



Travail

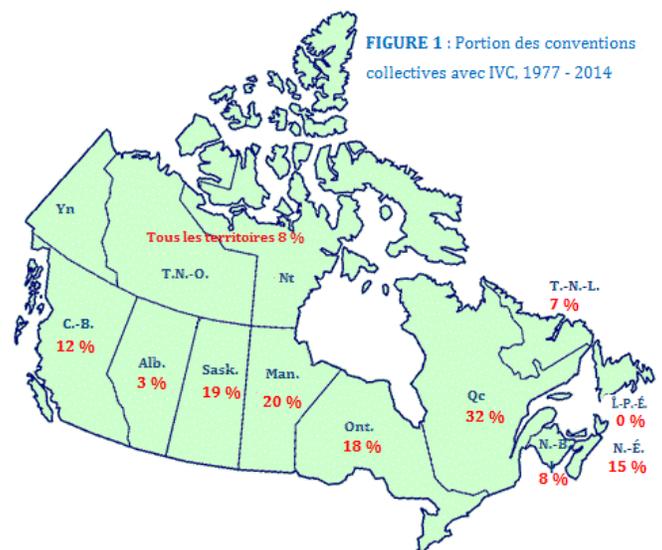
Rôle des clauses d'IVC pendant les périodes de faible inflation

Introduction

Les clauses d'indemnité de vie chère (IVC) permettent des augmentations de salaire à intervalles réguliers pendant la durée d'une convention collective. Les augmentations sont sujettes aux ajustements de la hausse du coût de la vie telle que mesurée par l'Indice des prix à la consommation (IPC). Vers la fin des années 1970 et le début des années 1980, lorsque l'inflation était dans les deux chiffres, les clauses d'IVC étaient une disposition courante dans la plupart des conventions collectives conclues (Statistique Canada 2005). Par la suite, l'inflation annuelle étant plus faible et plus stable, les clauses d'IVC, comparées aux autres dispositions, sont devenues moins pertinentes et présentaient finalement moins d'intérêt pour les syndicats (Christofides et Peng 2010). Cette étude analyse la baisse des clauses d'IVC dans les conventions collectives conclues au Canada. L'analyse est basée sur des données probantes issues des principales conventions collectives¹ conclues entre 1977 et 2014.

Présence de la clause d'IVC selon la sphère de compétence

Entre 1977 et 2014, un total de 16 355 principales conventions étaient ratifiées. L'Ontario (37 %) et le Québec (14 %) combinés avaient plus de la moitié des ententes conclues pendant cette période. Parmi toutes ces ententes, 17 % (2 724) avaient une clause d'IVC. Selon la sphère de compétence, la plupart de conventions avec une IVC se trouvait au Québec (32 %, 743 conventions), suivi du Manitoba (20 %, 152 conventions), de la Saskatchewan (19 %, 76 conventions) et de l'Ontario (18 %, 1087 conventions) [Figure 1]. Dans la sphère de compétence fédérale, 273 conventions (14 %) avaient une clause d'IVC dont la plupart (67 %) datait d'avant 1991.



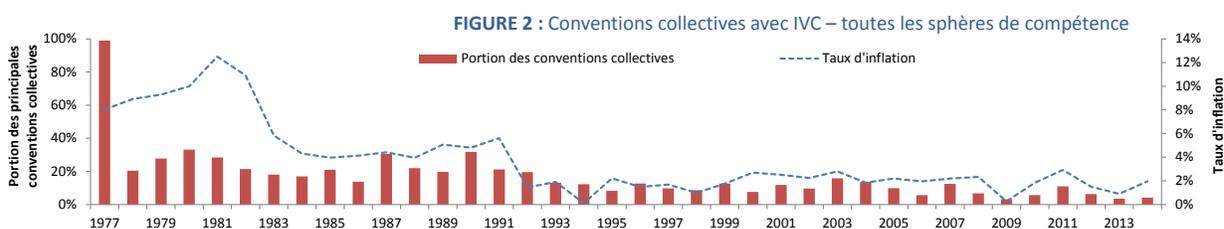
¹ Les principales conventions collectives couvrent 500 employés ou plus à l'échelle du Canada.

