

Le contenu non salarial des conventions collectives dans les industries manufacturières au Québec

Claude Rondeau et François Badin

Volume 41, numéro 1, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050182ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050182ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'objet de cet article est d'étendre l'analyse déjà disponible de certaines clauses de convention collective à l'ensemble des clauses non salariales de celles-ci.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Rondeau, C. & Badin, F. (1986). Le contenu non salarial des conventions collectives dans les industries manufacturières au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(1), 69–90. <https://doi.org/10.7202/050182ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

Le contenu non salarial des conventions collectives dans les industries manufacturières au Québec

Claude Rondeau
et
François Badin

L'objet de cet article est d'étendre l'analyse déjà disponible de certaines clauses de convention collective à l'ensemble des clauses non salariales de celles-ci.

Les conventions collectives couvrent un éventail de sujets s'étendant bien au-delà des taux de salaire, allant de la sécurité syndicale à divers régimes d'avantages sociaux, en passant par la réglementation de la mobilité interne des salariés et l'établissement de procédures de règlement des griefs. Ces dispositions contribuent à satisfaire certaines des préférences des salariés à l'égard de leur emploi, et constituent ainsi des éléments de leur rémunération. Pour les employeurs, les mêmes dispositions entraînent des dépenses additionnelles aux salaires, et contribuent aux coûts du travail. Ainsi, cet important aspect des conventions collectives n'est pas sans exercer une influence aussi bien sur le fonctionnement des marchés du travail que sur le processus même de la négociation collective.

Leur importance dans le processus de la négociation collective est une évidence, car elles en constituent en partie la substance même, et leur négociation donne parfois lieu à des conflits majeurs. Souvent, elles affectent le résultat de la négociation en constituant une monnaie d'échange pour les parties en regard des clauses salariales de la convention. Ainsi, l'impact des clauses non salariales s'étend non seulement au processus de négociation,

• RONDEAU, C., professeur, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

BADIN, F., étudiant à la maîtrise, Département des relations industrielles, Université Laval.

mais aussi aux structures de salaires¹. En plus d'introduire des éléments de souplesse dans le processus de négociation, ces clauses peuvent aussi conduire à une structure de compensation plus adaptée aux préférences des salariés, à un coût moindre pour l'employeur, et à une plus grande efficacité dans l'utilisation du facteur travail.

Par ailleurs, les recherches récentes sur le fonctionnement des marchés du travail non syndiqués aussi bien que syndiqués font ressortir l'importance des conditions de travail autres que les taux de salaire. Dans un contexte syndiqué, Freeman & Medoff [1984] suggèrent que la réglementation instaurée par les clauses non salariales des conventions collectives peut contribuer à réduire le roulement de la main-d'oeuvre, et à accroître le volume et l'efficacité de la formation en cours d'emploi, ce qui peut entraîner un accroissement de la productivité. Dans un contexte non syndiqué, la théorie du développement et du fonctionnement du marché interne conduit à des conclusions similaires. Selon cette théorie, le marché internalisé repose en partie sur des avantages consentis aux salariés en matière de sécurité d'emploi ou de chances de promotion, i.e. des avantages de même nature que certains de ceux découlant des clauses non salariales des conventions collectives. La théorie prédit que les avantages offerts aux salariés par l'internalisation du marché du travail favorisent une réduction du roulement de la main-d'oeuvre et une amélioration de l'efficacité de la formation en cours d'emploi².

L'analyse du contenu non salarial des conventions collectives apparaît donc utile à plusieurs points de vue. Cependant, les études sur ce sujet demeurent peu nombreuses. Pour le Québec, nous disposons de travaux sur les clauses de conventions collectives dans certains domaines spécifiques comme la protection du revenu, le changement technologique et les clauses de sous-traitance³. L'objet de cet article est d'étendre l'analyse à l'ensemble des clauses non salariales de conventions collectives⁴.

1 Des études ont démontré l'existence de cette interaction entre les taux de salaires et certains bénéfices spécifiques comme les régimes de retraite, ou l'amélioration de la sécurité au travail (Ehrenberg 1980; Smith 1979).

2 DOERINGER & PIORE [1970], OSTERMAN, [1984] JACOBY [1984] suggère d'ailleurs que le développement du marché interne résulte fréquemment des efforts faits par les employeurs pour éviter la syndicalisation, en offrant aux salariés des conditions de travail similaires à celles établies dans des entreprises syndiquées comparables.

3 BERNIER [1974, 1976]; BRODY et POIRIER [1984].

4 Selon la terminologie habituelle, on distingue les clauses normatives et les clauses monétaires, ces dernières incluant les structures salariales et d'autres clauses entraînant directement des déboursés, comme les vacances, les congés payés, etc. La présente étude concerne à la fois les clauses normatives, et les clauses monétaires autres que les structures de salaires. Pour éviter toute ambiguïté, les clauses analysées sont désignées comme des clauses non salariales.

Le principal obstacle à cet égard réside dans l'hétérogénéité des clauses non salariales. Pour contrer cette difficulté, une méthode de mesure du contenu des conventions collectives développée par Gerhart [1976] et Kochan et Wheeler [1975] est adoptée⁵. L'étude porte sur dix-neuf industries du secteur manufacturier au Québec⁶. Les données proviennent de 2192 conventions collectives signées entre le 1^{er} janvier 1979 et le 15 avril 1982, et inscrites au fichier des conventions collectives du ministère du Travail du Québec pour le mois d'avril 1982⁷.

LA MESURE DES CLAUSES NON SALARIALES

L'analyse du contenu non salarial des conventions collectives soulève le problème de la conceptualisation d'un ensemble hétérogène et complexe de données généralement qualitatives, en volume souvent considérable, et dont la signification propre est très diversifiée. Ces données doivent être transformées en un tout relativement homogène constitué d'éléments directement comparables. Pour ce faire, il est nécessaire de définir pour l'ensemble des clauses de convention collective un dénominateur commun. Par ailleurs, la nature conflictuelle du processus de la négociation collective impose l'adoption a priori du point de vue de l'une des parties dans la définition de ce dénominateur commun⁸.

L'approche généralement retenue dans la littérature consiste à adopter le point de vue du syndicat, et à chercher à mesurer le contenu des conventions collectives en regard des objectifs poursuivis par le syndicat en négociation. Ainsi, Kochan et Wheeler [1975], dont l'étude se limite à un seul syndicat et aux services de protection contre les incendies dans certaines municipalités des États-Unis, évaluent le contenu des conventions collectives négociées par comparaison avec la convention collective «type» proposée par le bureau central du syndicat concerné. Si cette approche permet en principe de bien cerner les véritables objectifs du syndicat quant au con-

5 Ces deux études ont porté sur le secteur municipal aux États-Unis. ANDERSON [1979a; 1979b] a effectué des études similaires sur le secteur public fédéral canadien. Enfin, l'étude de KOCHAN & BLOCK [1977], portant sur le secteur privé aux États-Unis, est particulièrement importante dans le contexte du présent article.

