

Relations industrielles Industrial Relations



La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives : une analyse des secteurs privé et public, par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1977, 149 pp.

Paul-Martel Roy

Volume 33, Number 3, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028898ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028898ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Roy, P.-M. (1978). Review of [*La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives : une analyse des secteurs privé et public*, par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1977, 149 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(3), 567–569. <https://doi.org/10.7202/028898ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

RECENSIONS BOOK REVIEWS

La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix, Ottawa, Conseil économique du Canada, 1977, 149 pp.

L'étude des professeurs Cousineau et Lacroix est une excellente application des plus récents développements de la théorie néo-classique de la détermination des salaires, avec les grandeurs et misères qu'une telle approche comporte.

Le travail se divise en trois parties réparties sur sept chapitres. Le premier chapitre décrit l'échantillon utilisé pour fins de vérification statistique du processus de détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives. Il s'agit des conventions collectives qui visent les unités de négociation de 500 membres ou plus à l'exception du secteur de la construction. En 1975, ces unités de négociation — au nombre de 855 — représentent au Canada 60.1% des effectifs syndicaux et 22.1% des travailleurs rémunérés non agricoles dont 54.3% appartiennent au secteur privé et 45.7% au secteur public. Dans cet univers, on a constaté des augmentations annuelles moyennes du taux de salaire de base de l'ordre de 8% entre 1967 et 1972 inclusivement, augmentations qui se sont accrues en 1973 et 1974 pour atteindre 16.9% en 1975; ces augmentations n'ont d'ailleurs pas été du même rythme dans le secteur privé et dans le secteur public. Il y a là sûrement objet d'étude et c'est ce sur quoi on se concentre dans les deuxième et troisième parties.

On le fait au moyen de régressions à plusieurs facteurs, qu'on classe en trois catégories:

a) *facteurs d'environnement économique* antérieur à la signature d'une convention collective; il s'agit en fait de l'état

de la demande excédentaire et des conditions d'inflation

- b) *les caractéristiques des parties en cause*, c'est-à-dire leur caractère public ou privé, leur secteur d'appartenance
- c) *le climat des négociations*, c'est-à-dire la durée des négociations, le fait qu'il y a eu ou non intervention d'une tierce partie et/ou grève

Les deux premiers types de facteurs sont considérés dans la deuxième partie qui va des chapitres 2 à 5 inclusivement alors que le dernier type de facteurs est étudié dans les chapitres 6 et 7, la troisième partie.

Dans la deuxième partie donc on s'attache aux facteurs d'environnement économique et aux caractéristiques des parties en cause comme variables indépendantes. La variable dépendante est l'augmentation annuelle moyenne en pourcentage du taux de salaire de base de chacune des grandes conventions collectives signées au Canada entre 1967 et 1975.

Dans le secteur privé sur lequel se porte l'attention au chapitre 2, on retient pour représenter l'état de la demande excédentaire un indice du taux de postes vacants dans l'ensemble de l'économie; pour représenter les conditions d'inflation on inscrit la variation annuelle moyenne en pourcentage de l'indice des prix à la consommation, retardée de six mois; les caractéristiques des parties en cause sont prises en compte au moyen de variables dichotomiques. Les coefficients ont en général le signe attendu et sont pour la plupart significatifs à un seuil de 1%. Deux remarques s'imposent cependant. L'échantillon, dit-on, (p. 32) est « tel qu'il réunit les avantages d'une coupe instantanée (caractéristiques micro-économiques), d'une série chronologique (environnement économique) et d'une cohorte tout à la fois ».

Cependant, ces avantages s'estompent plus loin lorsqu'on constate (p. 41) que « le coefficient de détermination corrigé se situe à .376, ce qui est difficile à interpréter vu la nature de notre échantillon qui n'est ni une parfaite coupe instantanée, ni une pure série chronologique ».

Par ailleurs, étant donné les bons résultats obtenus avec l'indice du taux de postes vacants dans l'ensemble de l'économie, on conclut (p. 43) que « contrairement à une opinion très répandue, les forces du marché, c'est-à-dire de l'offre et de la demande sur le marché du travail, ont un rôle important à jouer dans la détermination des salaires des grandes conventions collectives du secteur privé de l'économie ». Cette conclusion nous paraît un peu rapide du fait que c'est l'état du marché pour l'ensemble de l'économie qui expliquerait la détermination des salaires pour des entreprises et même des établissements individuels; ceci n'est certainement pas la prédiction théorique conventionnelle à moins qu'on ait une très forte corrélation entre l'état du marché agrégé et l'état de chacun des marchés. Il faut donc au minimum poser cette dernière hypothèse.

Pour le secteur public (chapitre 3) la procédure de vérification statistique est semblable, à la différence près qu'on ajoute deux variables: une variable dichotomique pour tenir compte du fait qu'il s'agit ou non d'une première convention collective et une variable qui a pour but de « tester l'hypothèse selon laquelle la syndicalisation récente du secteur public, se conjuguant à une attitude favorable des gouvernements face à la redistribution des revenus, a pu entraîner une poussée particulièrement importante des salaires relativement faibles » (p. 53). La forme choisie pour cette variable est le rapport du taux de salaire minimum en vigueur dans la province où une convention a été signée sur le dernier taux de salaire reçu par les travailleurs avant la signature d'une convention. Une analyse comparative des résultats obtenus pour les secteurs public et privé permet de conclure ainsi:

« D'abord, les salaires dans le secteur public sont nettement plus sensibles à l'inflation que ceux du secteur privé. Ensuite, l'incidence des conditions du marché du travail sur les salaires dans

le secteur public est faible et beaucoup moins importante que dans le secteur privé. Enfin, c'est seulement dans le secteur public que les salaires relativement faibles ont connu des taux d'augmentation plus élevés que les hauts salaires » (p. 68).