Diminution des conventions collectives conclues avec une clause d'IVC

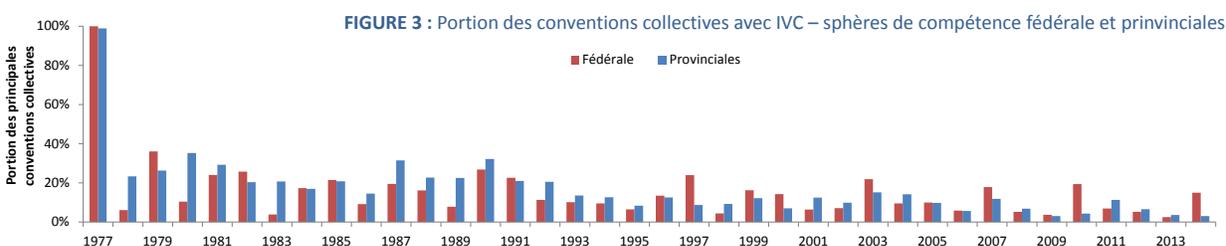
La portion de conventions collectives conclues chaque année avec une clause d'IVC était en constante diminution depuis 1981 [Figure 2]. À la fin des années 1970 et au cours des années 1980, lorsque l'inflation était nettement plus élevée qu'aujourd'hui, la portion des conventions collectives contenant une clause d'IVC est en majeure partie demeurée entre 20 et 30 %, sauf en 1977, lorsque toutes les conventions collectives ratifiées comprenaient une clause d'IVC. Dès 1992, la portion de ces conventions collectives variait entre 6 et 16 %. Ceci n'est pas surprenant étant donné que l'inflation pendant cette seconde période est demeurée stable, la plupart du temps autour de 2 %.

Les clauses d'IVC selon les sphères de compétence fédérale et provinciales

Dans l'ensemble, la portion de conventions collectives conclues au Canada avec une clause d'IVC a diminué pendant la durée de l'étude et reflétait l'inflation [Figure 2]. La plupart des sphères de compétence ont connu, depuis le début des années 1980, une diminution des conventions collectives comprenant une clause d'IVC. Le Québec, qui détenait la plus forte portion de conventions collectives dotée d'une clause d'IVC, a connu une baisse marquée depuis les années 1990.



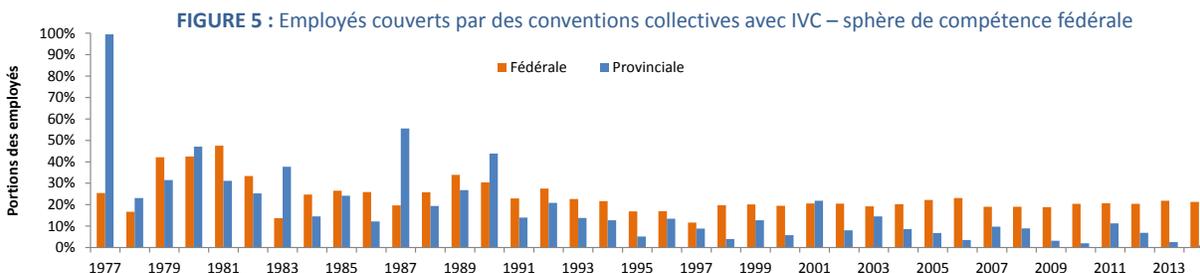
Un total de 1 941 conventions collectives principales ont été conclues dans la sphère de compétence fédérale pendant l'étude et seulement 273 (14 %) de celles-ci avaient une clause d'IVC. La sphère de compétence provinciale avait seulement 17 % (2 451 conventions) des 14 414 conventions avec une disposition d'IVC pendant la période de 1977 à 2014. La portion moyenne annualisée des ententes avec une IVC au cours des années 1980 était de 17 % dans la sphère de compétence fédérale et de 24 % dans les sphères de compétence provinciale, tandis que pendant la période de 1991 à 2014, ces moyennes ont chuté à 11 et 10 % respectivement [Figure 3].



La portion d'employés couverts par une clause d'IVC a également diminué de manière substantielle au cours de la période de 1977 à 2014 [Figure 4].