6 Le secteur des activités manufacturières diverses est exclus.

7 Nous désirons exprimer notre appréciation de la collaboration reçue du personnel du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Ministère du Travail, Gouvernement du Québec).

8 Ce point de vue est développé par KOCHAN et BLOCK [1977]. On peut illustrer cette démarche au moyen d'un exemple, celui de l'estimation du coût d'une convention collective. Les dépenses encourues par l'employeur dans l'application de la convention collective constituent le facteur commun à un ensemble de clauses de la convention. Le coût total est obtenu par l'addition de ces dépenses.

tenu de la convention collective, elle n'est cependant pas utilisable dans le cadre d'une étude portant sur plusieurs syndicats ou industries. Kochan et Block [1977], dont l'étude porte sur une coupe instantanée de 31 industries aux États-Unis, évaluent les conventions collectives en regard des objectifs attribués aux salariés dans cinq domaines par les théoriciens de la satisfaction au travail⁹. Il en résulte un concept multidimensionnel des objectifs syndicaux en négociation collective, qui a l'avantage de permettre une analyse plus raffinée des différents éléments d'une convention collective; cependant, la conceptualisation de la convention comme un tout homogène est rendue difficile par l'absence d'une notion synthétique des objectifs syndicaux. D'autres auteurs adoptent aussi, de façon plus ou moins explicite, une approche centrée sur les objectifs syndicaux en négociation, mais sans proposer de cadre permettant l'interprétation des mesures effectuées.

Dans la présente étude, suivant en cela Gerhart [1976], et en adoptant le point de vue du syndicat, nous retenons la réduction des droits de la direction comme dénominateur commun des clauses non salariales d'une convention collective.

Ce choix repose sur plusieurs raisons. D'abord, il est difficile de nier que les droits de la direction constituent une préoccupation majeure, aussi bien pour l'employeur que pour le syndicat, en négociation collective. Ces droits, qui ont été définis comme les «prérogatives habituellement réservées à la direction dans la conduite de l'entreprise»¹⁰, sont le fondement d'une gestion unilatérale de l'entreprise, en toute liberté et discrétion, sous réserve du respect de la loi et des mœurs courantes. En l'absence d'une convention collective, les salariés n'ont que peu de prise sur ces droits, ou sur les décisions qui en découlent et qui les affectent directement. La convention collective vient modifier cet état de choses dans les matières qui y sont traitées, en prescrivant des normes. Ces normes étant négociées, les salariés peuvent ainsi influencer directement l'exercice des droits de la direction. De plus, le statut légal de la convention collective, et l'existence d'une procédure de recours dans l'application des normes ainsi imposées à l'employeur, assurent le caractère contraignant des dispositions de la convention.

En second lieu, la notion des droits de la direction en est une qui se manifeste dans la plupart des clauses d'une convention collective, sinon toutes. Pour illustrer cette réalité, il suffit de mentionner, *a contrario*, le fait que les clauses habituelles de conventions collectives, visant à réaffirmer les

⁹ Dans les termes des auteurs: «the-job-related goals of workers».

¹⁰ Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1976. Après avoir décrit ces droits, l'auteur ajoute: «D'une façon générale, les syndicats s'efforcent d'en restreindre la portée par le truchement de la convention collective».

droits de la direction, sont énoncées sous réserve des autres dispositions de la convention. L'employeur et le syndicat admettent ainsi que la réduction des droits de la direction est un des effets des autres clauses d'une convention collective.

Enfin, tout en facilitant la conception de la convention collective comme un tout relativement homogène, le concept de la réduction des droits de la direction n'exclut pas que des catégories de clauses soient définies dans le but de tenir compte de la multi-dimensionalité des objectifs syndicaux en négociation. Dans la présente étude, pour capter cette dimension du processus de négociation et de la réalité des conditions de travail dans les entreprises, trois catégories de clauses non salariales ont été définies, reflétant les objectifs syndicaux dans trois champs principaux: les droits du syndicat dans l'entreprise, les mesures relatives à l'emploi, et celles relatives aux revenus des salariés (autres que les taux de salaires). Le contenu de ces catégories est décrit plus loin.

Dans cette optique, l'évaluation des conventions collectives s'est faite par le codage des clauses non salariales retenues pour fins d'analyse. En avril 1982, 214 clauses étaient inscrites au fichier du ministère du Travail. Pour les fins de la présente étude, le fichier a été purgé de 88 clauses, dont la plupart avaient pour objet l'établissement de modalités techniques d'application d'un principe établi par une des clauses retenues. Dans un nombre limité de cas, les clauses non retenues reflétaient manifestement un intérêt commun des parties, ou pouvaient être recherchées aussi bien par l'employeur que par le syndicat, de sorte que leur signification dans le cadre de la présente étude a été jugée ambiguë. Au total, 126 clauses ont été retenues pour fin d'analyse, et codifiées¹¹.

Le codage a consisté à attribuer à chaque clause une valeur croissante selon sa contribution spécifique à la réduction des droits de la direction. Pour la plupart des clauses, la valeur attribuée est dichotomique, reflétant la présence (un) ou l'absence (zéro) d'une restriction aux droits de la direction. Vingt clauses¹² impliquant une variation dans le degré de réduction des droits de la direction se sont vu attribuer une valeur variant de 0 à un maximum de 6. La somme de ces valeurs fournit une mesure quantitative que nous désignerons comme l'indice général de la réduction des droits de la direction résultant des clauses non salariales d'une convention collective.

11 On peut obtenir des auteurs la liste des clauses recensées et des valeurs attribuées.

12 À titre d'exemples, la clause de sécurité syndicale, ou le nombre de congés payés.

Il convient maintenant de décrire le contenu des trois catégories de clauses non salariales mentionnées plus haut, qui constituent les composantes de l'indice général. Les clauses relatives aux droits syndicaux reflètent des préoccupations proprement syndicales qui sont de deux ordres: d'une part, la sécurité de l'organisation syndicale et l'accès aux ressources utiles à son fonctionnement,¹³ et, d'autre part, la participation de l'institution syndicale à diverses instances décisionnelles ou consultatives dans l'entreprise. Trente-deux clauses de convention collective sont classées dans cette catégorie. Elles concernent principalement l'adhésion des salariés au syndicat, les activités des représentants syndicaux, et la procédure de règlement ou d'arbitrage des griefs. Moins fréquemment, on y trouve aussi des clauses relatives à la réouverture de la convention collective, à la participation du syndicat à divers comités conjoints, ou à l'application de la convention collective à certains groupes particuliers (par exemple, aux employés temporaires ou à temps partiel).

