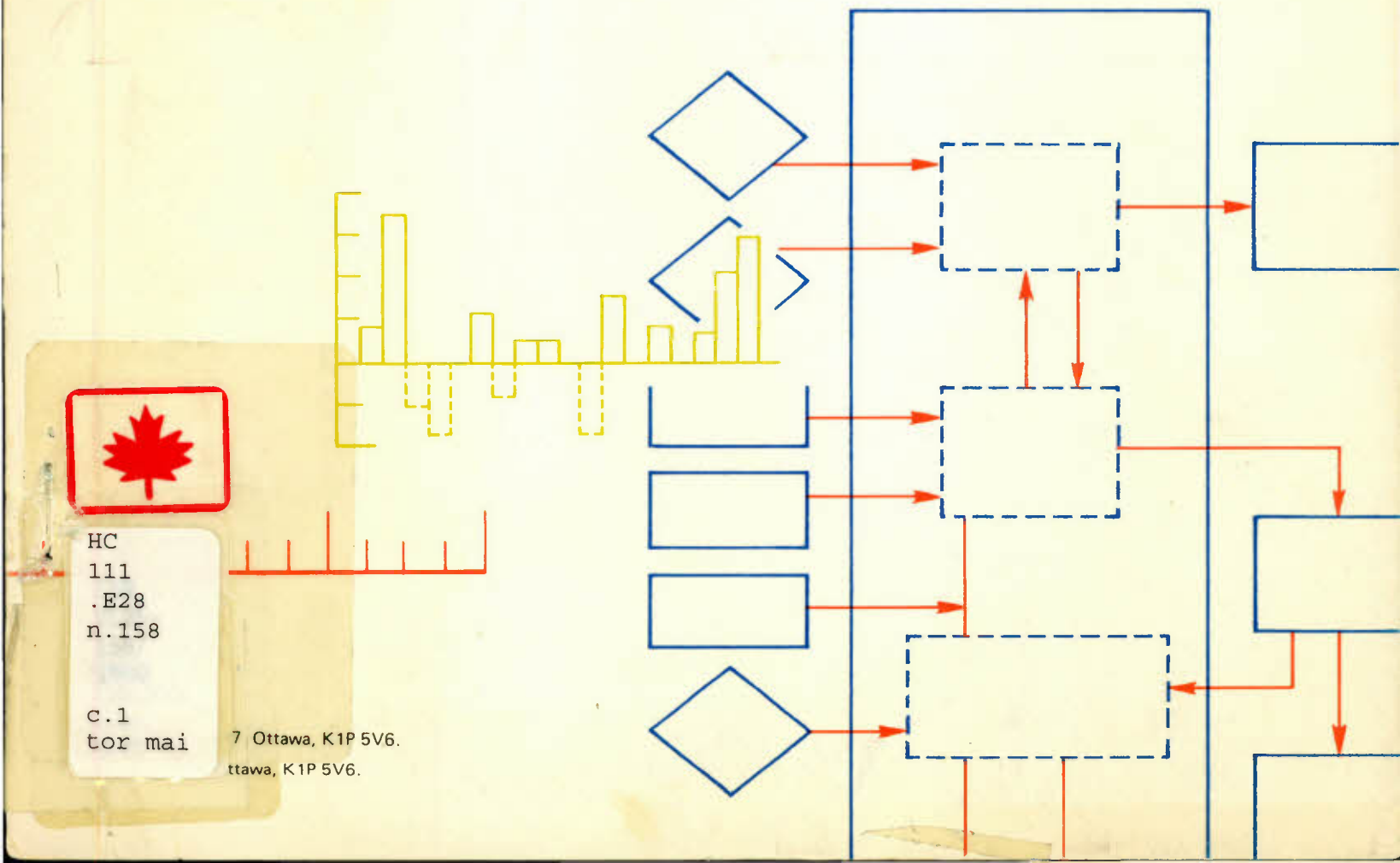
A paper prepared for the

Economic Council of Canada

[redacted]

Un document préparé pour le

Conseil économique du Canada



HC
111
.E28
n.158

c.1
tor mai

7 Ottawa, K1P 5V6.
ttawa, K1P 5V6.

ONTARIO MINISTRY OF
TREASURY AND ECONOMICS
MAR 25 1986
866448
LIBRARY

Ontario Economic
MAR 21 1980
LIBRARY

DOCUMENT n° 158

Une analyse du processus de détermination des salaires dans le monde des conventions collectives des secteurs de la santé et de l'éducation au Canada

par Yves Rabeau, Ph.D.*

préparé pour

Centre d'Étude de l'Inflation et de la Productivité

*Président, Econobec Inc., Professeur agrégé, Université de Montréal

Ce Document a été rédigé dans le cadre du programme de recherche entrepris par le Centre d'étude de l'inflation et la productivité (CEIP). L'auteur a bénéficié des commentaires de spécialistes de l'extérieur qu'on avait chargés de se prononcer sur une version antérieure du manuscrit. Un nombre restreint d'exemplaires sont disponibles dans la langue de l'auteur seulement.