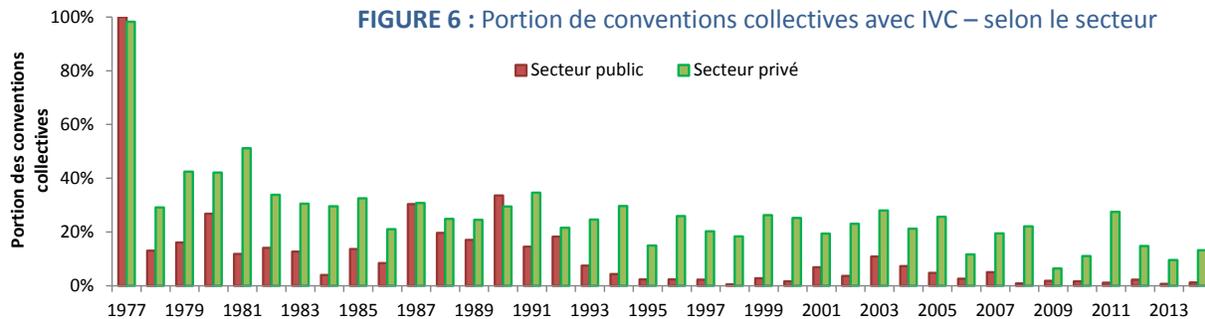


De la fin des années 1970 jusqu'au début des années 1990, la portion fédérale de tous les employés couverts a diminué de 28 à 19 %. Cependant, la portion d'employés couverts par une clause d'IVC dans cette sphère de compétence a chuté de 40 à 20 % au cours de la même période [Figure 5]. La couverture d'IVC a également diminué parmi les employés des sphères de compétence provinciales. À titre d'exemple, dans les années 1980, 47 % des employés des sphères de compétence provinciale avaient une clause d'IVC dans leurs conventions collectives; en 2014, cette portion était tombée à seulement 1 %.

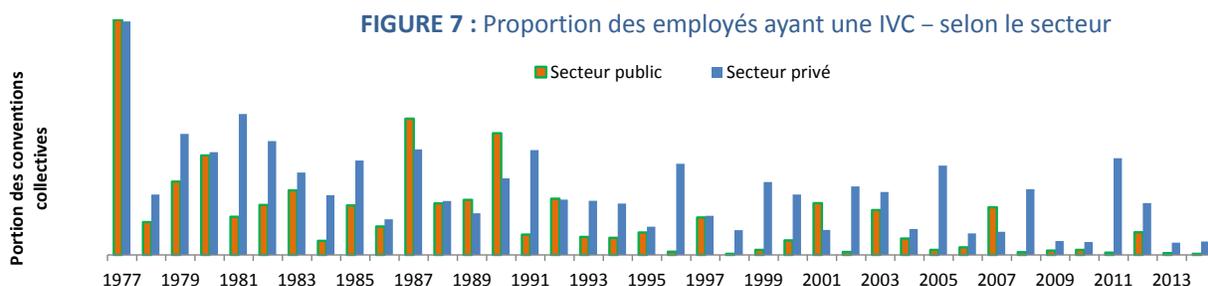


Présence de la clause d'IVC selon le secteur

Entre 1977 et 2014, soit pendant les quatre dernières décennies, plus de 25 % de toutes les conventions collectives du secteur privé et environ 10 % de toutes celles du secteur public contenaient des dispositions d'IVC. Dans les deux secteurs, la portion d'ententes conclues comprenant une clause d'IVC a diminué au fil du temps [Figure 6]. À titre d'exemple, en 1980, la portion d'ententes dans le secteur public avec une clause d'IVC était de 27 %, mais seulement de 1 % en 2014. Dans le secteur privé, 42 % des ententes avaient une clause d'IVC en 1980, et cette portion a diminué à 13 % en 2014. La diminution de la portion de conventions collectives du secteur privé ayant une clause d'IVC était relativement modérée, comparée à celle du secteur public, surtout en raison de la présence plus marquée de l'IVC dans l'industrie de la fabrication, laquelle appartient au secteur privé.



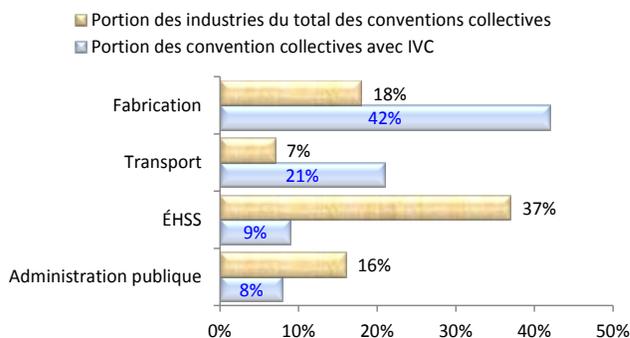
En ce qui concerne la portion d’employés couverts par une clause d’IVC, les deux secteurs ont connu une diminution [Figure 7]. À titre d’exemple, en 1980, la portion d’employés du secteur public couverts par des ententes avec une clause d’IVC était de 42 %, tandis que celle des employés du secteur public était de 44 %. Ces proportions ont constamment diminué à 0,4 et 6 % respectivement jusqu’à la fin de 2014.