Une fois sa sécurité et son fonctionnement assurés par les clauses appropriées, un syndicat est essentiellement préoccupé de l'emploi et des revenus des salariés, et c'est dans ces deux champs qu'il cherchera particulièrement à imposer des normes à l'exercice des droits de la direction. Les clauses de convention collective relatives à l'emploi concernent l'établissement de règles relatives à la sécurité d'emploi, ainsi qu'au contrôle et à la répartition de la force de travail dans l'entreprise. Sont classées sous cette rubrique vingt clauses relatives à la mobilité interne des salariés, à la mise à pied, à la formation et au recyclage, et à la protection de l'emploi.

La troisième catégorie contient soixante-quatorze clauses relatives à la détermination de la rémunération des salariés, et à la protection de leurs revenus. Ces clauses réfèrent à des modes ou des taux particuliers de rémunération pour certaines périodes de temps de travail ou d'absence du travail (heures supplémentaires, repos, déplacements, etc...), à diverses primes et indemnités, aux congés payés et aux mesures de protection du revenu en cas de mise à pied, de maladie, d'accident ou de changements technologiques affectant l'emploi.

Avant de procéder à la présentation et à l'analyse des résultats obtenus, deux remarques s'imposent. Il est certain que toutes les clauses d'une convention collective n'ont pas la même importance pour les parties. La même clause de convention collective peut prendre une importance stratégique ou tactique différente, que ce soit pour le même syndicat et le même employeur d'une convention à l'autre, ou encore pour des syndicats ou des employeurs

¹³ GERHART [1976] fonde sa position sur un théorème développé en docimologie, selon lequel, dans des limites raisonnables, la pondération n'affecte pas l'ordre des individus évalués si les sujets d'évaluation sont relativement homogènes et en grand nombre.

différents selon l'industrie ou la région où ils se trouvent. La méthode retenue pour la quantification des clauses non salariales des conventions collectives ne tient pas compte du poids relatif de ces clauses pour les parties en négociation. Ce problème de la pondération des différentes clauses d'une convention collective est discuté par Gerhart [1976], et par Kochan et Wheeler [1975]. Selon Gerhart, la pondération n'affecterait pas l'ordre des conventions collectives évaluées, de sorte que cette question peut être ignorée¹⁴. Pour leur part, Kochan et Wheeler [1975] ont vérifié directement l'importance de la pondération des clauses dans l'étude du contenu des conventions collectives. Après avoir soumis une liste non pondérée d'objectifs syndicaux à des syndicalistes de l'I.A.F.F. en leur demandant d'effectuer une pondération en deux étapes, ils ont obtenu un coefficient de corrélation de 0,936 entre les scores pondérés et non pondérés des mêmes conventions collectives. Ils constatent de plus que les résultats de leurs analyses ne diffèrent pas significativement selon que les scores pondérés ou non pondérés sont utilisés comme variable dépendante. On doit cependant noter que cette étude ne portait que sur un seul syndicat. Néanmoins, compte tenu de ces remarques, ainsi que du coût et de l'ampleur de la tâche, aucune tentative de pondération des différentes clauses de conventions collectives n'a été faite dans le cadre de la présente étude.

Un second commentaire concerne la composition de la grille des clauses de conventions collectives codifiées au fichier du ministère du Travail. Le fichier lui-même est exhaustif car il contient toutes les conventions collectives dont le dépôt au ministère du Travail est obligatoire en vertu du *Code du travail*. Cependant, tout en étant d'une portée très vaste, la grille des clauses codifiées est sélective. Le contenu de cette grille définit implicitement une convention collective 'type', et constitue un étalon de référence par rapport aux conventions collectives analysées. Dans les termes définis plus haut, cette convention collective 'type' est celle où la réduction des droits de la direction est la plus forte. On peut supposer qu'il existe, en principe, une telle convention collective 'type'. Cependant, son contenu n'est pas nécessairement unique; il peut varier non seulement d'une industrie à l'autre, mais aussi dans le temps. Ainsi, la sélectivité du contenu de la grille expose l'analyse à deux sources d'erreur: celle résultant de l'omission de clauses qui auraient dû être incluses,¹⁵ et celle résultant de l'inclusion de

14 Par exemple, les clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail, dont la codification a débuté en 1982, et qui ont dû être exclues de la présente étude.

15 Par exemple, les primes d'éloignement, qui sont spécifiques à certaines entreprises.

clauses qui auraient dû être omises¹⁶. L'importance de l'une et l'autre de ces sources d'erreur est difficile à évaluer. Il sera nécessaire de les garder à l'esprit dans l'interprétation des résultats¹⁷.

LES RÉSULTATS

Le tableau 1 présente les valeurs moyennes de l'indice et de ses composantes pour chacune des industries du secteur manufacturier au Québec, sauf les industries manufacturières diverses. Ce tableau révèle des différences interindustrielles statistiquement significatives¹⁸ dans le contenu non salarial des conventions collectives, aussi bien pour l'indice général que pour chacune de ses composantes.

L'indice général varie de 43.353 en moyenne dans l'industrie du bois à 61.866 en moyenne dans l'industrie du papier, une différence de 18.5 points (soit 42.7% de l'indice moyen de l'industrie du bois). On remarque aussi que les industries dont la valeur de l'indice est supérieure à la moyenne sont dans l'ensemble des industries lourdes (papier, chimie, transformation des métaux, équipement de transport et machineries); les industries de l'imprimerie et du tabac, au sommet de la distribution, font cependant exception, de même que celle des aliments et boissons. Par ailleurs, pour la majorité des industries caractérisées comme des secteurs mous (cuir, bonnetterie, meubles, textiles et habillement), la valeur moyenne de l'indice est inférieure à la moyenne de l'ensemble des industries; une exception notoire ici est celle de l'industrie des produits du pétrole et du charbon.

Le tableau 1 révèle aussi des différences inter-industrielles significatives dans les composantes de l'indice général. Pour faire ressortir plus clairement ces différences, on a préparé le tableau 2, qui situe les industries selon leur rang quant à la valeur moyenne de l'indice général et de ses composantes. On doit remarquer toutefois que les commentaires faits sur les données du tableau 2 sont indicatifs. Le tableau 2 suggère un développement relati-

16 On peut aussi remarquer, pour fins de comparaisons inter-provinciales ou internationales, que la législation du travail au Québec impose aux parties certaines normes du travail qui doivent être négociées sous d'autres juridictions. L'exemple le plus évident, bien que récent (1977), est la déduction à la source par l'employeur des cotisations syndicales. En contrepartie, cependant, on observe assez fréquemment la répétition par les parties, dans leur convention collective, de normes déjà édictées par la législation. Cette interrelation entre le contenu des conventions collectives et les normes législatives est un domaine peu exploré, dont l'analyse déborde le cadre de la présente étude.