Les résultats de cette étude demeurent l'entière responsabilité de l'auteur et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire ce document en tout ou en partie, s'adresser au :

Secrétaire du Conseil
Conseil économique du Canada
C.P. 527,
Ottawa (Ontario)
K1P 5V6

février 1980

005459

SUMMARY

The aim of this study is to analyze the wage determination process among unionized workers in the health and education sectors in Canada.

A sample of collective agreements in these sectors is analyzed using data collected from a cross section (n agreements signed on a certain date) in chronological order (extending from 1964 to 1978). The data bank provided by the Department of Labour contains all agreements affecting 500 employees or more as well as approximately 70 per cent of the new agreements covering less than 500 employees.

Although the proportion of workers in these sectors who were unionized did rise sharply from 1968 to 1978, it must be stressed that our results do not apply to all workers in the sectors analyzed but explain only the wage behaviour of unionized workers.

The model used to examine the behaviour of these wages contains a few basic variables as well as a series of special variables related to the sector analyzed or the phenomenon studied. The average annual increase (composite rate) in the base wage rates of the collective agreements over the length of the contract is explained primarily by the vacancy rate index which reflects the excess demand for labour in the labour market. This variable takes into account general economic conditions; its effects in our model are nonlinear and involve adjustment delays. The growth rate of the consumer price index also appears to be an explanatory variable that captures the effect of inflationary anticipations on the growth of wages. This variable appears in a delayed, nonlinear form.

To this basic model we have added several variables that take into account the various special aspects related to the sector analyzed. In particular, we have measured the effect on the growth of wages of factors such as indexation, wage and price controls, changes in the specific demand for hospital services and education, legislation concerning labour relations (binding arbitration, conciliation, right to strike, etc.), the form of bargaining (centralized at the provincial government level or decentralized at the institutional level) and finally, the duration of contracts.

In the health sector, the equations were estimated for the entire sector but also for specific groups of workers such as nurses, nurse's aids and blue and white collar workers. Similarly, we estimated equations for all workers in the education sector as well as for elementary secondary teachers and blue and white collar workers.

Below is a brief summary of the major points that emerge from the results obtained:

- in the health sector, the sensitivity of the growth of wages to market conditions is low when bargaining is centralized but fairly high when it is decentralized. This does not apply to the education sector, where the reaction of wages to the vacancy rate index approaches that observed in the private sector and does not vary according to the bargaining system.

- in the education sector, the sensitivity of the growth of wages to inflation is greater than in the health sector. These somewhat contradictory conclusions led us to exercise caution in interpreting the results.

In the health sector, wage and price controls had a negative impact on the growth of wages in a centralized system, and the wage freeze in Ontario had a negative impact on a decentralized bargaining system. The results for education suggests that the control measures shifted worker inflationary anticipations downward.

In the health sector in a centralized system, the appearance of a union which upsets the labour market structure is likely to have a fairly large impact on the growth rate of wages. The right to strike also has a positive effect on the growth of wages in a centralized system while the effect is unclear in a decentralized system. This last result applies to the education sector as well. Thus, the <u>combination</u> of a centralized bargaining system and the right to strike would help to accelerate the growth of wages in the sectors analyzed.

In the health sector, short-term contracts obtain larger wage increases than long-term contracts. In the education sector, we found that the sensitivity of the growth of wage rates to inflation is greater in short-term contracts. It therefore appears that short-term contracts are sought as a means of protection against inflation.

Finally, in view of the exploratory nature of this type of study, caution should be exercised in any attempt to deduce general rules of behaviour for the sectors analyzed.

SOMMAIRE

L'objectif de cette étude est d'analyser le processus de détermination des salaires chez les travailleurs syndiqués des secteurs de la santé et de l'éducation au Canada.

L'analyse porte sur les conventions collectives de ces secteurs et l'échantillon est un regroupement de données en coupe instantannée (n conventions sont signées à une certaine date) et en série chronologique (la période couverte s'étendant de 1964 à 1978). La banque de données fournie par le Ministère du Travail contient toutes les conventions touchant 500 employés et plus tandis qu'environ 70% des nouvelles conventions de 500 employés et moins serait couvert par cette même banque.