Présence de la clause d’IVC par industrie

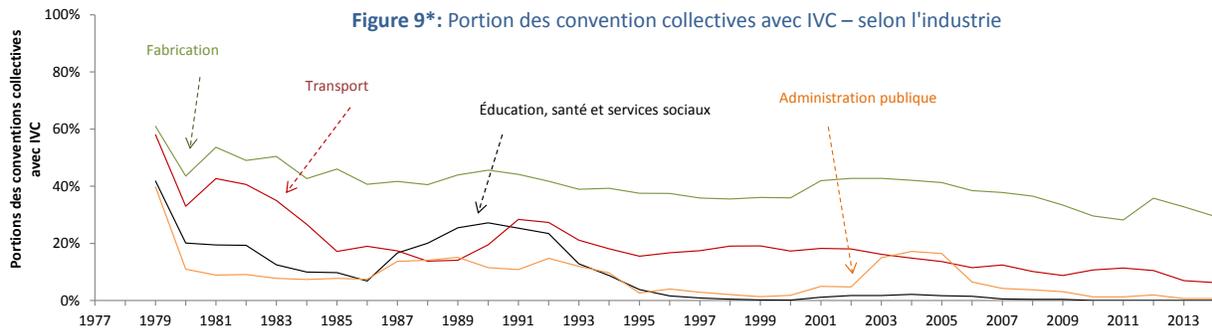
Parmi les principales² industries, celle de la fabrication a eu la portion la plus élevée d’ententes (42 %) conclues avec une clause d’IVC pendant la période de 1997 à 2014, suivie du transport (21 %) [Figure 8]. Bien que l’éducation, la santé et les services sociaux (ÉSSS) aient eu la portion la plus élevée (37 %) du total des ententes conclues pendant la période de l’étude, seulement 9 % de celles-ci contenaient une clause d’IVC.

FIGURE 8 : Portion des conventions collectives avec IVC dans les principales industries

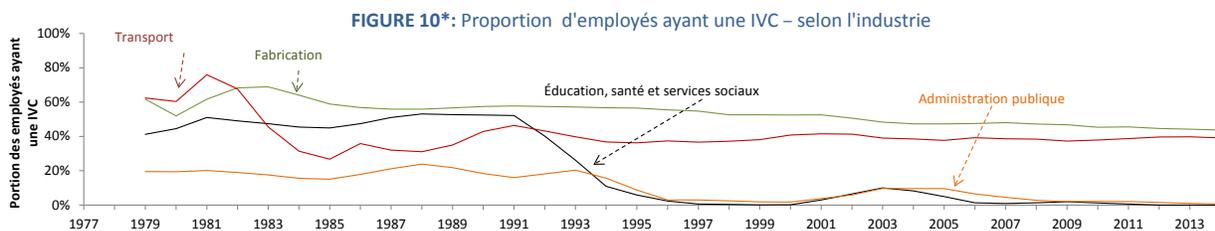


² La fabrication, l’éducation, la santé et les services sociaux (ÉSSS), le transport et l’administration publique combinés, représentent 82 % de toutes les ententes conclues entre 1977 et 2014. Pour les besoins de cette analyse, ces quatre secteurs d’activité sont considérés comme des industries principales.

Toutes les principales industries ont annuellement expérimenté une baisse constante de la portion de conventions collectives conclues avec une clause d'IVC [Figure 9]. La portion des ententes conclues avec une IVC dans l'industrie de la fabrication était supérieure à celle de toutes les autres industries. L'ÉSSS a connu une chute abrupte des ententes avec une IVC en 1992, et depuis 1995, il n'y en a eu en moyenne qu'une seule par année.