17 Ceci est vérifié par le test F, significatif à un niveau de confiance de 0.01.

18 Cette même approche théorique sert d'appui aux études précitées de GERHART [1976], KOCHAN et WHEELER [1975], KOCHAN et BLOCK [1977], et ANDERSON [1979a, 1979b].

vement important des clauses concernant les droits syndicaux dans les industries de l'habillement, de la bonnetterie, du cuir, et de l'imprimerie. Par contre, ces mêmes clauses semblent avoir un poids relatif moins grand dans les industries des textiles, des produits chimiques, de la première transformation des métaux, de la fabrication de machineries et de la fabrication de produits métalliques. Par ailleurs, les clauses relatives à l'emploi semblent relativement développées dans les industries des textiles et de l'imprimerie, mais non dans celle des aliments et boissons.

TABLEAU 1

Indices du contenu des conventions collectives,
industries manufacturières, Québec, avril 1982

<i>Industrie</i>	<i>Indice général</i>	<i>Droits syndicaux</i>	<i>Clauses emploi</i>	<i>Clauses revenus</i>	<i>N. conv. coll.</i>
Papier	61.866	12.173	12.399	37.293	155
Imprimerie	60.943	14.256	13.080	33.608	180
Tabac	58.886	11.571	13.371	33.943	7
Produits chimiques	58.123	10.746	12.228	35.149	85
Première transformation des métaux	56.975	10.786	12.420	33.768	79
Produits électriques	56.231	10.947	12.250	33.033	114
Aliments et boissons	56.146	11.738	11.059	33.349	370
Équipement de transport	55.178	11.275	12.159	31.744	79
Fabrication de machineries	53.875	9.783	12.275	31.817	92
Caoutchouc et plastique	51.738	10.349	11.254	30.135	63
Fabrication de produits métalliques	51.310	9.555	11.744	30.011	197
Cuir	50.736	10.809	11.095	28.831	42
Bonnetterie	49.267	10.889	10.944	27.433	18
Minéraux non métalliques	49.415	9.790	10.705	28.920	143
Meubles	47.856	10.317	10.958	26.581	103
Textiles	46.448	8.268	11.586	26.593	123
Produits du pétrole et charbon	45.165	9.103	9.676	26.386	29
Habillement	44.162	10.906	10.546	22.709	138
Bois	43.353	9.229	10.257	23.868	175
MOYENNE	52.918	10.825	11.528	30.565	2192
F	30.570	19.019	12.509	36.302	

On a ajouté au tableau 2 une colonne représentant le rang des industries selon la moyenne des gains horaires moyens pour la période 1979-81. Il en ressort des différences marquées dans la position relative de certaines industries quant au contenu non salarial des conventions collectives et aux

salaires payés. D'une part, on observe les industries des produits du pétrole et du charbon, et des minéraux non métalliques, dont le rang selon l'indice des clauses non salariales est beaucoup moins élevé que selon les gains horaires moyens. D'autre part, les industries des produits électriques et des produits chimiques, et à un moindre degré celles des aliments et boissons, du cuir et de la bonnetterie, occupent un rang sensiblement plus élevé en termes de clauses non salariales de conventions collectives qu'en termes de gains horaires moyens.

TABLEAU 2

**Industries du secteur manufacturier selon leur rang,
selon le contenu des conventions collectives
et selon les gains horaires moyens (1979-81)**

<i>Industrie</i>	<i>Indice général</i>	<i>Droits syndicaux</i>	<i>Clauses emploi</i>	<i>Clauses revenus</i>	<i>Gains moyen</i>
Papier	1	2	4	1	4
Imprimerie	2	1	2	5	3
Tabac	3	4	1	3	2
Produits chimiques	4	11	7	2	9
Première transformation des métaux	5	10	3	4	5
Produits électriques	6	6	6	7	13
Aliments et boissons	7	3	13	6	11
Équipement de transport	8	5	8	9	7
Fabrication de machineries	9	15	5	8	8
Caoutchouc et plastique	10	12	11	10	12
Fabrication de produits métalliques	11	16	9	11	10
Cuir	12	9	12	13	18
Bonnetterie	13	8	15	14	19
Minéraux non métalliques	14	14	16	12	6
Meubles	15	13	14	16	15
Textiles	16	19	10	15	16
Produits du pétrole et charbon	17	18	19	17	1
Habillement	18	7	17	19	17
Bois	19	17	18	18	14

Analyse de la détermination des clauses non salariales

Le principal intérêt de la mesure du contenu non salarial des conventions collectives réside dans la possibilité qui est offerte d'analyser les facteurs déterminants du développement de ces clauses. Les paragraphes qui suivent présentent une première exploration de cette question.

Compte tenu que les clauses non salariales constituent un résultat de la négociation, au même titre que les taux de salaire, le modèle d'analyse approprié, du moins dans une première approche, est celui de la détermination des taux de salaire sous un régime de négociation collective. L'hypothèse centrale de ce modèle est que les taux de salaires négociés dépendent du pouvoir relatif de marchandage des employeurs et des syndicats en présence. Le pouvoir de marchandage est à son tour déterminé par un certain nombre de variables habituellement regroupées sous les rubriques suivantes: l'environnement économique, politique et légal; et les caractéristiques des institutions syndicales et patronales et du processus de négociation¹⁹. Comme la présente étude porte sur les industries manufacturières du secteur privé, les données relatives à l'environnement politique et légal de la négociation collective peuvent être considérées comme constantes.

La notion d'environnement économique réfère principalement aux conditions d'offre et de demande sur le marché du travail, et à certaines caractéristiques des entreprises comme leur taille relative, leur situation financière ou la productivité du travail. Les facteurs institutionnels susceptibles d'affecter les résultats des négociations collectives sont la capacité du syndicat d'influer sur l'offre de travail; le militantisme syndical; les structures et les politiques syndicales en matière de contenu de convention collective; et les structures de négociation²⁰.

Les indicateurs retenus pour refléter ces conditions économiques et institutionnelles,²¹ et les hypothèses formulées quant à leur relation attendue avec le contenu non salarial des conventions collectives, sont décrits brièvement ci-après²².

Facteurs économiques

Les conditions d'offre et de demande sur le marché du travail sont représentées par l'élasticité de substitution entre le capital et le travail, l'élasticité de la demande pour le produit, et la proportion des coûts du travail dans les coûts totaux de production. Quant aux caractéristiques pertinentes des entreprises, on suppose qu'elles sont reflétées par le niveau de

19 Faute de données fiables pour l'ensemble des industries, les structures de négociation ne sont pas traitées dans la présente étude. Les données disponibles relatives aux structures de négociation sont établies sur la base du certificat d'accréditation. Dans le régime québécois de négociation collective, le certificat d'accréditation n'est pas un bon indicateur de l'unité de négociation; l'industrie du papier et le secteur public en sont des exemples.

20 Compte tenu de la distribution des conventions collectives analysées sur une période de trois ans et trois mois, se terminant en avril 1982, on a utilisé comme mesure des variables indépendantes, le cas échéant, la moyenne simple des années 1979, 1980 et 1981.

21 On trouvera à l'annexe 1 la liste des variables indépendantes et la source des données.

22 Voir l'annexe 1.

l'emploi, la valeur des livraisons, la taille moyenne des établissements, le taux de profit, et la productivité du travail.

