 Paid vacations — General  
 Paid vacations — Two weeks  
 Paid vacations — Three weeks  
 Paid vacations — Four weeks

Vacances payées — Cinq semaines	Paid vacations — Five weeks
Congé-maladie	Sick pay
Périodes de repos	Rest periods
Périodes rémunérées pour repas	Paid meal periods
Repas payés	Paid meals
Périodes payées de toilette	Paid wash-up time
Indemnité pour blessure	Injury allowance
Congés rémunérés — Cas de décès dans la famille	Paid leave of absence — Death in family
Congés rémunérés — Cas de maladie dans la famille	Paid leave of absence — Illness in family
Congés rémunérés — Présence requise à une cour de justice (juré ou témoin)	Paid leave of absence — Jury duty and/or court witness
Congés rémunérés autres cas	Paid leave of absence — Other
(K) <i>Dispositions spéciales concernant les travailleuses</i>	(K) <i>Special women provisions</i>
Salaire égal	Women — Equal pay
Unité d'ancienneté séparée	Women — Separate seniority unit
Congé de maternité	Women — Maternity leave
Périodes de repos	Women — Rest periods
(L) <i>Dispositions spéciales relatives aux travailleurs âgés et/ou handicapés</i>	(L) <i>Provisions concerning older and/or handicapped workers</i>
Travailleurs âgés et/ou handicapés	Older and/or handicapped workers
Travailleurs pensionnés	Retired workers
(M) <i>Clauses diverses</i>	(M) <i>Miscellaneous provisions</i>
Programme conjoint d'évaluation des tâches	Joint job evaluation
Changements technologiques	Technological change
Restrictions touchant le travail supplémentaire	Restrictions on overtime work
Distribution de travail à l'extérieur	Contracting out
Double emploi	Moonlighting
Annonces d'emplois	Job posting
Avis de mise-à-pied	Notice of lay-off
Congés non-rémunérés — Affaires syndicales	Unpaid leave of absence — Union business
Congés non-rémunérés — Autres cas	Unpaid leave of absence — Other
Arrêts de travail dans d'autres établissements	Work stoppages in other establishments
Fréquence des jours de paye	Frequency of pay-days
Méthode de paiement	Method of payment