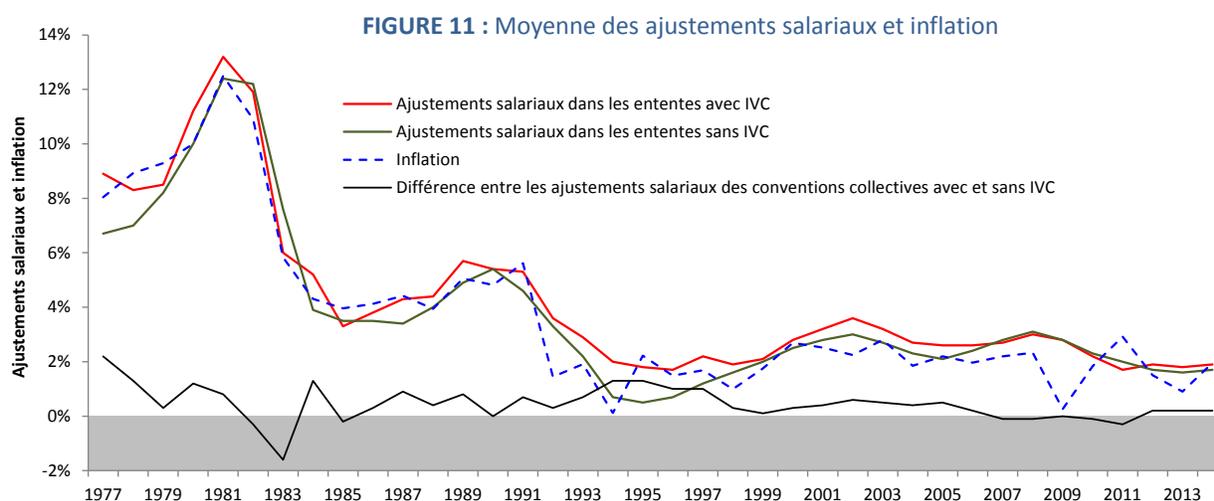


Tandis que la portion d'employés couverts par une clause d'IVC diminuait de manière substantielle dans l'ÉSSS, ainsi que dans l'administration publique, elle est demeurée plutôt stable dans le transport et la fabrication depuis le début des années 1990 [Figure 10]. Il se pourrait que la durée des conventions collectives en soit une des causes. La durée moyenne des conventions collectives de la fabrication et du transport tendait systématiquement à s'allonger comparée aux autres industries. Les employés de ces deux industries ont pu être enclins à négocier une clause d'IVC dans leurs ententes en guise d'assurance contre l'augmentation de l'inflation pour la durée de leurs conventions qui est relativement plus longue.



Clauses d'IVC et disparité salariale

En ce qui concerne les ajustements salariaux annuels, les employés couverts par des ententes avec une clause d'IVC avaient certains avantages que ceux couverts par une convention sans IVC n'avaient pas, quoique ces avantages n'aient pas été substantiels. La moyenne annuelle des ajustements salariaux pour les deux groupes avait tendance à aller de pair avec le taux d'inflation. Telle qu'illustrée [Figure 11], la différence entre la moyenne des ajustements salariaux est dans l'ensemble demeurée sous 1 %, et presque disparue depuis 2007. Cette similarité des gains salariaux entre les conventions avec ou sans IVC a pu, en partie, résulter du fait que l'inflation n'était pas assez élevée pour déclencher une clause d'IVC pour beaucoup d'employés, et de ce fait, les augmentations salariales additionnelles ne se sont pas matérialisées³.