Au plan économique, le pouvoir de marchandage du syndicat en négociation collective est inversement relié à l'élasticité de la demande de travail. Selon le schéma traditionnel de Marshall, la demande de travail est d'autant plus élastique que l'élasticité de substitution entre les salariés syndiqués et les autres facteurs de production est élevée, et que la demande pour le produit est élastique. Ces deux variables devraient donc être associées négativement au contenu non salarial des conventions collectives. Dans la présente étude, l'élasticité de substitution entre le capital et le travail est estimée directement²³. Comme indicateur de l'élasticité de la demande pour le produit, on utilise la proportion des exportations internationales dans les expéditions de l'industrie, en supposant que les marchés d'exportation sont plus compétitifs que les marchés locaux, et que la demande pour le produit devrait être d'autant plus élastique que les exportations constituent une part importante de la production d'une industrie. Par ailleurs, cet indicateur de l'élasticité de la demande pour le produit a été utilisé par Maki et Strand [1984], dans une étude sur les grèves au Canada. Ces auteurs postulent une relation positive entre cette variable et le coût de l'acceptation des demandes syndicales pour l'employeur. Dans une équation dont la variable dépendante est la durée des grèves, le coefficient de cette variable est positif et significatif. Cette observation et l'hypothèse formulée ci-dessus se réconcilient si on suppose que l'élasticité de la demande pour le produit a un effet positif sur la durée des grèves, laquelle affecte négativement le résultat de la négociation collective.

La proportion des coûts du travail dans les coûts totaux de production est une variable stratégique en négociation collective. Cependant, comme l'ont démontré Hicks et Robinson, son impact sur l'élasticité de la demande de travail et sur les taux de salaire négociés est ambigu, et dépend du rapport entre l'élasticité de la demande pour le produit et l'élasticité de substitution entre les facteurs de production. En principe, il est impossible de prédire a priori la direction de l'effet que cette variable peut avoir sur le contenu non salarial des conventions collectives.

Des taux élevés de profit et de productivité du travail sont considérés comme des indicateurs de la capacité des employeurs d'absorber des hausses de coût du travail; ils devraient être associés positivement au pouvoir de marchandage du syndicat et au contenu non salarial des conventions collectives.

²³ On doit noter que le taux de syndicalisation provient du fichier des conventions collectives, et mesure en réalité la proportion des salariés visés par des conventions collectives.

La valeur des livraisons est une mesure des flux bruts de recettes dont les entreprises disposent; on peut rappeler que, selon Baumol [1967], cette variable joue un rôle stratégique important dans la détermination des politiques de production, d'emploi et de prix des entreprises. Dans le contexte de la négociation collective, nous supposons que la valeur des livraisons devrait être associée positivement à la situation financière des entreprises et au pouvoir de marchandage du syndicat dans une industrie.

Le niveau de l'emploi et la taille moyenne des établissements sont des indicateurs de la taille relative des industries, du moins quant à l'utilisation du facteur travail. Nous supposons que ces variables devraient affecter positivement le contenu non salarial des conventions collectives.

Facteurs institutionnels

Le taux de syndicalisation²⁴ constitue un indicateur de la capacité des syndicats d'influer sur l'offre de travail dans l'industrie, et de limiter la concurrence exercée par les établissements non syndiqués à l'égard des établissements syndiqués sur les marchés du travail et du produit. Ainsi, plus élevé est le taux de syndicalisation, plus favorable au syndicat devrait être le contenu non salarial des conventions collectives. Il devrait en être de même du degré de militantisme syndical, reflété par l'activité de grève dans l'industrie. L'activité de grève est mesurée sous deux aspects: le nombre de grèves, et le nombre de jours/personne perdus, dans chaque industrie.

La structure du syndicalisme québécois dans le secteur privé est fortement pluraliste. Selon le fichier du ministère du Travail, les conventions collectives en vigueur en avril 1982 avaient été signées majoritairement par des syndicats internationaux ou affiliés à la FTQ ou au CTC dans toutes les industries du secteur manufacturier. Par ailleurs, les données révèlent des variations interindustrielles importantes dans la proportion des conventions collectives signées par des syndicats indépendants ou affiliés à la CSN ou à la CSD. Dans la mesure où l'affiliation syndicale affecte les politiques poursuivies à cet égard, ces différences devraient se refléter dans le contenu des conventions collectives. Pour vérifier cette hypothèse, quatre variables ont été définies selon l'affiliation du syndicat signataire de la convention collective. Les catégories sont les suivantes: CSN; CSD; FTQ-CTC et syndicats internationaux non affiliés; syndicats indépendants. Nous ne faisons pas de prédiction sur la relation entre ces variables et le contenu des conventions collectives.

²⁴ La matrice des coefficients de corrélation entre les variables indépendantes révèle neuf coefficients ayant une valeur supérieure à 0.50: LI-EMPL: 0.65; LI-COTR: -0.82; LI-NGR: 0.66; COTR-VAHH: -0.52; EXLI-TSYN82: 0.67; EXLI-TAILLE: 0.53; JPGR-TSYN82: 0.63; JPGR-TAILLE: 0.68; TSYN82-TAILLE: 0.75.

Les paramètres de ce modèle ont été estimés au moyen d'une analyse de régression multiple dont les résultats sont rapportés au tableau 3, pour l'indice général et pour chacune des trois composantes. Les résultats sont en grande partie conformes aux hypothèses formulées, sauf pour ce qui est des coefficients des variables 'taux de syndicalisation' et 'nombre de grèves' qui ont un signe négatif contraire à celui attendu. Dans l'équation de détermination de l'indice général, tous les coefficients estimés sont significatifs à un niveau de confiance de 0.01. Dans les équations de détermination des composantes de l'indice général, une ou deux des variables indépendantes ont un coefficient non significatif. Les coefficients estimés doivent cependant être considérés avec prudence, en raison d'un risque de multicollinéarité entre certaines variables indépendantes²⁵.

TABLEAU 3
Coefficients normalisés de régression multiple

<i>Variable</i>	<i>Indice général</i>	<i>Clauses revenu</i>	<i>Clauses emploi</i>	<i>Droits syndicaux</i>
EXLI	0.443	0.501	0.342	0.119
EL	-0.188	-0.133	-0.061*	-0.281
COTR	0.815	0.649	0.548	0.857
PF	0.151	0.209	0.112	-0.041*
VAHH	0.160	0.056*	0.162	0.286
LI	1.111	1.048	0.409	1.057
EMPL	0.857	0.643	1.274	0.500
EMPLCAR	-1.124	-0.955	-1.311	-0.666
TAILLE	0.412	0.438	0.266	0.207
NGR	-0.408	-0.359	-0.325	-0.322
JPGR	0.507	0.617	0.663	-0.146
EXLIJPGR	-1.008	-1.169	-1.060	-0.011*
TSYN82	-0.285	-0.268	-0.163	-0.233
CSN	0.366	0.287	0.350	0.322
FTQ	0.331	0.288	0.203	0.310
CSD	0.250	0.195	0.211	0.243
\bar{R}^2	0.24797	0.25882	0.13987	0.16055
Écart-type	11.09	7.30	2.57	3.63
F	46.15	48.82	23.27	27.19

(*) Coefficient non significatif à un niveau de confiance de 0.10.