Les auteurs, dans la suite du chapitre 4, examinent les conséquences d'une évolution différente des salaires des secteurs public et privé, d'abord en période de récession puis en période d'expansion. L'analyse se base sur l'hypothèse que ces deux secteurs réagissent différemment aux conditions du marché du travail d'une part et à l'inflation anticipée d'autre part. Ainsi, en récession on aurait une détérioration relative des salaires dans le secteur privé en même temps que les travailleurs maintiendraient des exigences salariales élevées, retireraient leur offre de travail et maintiendraient le chômage au-dessus de son taux « naturel ».

Cette analyse inspirée des travaux de Robert E. Hall, est certes cohérente; elle n'est pas pour autant vraisemblable et convaincante. Veut-on dire que les travailleurs en période de récession devraient accepter une baisse de salaire absolu qui stimulerait l'emploi? Veut-on dire qu'au taux de salaire absolu habituel les travailleurs du secteur privé retirent leur offre de travail à cause de la détérioration de leur salaire relatif? La première éventualité a déjà été traitée par Keynes! La seconde nous apparaît tout simplement comme invraisemblable. L'interaction entre les secteurs privé et public devrait selon nous être abordée différemment.

Au chapitre 5, on traite des effets des erreurs d'anticipation et du rattrapage sur les ententes salariales. On en conclut que « ce sont les anticipations sur l'évolution des prix plutôt que les pertes de salaire réel encourues dans le passé qui expliquent l'évolution récente des salaires dans les principales conventions collectives » (p. 94).

Dans la troisième partie, aux chapitres 6 et 7, on examine l'influence du climat des négociations. Cette partie nous vaut un passage analytique remarquable sur la grève. Dans la vérification empirique, on tient compte de l'activité de grève au moyen de deux variables: une première, dichotomique, pour indiquer qu'il y a eu ou

non grève, une deuxième qui exprime la durée de la grève en nombre de jours ouvrables. Il est intéressant d'apprendre que « l'activité de grève n'a pas contribué à l'accélération des salaires de l'ensemble des principales conventions collectives du secteur privé, ni à travers la détérioration du climat des relations industrielles, ni en occasionnant des augmentations de salaire supérieures pour les unités de négociation qui ont eu recours à la grève. L'activité de grève ne semble donc pas inflationniste » (p. 112).

Quant aux interventions dans le cadre des négociations collectives, il semble qu'elles n'entraînent pas de différences dans les ententes salariales. Il s'agit, tout comme la grève d'ailleurs, de mécanismes de transmission de l'information.

La thèse des auteurs est donc que dans le secteur privé le marché est déterminant; la négociation et éventuellement la grève sont des processus de transmission de l'information. Le secteur public est bien plus difficile à qualifier; en tout cas, il risque de générer des effets pervers dans son interaction avec le secteur privé en aggravant des conséquences nationales des perturbations économiques mondiales. Le premier but d'une politique salariale doit donc être d'éviter l'apparition de disparités importantes entre les deux secteurs.

Au total, il s'agit d'un texte instructif et stimulant dans son orthodoxie.

Paul-Martel ROY

Université du Québec à Montréal

L'organisation du temps de travail dans les pays industrialisés, Genève, Bureau international du travail, 134 pp.

Le présent volume est le fruit d'un colloque sur l'aménagement du temps de travail et les problèmes sociaux relatifs au travail par équipes dans les pays industrialisés, tenu à Genève du 3 au 11 mai 1977. Il est composé de trois parties: la première présente deux documents de travail préparés par le BIT pour les participants du colloque; la deuxième reproduit le résumé de six des treize communications présentées au colloque; la dernière est constituée par le compte rendu des travaux du colloque.

Le premier document de travail fait le point sur les nouvelles tendances dans le domaine de l'aménagement du temps de travail. Ces tendances semblent marquées de deux caractéristiques principales: 1. les aspects qualitatifs ont pris le pas sur les préoccupations quantitatives (v.g. le choix individuel des horaires s'est substitué aux revendications pour réduire le nombre d'heures de travail); 2. l'émergence d'une tendance à considérer la durée du travail dans des cadres toujours plus larges (v.g. les concepts de durée annuelle du travail, de durée de la vie active sont en train de se substituer à ceux de la semaine et de la journée de travail). Dans ce contexte, le document présente une excellente typologie des différentes formes d'aménagement et de réaménagement des temps de travail.

Le deuxième document, après avoir rappelé brièvement les principes d'organisation et les problèmes généraux du travail par équipes, dresse également une typologie intéressante des différents problèmes sociaux reliés au travail par équipes. Le document tente de tracer le portrait du travail par équipes dans le monde. C'est ainsi que nous apprenons que « selon les pays, de 15 à 30 pour cent des effectifs de la population active « travaillent par équipes » et « qu'en moyenne, on peut estimer que la moitié des travailleurs par équipes sont impliqués dans les systèmes à trois postes, comprenant donc un poste de nuit ». L'examen des problèmes sociaux touche à tous les aspects, depuis le coût humain et social du travail par équipes (santé, vie familiale, vie sociale) jusqu'à l'emploi féminin.

La seconde partie du volume, où sont présentés six documents de travail préparés par les participants, tente de faire le point sur la situation de l'organisation du temps de travail dans quatre pays (Australie, Canada, Royaume-Uni, Pays-Bas), en plus de rapporter deux contributions originales: la première sur les conséquences administratives et sociales du travail par équipes, la seconde sur la recherche d'un seuil d'utilisation optimale du travail par équipes (selon l'auteur, ce seuil se situerait à deux postes quotidiens; ce qui signifie disparition du poste de nuit).

La dernière partie rapporte brièvement le résultat des travaux du colloque. Tous