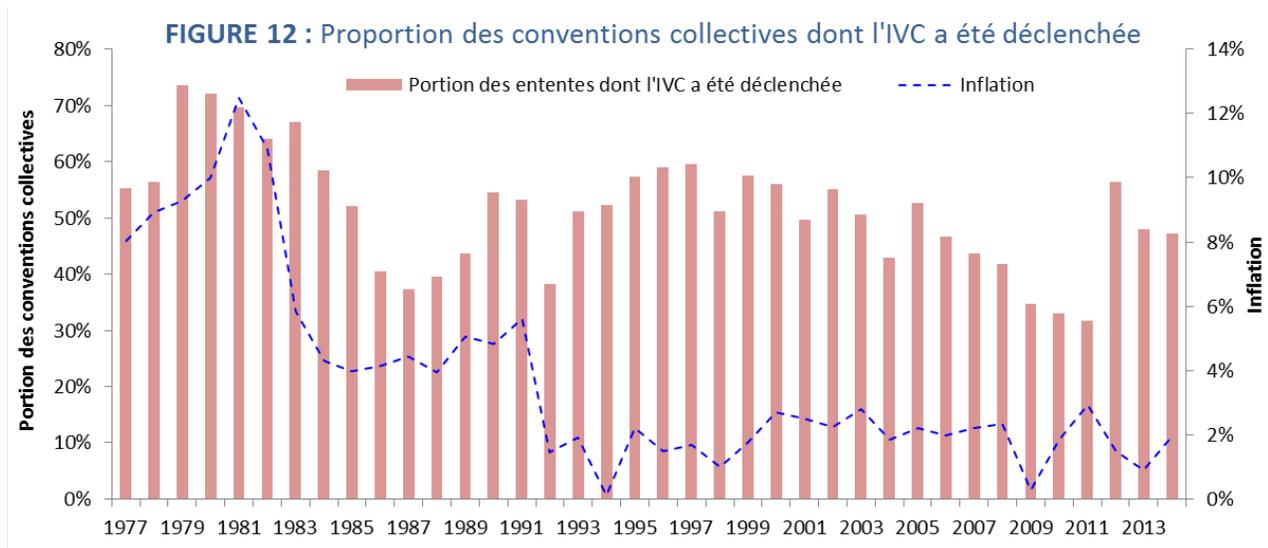


En réalité, seulement une proportion des conventions conclues qui contenaient une clause d'IVC l'ont déclenchée (Figure 12). Entre 1977 et 1981, lorsque l'inflation était en hausse, 65 % des clauses d'IVC ont été déclenchées. Cette portion a baissé à 50 % entre 1982 et 1992, lorsque l'inflation était généralement en baisse. Depuis 1993, le taux d'inflation avait été plutôt faible et stable, moins de la moitié des clauses d'IVC des conventions qui en avaient une, sont entrées en vigueur. Ceci suggère que dans la plupart des clauses d'IVC dans les ententes ratifiées ces derniers temps, la marque de déclenchement était trop élevée en comparaison du taux d'inflation prévalant et que les employés ne pouvaient en retirer aucun bénéfice. Par conséquent, la clause d'IVC perdait sa pertinence pour les syndicats. Une clause d'IVC sert d'assurance contre l'incertitude économique pour les syndiqués, en particulier contre une hausse de l'inflation.

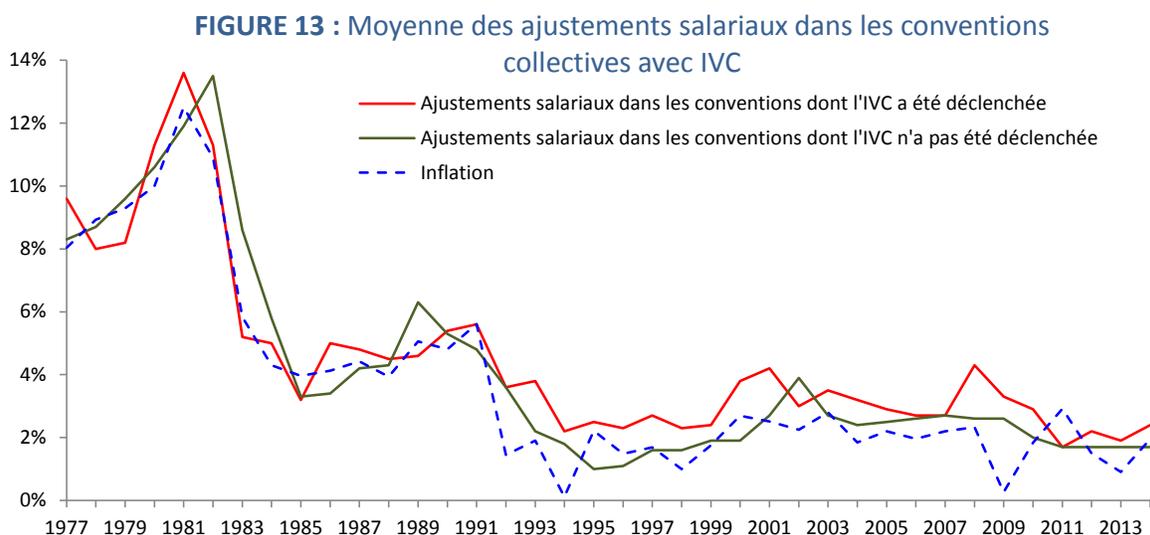
* Les figures 9 et 10 montrent des moyennes mobiles de trois ans.

³ Identifier les conventions qui avaient une clause d'IVC qui n'a jamais été déclenchée pourrait fournir une plus grande compréhension de la non-disparité des salaires entre les conventions qui en avaient une et celles qui n'en avaient pas. Cependant, ces données n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse.