Tous les autres coefficients sont significatifs à un niveau de confiance de 0.01.

²⁵ Incluant les syndicats internationaux indépendants, assimilés ici aux syndicats affiliés à la FTQ et au CTC.

Les coefficients de détermination estimés indiquent que les différences dans les variables retenues comme des indicateurs du pouvoir de marchandage syndical rendent compte d'environ 25% de la variance dans le contenu non salarial des conventions collectives dans les industries manufacturières. Pour ce qui est des clauses relatives à l'emploi et aux droits syndicaux, la proportion de la variance expliquée par ce modèle est de 14% et 16% respectivement. Bien que ces proportions soient relativement faibles, elles sont statistiquement significatives et non négligeables.

Les résultats obtenus quant aux déterminants institutionnels du pouvoir de marchandage sont ambigus. Tel que noté plus haut, deux variables (le nombre de grèves et le taux de syndicalisation) ont un coefficient significatif dont le signe négatif est contraire à celui attendu. Cependant, un des résultats les plus intéressants concerne la relation entre l'affiliation syndicale et le contenu non salarial des conventions collectives. Tel que noté plus haut, ce facteur est introduit au moyen de quatre variables dichotomiques, la catégorie de référence dans l'estimation des coefficients étant celle des syndicats indépendants autres qu'internationaux. Il est peu surprenant de constater que, de façon très marquée, les syndicats affiliés²⁶ obtiennent des conventions collectives nettement plus avantageuses que les syndicats indépendants. Par ailleurs, la comparaison des coefficients de régression des variables CSN, FTQ-CTC et CSD fait ressortir d'autres différences importantes dans le contenu non salarial des conventions collectives selon l'affiliation syndicale. Ainsi, dans l'ensemble, les conventions collectives signées par les syndicats affiliés à la CSN et au regroupement FTQ-CTC semblent être systématiquement plus élaborées que celles des syndicats affiliés à la CSD. Cependant, dans le cas des clauses relatives à l'emploi, ce sont les conventions collectives signées par la CSD et par le groupe FTQ-CTC qui apparaissent comme comparable en contenu, alors que celles signées par les syndicats affiliés à la CSN semblent beaucoup plus avantageuses que les autres. Ces résultats suggèrent *a posteriori* que des différences dans les orientations politiques auxquelles adhèrent les syndicats locaux, en vertu de leur appartenance à une centrale syndicale, peuvent constituer un des déterminants importants du contenu des conventions collectives au niveau des unités de négociation.

Parmi les variables reflétant les conditions des marchés du travail, l'élasticité de substitution entre les facteurs a un signe négatif et significatif, conformément à l'hypothèse formulée, sauf dans l'équation EMPLOI où le coefficient est négatif mais non significatif. Ainsi, la capacité de l'employeur de remplacer le travail syndiqué par du capital semble avoir un effet modérateur sur le pouvoir de marchandage du syndicat en matière de clau-

26 À titre d'exemples, on peut mentionner les modalités des régimes d'avantages sociaux.

ses non salariales aussi bien que salariales. Ce résultat tend à confirmer l'importance stratégique de cette caractéristique de la fonction de production.

La proportion des coûts du travail dans les coûts totaux est associée positivement au contenu des conventions collectives. Comme nous l'avons souligné précédemment, la relation entre cette variable et le pouvoir de marchandage est ambiguë au plan théorique. En réalité, on peut la décomposer en un effet d'échelle négatif (sur le pouvoir de marchandage) et un effet de substitution positif. Selon les résultats obtenus ici, c'est l'effet de substitution qui prédomine en moyenne. Ainsi, en matière de clauses non salariales, il semble que ce soit dans les entreprises où la technologie de production est relativement intensive en travail que les syndicats et les salariés obtiennent des conventions collectives relativement élaborées. Ce résultat peut s'expliquer par une relative faiblesse de l'effet d'échelle des clauses non salariales, compte tenu que ces clauses ne changent que lentement dans le temps, et que leur association aux coûts de production et aux prix des produits est beaucoup moins directe que dans le cas des taux de salaires.

Enfin, on constate que, conformément aux hypothèses formulées, le niveau des recettes brutes et le taux des profits, i.e. les flux financiers des entreprises, ainsi qu'un niveau relativement élevé de productivité des facteurs, sont associés positivement au pouvoir de marchandage du syndicat et à sa capacité de négocier des clauses non salariales relativement avantageuses. Il faut toutefois noter que le coefficient de la variable 'productivité' n'est pas significatif dans l'équation REVENU.

Les coefficients des variables EMPL (niveau de l'emploi), TAILLE, EXLI (exportations/livraisons) et JPGR (nombres de jours de grève) ont été établis au moyen d'un processus d'expérimentation dont les résultats présentent un certain intérêt. Dans un premier temps, nous avons voulu vérifier l'hypothèse d'une relation positive décroissante entre le contenu des conventions collectives et le niveau relatif d'emploi dans les différentes industries. À cette fin, les équations ont été estimées en y ajoutant la forme quadratique de la variable EMPL. Comme on peut le constater au tableau 3, les résultats ont été entièrement conformes à nos attentes. Il en ressort que le contenu non salarial des conventions collectives a tendance à être plus élaboré dans les industries où la taille moyenne des établissements et le niveau relatif de l'emploi est élevé. Toutefois, cet accroissement du contenu de la convention semble se faire à un rythme qui décroît avec l'augmentation du niveau relatif de l'emploi dans l'industrie. Par ailleurs, la valeur relative des coefficients de régression indique que l'effet du niveau relatif d'emploi s'exerce beaucoup plus fortement sur les clauses relatives à l'emploi que sur les autres catégories de clauses.

En second lieu, nous avons voulu vérifier l'hypothèse d'une interaction entre la variable EXLI et la durée des grèves telle que suggérée par l'étude de Maki et Strand [1984] citée plus haut. À cette fin, les équations ont été estimées en y ajoutant un facteur d'interaction entre EXLI et JPGR. Les résultats, qui apparaissent au tableau 3, sont ambigus. Dans trois des quatre équations (sauf DROIT), la variable JPGR a le signe positif attendu, tandis que le facteur d'interaction a un signe négatif. Cependant, le coefficient de la variable EXLI est positif, contrairement à nos attentes.