Négocier un seuil de déclenchement trop élevé pour l'entrée en vigueur de la clause peut découler de différentes motivations de la part des parties en négociation. Premièrement, compte tenu de la tendance de l'inflation à demeurer stable, les syndicats auraient pu négocier une marque de déclenchement « élevée », simplement pour ajouter une couche supplémentaire de protection contre une peu probable forte augmentation de l'inflation. Par ailleurs, les employeurs auraient également pu offrir la clause d'IVC avec une marque de déclenchement élevée tout en sachant qu'il était très peu probable qu'elle prenne effet. Si l'inflation était demeurée sous le seuil de déclenchement, la clause d'IVC n'aurait rien coûté à l'employeur. Quoiqu'il en soit, parvenir à un accord avec les employés sur une clause d'IVC pourrait aider à favoriser de saines relations de travail.



Quant aux ajustements salariaux, tel que prévu, les employés dont la clause d'IVC s'est déclenchée ont reçu des gains supérieurs à ceux dont la clause d'IVC ne s'est pas déclenchée, pendant la majeure partie de l'étude [Figure 13]. Tel que mentionné précédemment, de toutes les conventions collectives conclues pendant cette période d'étude, seulement une faible proportion contenait une clause d'IVC. Parmi celles-ci, environ plus de la moitié n'ont jamais été déclenchées. Ce qui n'est pas étonnant étant donné que l'inflation est demeurée stable et suffisamment faible pour ne pas provoquer le déclenchement de la clause d'IVC.



Autres facteurs contribuant à la baisse de pertinence des clauses d'IVC

Dans l'ensemble, deux importants facteurs ont contribué au déclin de la pertinence des clauses d'IVC entre 1977 et 2014. Premièrement, dans un environnement inflationniste faible et stable, le risque de faire face à une hausse imprévue de l'inflation est plutôt mince et, par conséquent, une « assurance » contre un tel risque (IVC) a perdu sa pertinence. Par conséquent, les partenaires sociaux semblent avoir mis l'accent sur des domaines plus pertinents tels la sécurité d'emploi, l'équité salariale, la retraite et d'autres avantages sociaux. Deuxièmement, la quête des syndicats pour d'autres clauses novatrices comme celles qui permettent les augmentations salariales en réponse à la croissance du PIB ou des prix du pétrole.

Les principales conclusions

1. La proportion des ententes conclues annuellement avec une IVC a diminué régulièrement depuis le début des années 1990.
2. La proportion des employés couverts par une clause d'IVC a également diminué.
3. Dans la sphère de compétence fédérale, la diminution de la portion des ententes avec une IVC a été relativement modérée comparativement aux autres sphères de compétence.
4. Parmi les principales industries, la proportion d'employés couverts par une IVC a diminué de façon considérable en administration publique et en ÉSSS. Toutefois, dans la fabrication et le transport, la diminution a été modérée. Ce qui pourrait, en partie, être dû à la durée relativement longue des contrats dans ces industries.

5. Concernant la moyenne annualisée des ajustements salariaux, les employés couverts par des conventions avec une clause d'IVC n'ont pas systématiquement bénéficié d'avantages substantiels plus que ceux qui n'étaient pas couverts par une telle clause. La disparité salariale entre les deux groupes est presque disparue au cours des quatre dernières années.
6. La moyenne des gains salariaux enregistrée par les conventions dont l'IVC a été déclenchée était logiquement supérieure à celle enregistrée par les conventions dont l'IVC ne l'a jamais été. Toutefois, au cours des deux dernières décennies, étant donné que l'inflation est demeurée faible et stable, plus de la moitié des clauses d'IVC des conventions ne sont jamais entrées en vigueur.

Référence

- Christofides, Louis et Peng, Amy (2010), Labor Contract Duration, Indexation, and Wage Adjustment: Interdependence and Inflation Propagation Mechanisms. *Industrial Relations*, vol. 49, n° 2
- Statistique Canada (2005), *Collective Bargaining Priorities. Perspectives*; Catalogue no. 75-001-XIE, p. 5-10

Rôle de clauses d'IVC pendant les périodes de faible inflation

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publicentre.edsc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em-14/2015F-PDF
ISBN/ISSN : 978-0-660-02505-6

EDSC

N° de cat. : LT-283-06-15