En somme, selon ces résultats, deux catégories de facteurs apparaissent comme des déterminants du contenu non salarial des conventions collectives. Ce sont d'abord des variables associées à la technologie de production, et particulièrement à l'importance du travail comme facteur de production, soit l'élasticité de substitution, la proportion des coûts du travail dans les coûts totaux, la taille moyenne des établissements et le niveau relatif de l'emploi. En second lieu, ce sont des variables qu'on peut associer à la capacité de payer des firmes, soit les profits, la valeur des livraisons, et la productivité. L'influence de la capacité de payer est clairement positive. De même, une importance relativement élevée du travail comme facteur de production est associée à des conventions collectives relativement élaborées. Cependant, la capacité de l'employeur de substituer du capital au travail agit comme un frein à cet égard.

Les résultats sont plus mitigés en ce qui a trait aux facteurs institutionnels associés au pouvoir de marchandage syndical, tels la fréquence et l'importance des grèves, et le taux de syndicalisation. Toutefois, un facteur institutionnel important, soit l'orientation des politiques syndicales telle que révélée par leur affiliation à une centrale syndicale, est apparu clairement comme un déterminant important et significatif du contenu non salarial des conventions collectives.

LES RECHERCHES FUTURES

La présente étude montre l'intérêt d'une mesure quantitative du contenu non salarial des conventions collectives, et son potentiel comme outil d'analyse du processus de la négociation collective et du fonctionnement des marchés du travail syndiqués. En dépit du caractère sommaire de la méthode de mesure utilisée, les résultats de l'analyse de régression indiquent la vraisemblance de l'évaluation faite des clauses non salariales. Cependant, il y aurait lieu de valider cette méthode auprès d'un échantillon de

négociateurs syndicaux et patronaux, particulièrement en ce qui a trait à la pondération des clauses, ainsi qu'à l'exclusion de certaines clauses dites d'application dont la valeur aux yeux des parties peut être considérable²⁷.

Par ailleurs, la distinction entre certaines catégories de clauses non salariales semble utile pour faire ressortir la multi-dimensionalité de la convention collective. Comme l'ont noté Kochan et Block [1977], et comme l'indiquent nos propres résultats en ce qui a trait aux clauses relatives à l'emploi, les différentes composantes de la convention ne semblent pas affectées au même degré par les facteurs déterminants du résultat des négociations collectives. Il serait utile de chercher à confirmer ou à infirmer ces indications, entre autres par une définition plus précise des catégories de clauses non salariales. Au plan pratique, on pourrait en dégager des indications pertinentes à la modulation des politiques de rémunération et de conditions de travail, de façon à mieux les adapter aux conditions économiques particulières des firmes ou des industries.

Dans un autre ordre d'idées, le développement d'un outil fiable et valide de mesure du contenu non salarial des conventions collectives serait d'une grande utilité pour l'analyse de l'évolution de ces clauses dans le temps. Intuitivement, il est plausible de supposer que les clauses non salariales se développent d'abord rapidement au cours des premières rondes de négociation, pour ne changer ensuite que très lentement d'une négociation à l'autre. Il s'agirait d'un phénomène similaire à celui noté plus haut d'une relation inter-industrielle positive décroissante entre le niveau relatif de l'emploi et le contenu des conventions collectives. L'étude longitudinale de ces clauses présente cependant un intérêt distinct et important. Par exemple, les résultats d'une telle analyse permettraient de mieux saisir l'impact au niveau de l'entreprise de la syndicalisation et d'une première convention collective. Le même type d'étude permettrait, par ailleurs, de mesurer et d'analyser l'ampleur et l'impact des concessions syndicales suscitées par la récession économique de 1982.

Une autre voie à explorer dans des recherches éventuelles réside dans l'étude du contenu non salarial des conventions collectives à un niveau plus désagrégé. L'analyse pourrait porter sur les disparités entre firmes dans une même industrie,²⁸ ou sur l'impact d'une catégorie spécifique de clauses non salariales sur le fonctionnement du marché du travail²⁹. Enfin, les études futures devraient être étendues aux industries non manufacturières et au secteur public, qui ont été ignorés ici.

27 Une thèse de maîtrise portant sur l'industrie du papier est en préparation au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

28 Voir BLOCK [1978] pour un exemple d'utilisation de cette méthode dans l'étude de l'impact des clauses d'ancienneté sur le taux de roulement des salariés.

RÉFÉRENCES

- ANDERSON, John C., «Determinants of Bargaining Outcomes in the Federal Government of Canada», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 32, no. 2, January 1979a, pp. 324-41.
- , «Bargaining Outcomes: An IR System Approach», *Industrial Relations*, vol. 18, no. 2, Spring 1979b, pp. 127-143.
- ARROW, K.J., H.B. CHENERY, B.S. MINHAS et R.M. SOLOW, «Capital-Labor Substitution and Economic Efficiency», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 43, no. 3, August 1961, pp. 225-250.
- BAUMOL, W.J., *Business Behavior, Value and Growth*, (rev. ed.), New York, Macmillan, 1967.
- BERNIER, Jean, «La convention collective: un indicateur de la réalité québécoise», *Relations industrielles*, vol. 29, no 1, 1974, pp. 160-184.
- BERNIER, Jean, et autres, *La protection du revenu dans les conventions collectives au Québec*, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main d'oeuvre, Québec, janvier 1974, p. 324.
- BERNIER, Jean, *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Direction générale de la recherche, ministère du Travail et de la Main d'oeuvre, Québec, février 1976, p. 248.
- BLOCK, Richard N., «The Impact of Seniority Provisions on the Manufacturing Quit Rate», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 31, no. 4, July 1978, pp. 474-488.
- BRODY, Bernard et André POIRIER, «La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises», *Le marché du travail*, vol. 5, no 7, juillet 1984, pp. 66-78.
- BROWN, Charles, «Equalizing Differences in the Labor Market», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, no. 1, February 1980, pp. 113-34.
- DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1976.
- DOERINGER, P. et M. PIORE, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., D.C. Heath & Co., 1970.
- EHRENBERG, Ronald G., «Retirement System Characteristics and Compensating Differentials in the Public Sector», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, no. 4, July 1980, pp. 470-83.
- FREEMAN, Richard B. et James L. MEDOFF, *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books, 1984.
- GERHART, Paul F., «Determinants of Bargaining Outcomes in Local Government Labor Negotiations», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 29, no. 3, April 1976, pp. 331-51.
- JACOBY, Sanford M., *The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firms*, in Osterman, 1984, pp. 23-70.

KOCHAN, Thomas A. et Hoyt N. WHEELER, «Municipal Collective Bargaining: A Model and Analysis of Bargaining Outcomes», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 29, no. 1, October 1975, pp. 46-66.

KOCHAN, Thomas A. et Richard N. BLOCK, «An Interindustry Analysis of Bargaining Outcomes: Preliminary Evidence from Two-Digit Industries», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, no. 3, August 1977, pp. 431-452.

MAKI, D. et K. STRAND, «The Determinants of Strike Activity: An Interindustry Analysis», *Relations industrielles*, vol. 39, no. 1, 1984, pp. 77-92.

OSTERMAN, P. (ed.), *Internal Labor Markets*, Cambridge, Mass., The MIT Press, 1984.

SMITH, Robert S., «Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 32, no. 3, April 1979, pp. 339-52.

WOODBURY, Stephen A., «The Scope of Bargaining and Bargaining Outcomes in the Public Schools», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, no. 2, January 1985, pp. 195-210.

ANNEXE 1

LISTE ET SOURCE DES VARIABLES INDÉPENDANTES

1. EL: élasticité de substitution capital-travail. Estimé par le coefficient B de la fonction $\ln(\text{VAHH}) = \ln A + B \ln(\text{GA})$, pour les années 1975-1982; voir Arrow et al. [1961]. À notre connaissance, cette méthode d'estimation de l'élasticité de substitution a été utilisée empiriquement pour la première fois par Maki et Strand [1984]. Source pour la variable GA (rémunération horaire moyenne): Statistique Canada, cat. 72-002; les données pour l'industrie des produits minéraux non métalliques sont pour la région de Montréal; les données pour l'industrie du pétrole et du charbon pour l'année 1975 sont pour les mois de septembre à décembre. Source pour la variable VAHH (valeur ajoutée par heures-homme): voir ci-après.
2. EXLI: La valeur des exportations divisée par la valeur des livraisons. Les données sont pour le Canada, et pour l'année 1977. Source: Statistique Canada, cat. 31-529.
3. COTR: La masse salariale des travailleurs à la production en proportion des coûts totaux de production (masse salariale + matières premières + énergie). Source: Statistique Canada, cat. 31-203.
4. PF: Taux de profits (i.e. bénéfices nets après impôts — amortissement + épuisement / ventes des produits). Source: Statistique Canada, cat. 61-207.
5. VAHH: Valeur ajoutée, activité manufacturière, divisée par heures-homme payées à la production, activité manufacturière. Source: Statistique Canada, cat. 31-203.

6. LI: Valeur des livraisons. Source: Statistique Canada, cat. 31-203.
7. EMPL: Nombre d'employés à la production. Source: Statistique Canada, cat. 31-203.
8. TAILLE: nombre moyen d'employés à la production par établissement dans chaque industrie (EMPL/ nombre d'établissements). Source pour le nombre d'établissement: Statistique Canada, cat. 31-203.
9. TSYN82: Proportion des salariés couverts par convention collective. Source: Anne Parent, «La syndicalisation au Québec», *Marché du travail*, vol. 3, no. 6, juin 1982, p. 61.
10. NGR: Nombre de grèves. Source: *Grèves et lock-out au Québec*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1979, 1980 et 1981.
11. JPGR: Jours-personne perdus. Source: *Grèves et lock-out au Québec*, CRSMT, 1979, 1980 et 1981.
12. FTQ: Nombre de conventions collectives signées par des syndicats affiliés à la FTQ, au CTC ou à des syndicats internationaux indépendants. Source: CRSMT, Fichier des conventions collectives, avril 1982.
13. CSN: Nombre de conventions collectives signées par des syndicats affiliés à la CSN. Source: CRSMT, Fichier des conventions collectives, avril 1982.
14. CSD: Nombre de conventions collectives signées par des syndicats affiliés à la CSD. Source: CRSMT, Fichier des conventions collectives, avril 1982.

Non-Wage Contents of Collective Agreements in the Québec Manufacturing Industries

This article presents a quantitative analysis of the importance of non-wage clauses in collective agreements and the conditions governing them. The study is based on 19 industries in Québec's manufacturing sector, including 2192 collective agreements signed between January 1st 1979 and April 15th 1982. A method of measurement of collective agreement content developed by Gerhart (1976) is used.

The variety of non-wage clauses as well as the basically conflictual nature of collective negotiations require the definition of a lowest common denominator. For present purposes what has been retained is: the reduction of management rights and prerogatives.

Out of a total of 214 clauses, 126 were selected as directly relevant to this study and subsequently codified on a graded scale according to negative impact on management rights. Provision has also been made for analysis of the multi-dimensional nature of union objectives during negotiations, through a definition of sub-indices from clauses related to employment, income and unions rights issues.

The results reveal statistically significant interindustry differences in the non-wage content of collective agreements, both for the general index as well as each of its components. In general, the development of non-wage clauses tends to be greater in heavy than in light industries.

The traditional model of wage determination under collective bargaining is then used to analyse the determinants of non-wage clauses. Table 3 shows the normalised coefficients of the model, estimated by OLS regression analysis. These results suggest that the non-wage content of collective agreements is determined mainly by economic variables related to production technology and ability to pay. The latter factor, measured by profits value of shipments and productivity, clearly has a positive impact on the extent management-rights reduction through collective bargaining. A labor intensive technology also contributes positively to the development of non-wage clauses; however, as expected, this impact is mitigated by a high elasticity of substitution of capital for labor.

The regression results are less clear with respect to institutional factors. Trade union density has a significant negative coefficient contrary to expectations. However, union policy as reflected in union affiliation appears to have a significant impact on non-wage clauses taken as a whole, or more specifically related to employment issues.

Travail et Société

Revue de l'Institut international d'études sociales Genève
Vol. 10 N° 3 Septembre 1985

Sommaire

Éditorial	289
Les femmes et le travail: bilan de la décennie	
La promotion de l'égalité de chances et de traitement en faveur des femmes dans la vie active: Quels problèmes? Quelles perspectives? <i>par Hedva Sarfati</i>	291
Les femmes rurales et le progrès technique: théorie, analyse empirique et projets opérationnels, <i>par Ittikbar Ahmed</i>	309
Le rôle de la femme soviétique dans les décisions au sein des comités syndicaux et dans la production, <i>par Alexandra Biryukova</i>	329
Autrefois corvéables à merci, elles travaillent maintenant dans la dignité: l'expérience de la SEWA (Inde), <i>par Lalita Krishnaswami</i>	345
La situation des femmes sur le marché du travail à Hong kong: analyse structurale des annonces d'embauche, <i>par Suk-ching Ho</i>	357
La crise de la sidérurgie mondiale: réactions des syndicats et du patronat dans quatre pays, <i>par Everett M. Kassalow</i>	371
Le partenariat social: l'expérience autrichienne	
Le partenariat social entre la continuité et la crise, <i>par Peter Gerlich</i>	399
Le partenariat social et la crise: crise du partenariat social? Aspects économiques, <i>par Erwin Weiszel</i>	409
SECTION THÉORIQUE ET HISTORIQUE DE POLITIQUE SOCIALE	
Transformations familiales et politique de la famille: quelques paradoxes, <i>par Jean Kellerhals</i>	419
Quelques catégories (conceptuelles) permettant l'analyse des relations entre le gouvernement et le mouvement syndical. Un exemple: le Chili de 1973 à 1983, <i>par Ernesto Moreno B.</i>	427
Volume 10: Table des matières et des auteurs	449