Bien que la proportion des travailleurs syndiqués par rapport à l'ensemble de ces derniers ait nettement augmenté de 1968 à 1978, il faut souligner que nos résultats ne s'appliquent pas à l'ensemble des travailleurs des secteurs analysés mais expliquent plutôt le comportement des salaires des travailleurs syndiqués.

Le modèle que nous utilisons pour examiner le comportement de ces salaires contient quelques variables de base d'une part et, d'autre part, une série de variables particulières qui dépendent du secteur analysé ou du phénomène étudié. L'augmentation annuelle moyenne (à taux composé) des taux de base des salaires des conventions collectives pour la durée des contrats est d'abord expliquée par l'indice des postes vacants qui reflète la demande excédentaire de main d'oeuvre sur le marché du travail. Cette variable qui tient compte des conditions générales de la conjoncture dans l'économie fait sentir son effet dans notre modèle de façon non linéaire et avec des délais d'adaptation. Par ailleurs, le taux de croissance de l'indice des prix à la consommation apparaît aussi comme variable explicative pour capter l'effet des anticipations concernant l'inflation sur

l'évolution des salaires. Cette variable apparaît de façon retardée et sous une forme non linéaire.

A ce modèle fondamental, nous avons ajouté plusieurs variables pour tenir compte de différents aspects plus particuliers se rapportant au secteur analysé. Nous avons notamment évalué l'effet sur la croissance des salaires de facteurs tels que l'indexation, les contrôles des prix et salaires, les changements dans la demande spécifique de services hospitaliers et d'éducation, la législation concernant les relations de travail (arbitrage obligatoire, conciliation, droit de grève...), la forme des négociations qui peut être ou bien centralisée au niveau d'un gouvernement provincial ou encore décentralisé au niveau des institutions et enfin, la durée des contrats.

Dans le secteur de la santé, des équations ont été estimées pour l'ensemble du secteur mais aussi pour des groupes spécifiques de travailleurs tels que les infirmières, aide-infirmières, cols bleus et cols blancs. De la même manière, dans le secteur de l'éducation, nous avons estimé des équations pour l'ensemble des travailleurs du secteur, pour des enseignants à l'élémentaire et au secondaire et enfin pour les cols bleus et les cols blancs.

Voici un très bref résumé des faits saillants qui émergent des résultats obtenus:

- dans le secteur de la santé, la sensibilité de la croissance des salaires aux conditions du marché est faible lorsque les négociations sont centralisées et relativement élevée en régime décentralisé. Cette conclusion ne s'applique pas au secteur de l'éducation alors que la réaction des salaires aux postes vacants se rapproche dans ce cas de celle observée dans le secteur privé et ne varie pas en fonction des régimes de négociation.

- dans le secteur de l'éducation, la sensibilité de la progression des salaires à l'inflation est plus élevée que dans le secteur de la santé. Ces résultats quelque peu contradictoires nous incitent à être prudents dans l'interprétation des résultats.

Dans le secteur de la santé, les contrôles des prix et salaires ont eu un impact négatif sur la croissance des salaires en régime centralisé tandis que le gel des salaires en Ontario a eu un effet négatif en régime décentralisé de négociations. Dans le cas de l'éducation, les résultats suggèrent que les mesures de contrôle ont modifié en baisse les anticipations des travailleurs face à l'inflation.

Dans le secteur de la santé, en régime centralisé, l'apparition d'un syndicat en venant bouleverser les structures du marché du travail est susceptible d'avoir un impact assez important sur le taux de croissance des salaires. Le droit de grève a aussi un effet positif sur la croissance des salaires en régime centralisé alors que cet effet ne se vérifie pas en régime décentralisé. Ce dernier résultat s'applique également au secteur de l'éducation. Ce serait donc la combinaison d'un régime centralisé de négociation et du droit de grève qui contribue à accélérer la croissance des salaires dans les secteurs analysés.

Dans le secteur de la santé, les contrats de plus courte durée donnent des augmentations de salaire plus considérables que les contrats à plus long terme. Dans le secteur de l'éducation, on trouve que la sensibilité de la croissance des taux de salaire à l'inflation est plus forte pour les contrats à court terme. Des contrats de courte durée semblent donc être négociés dans le but de se protéger contre l'inflation.

Enfin, compte tenu du caractère encore exploratoire de ce genre d'étude, il faudrait être prudent dans toute tentative visant à dégager des règles générales de comportement pour les secteurs analysés.

NOTE: L'auteur remercie ses assistants de recherche, Danielle Bilodeau et Danielle Lapointe-Babin, ainsi que le professeur Jean-Michel Cousineau de l'Université de Montréal qui a collaboré à cette étude. L'auteur remercie également deux arbitres anonymes ainsi que Monsieur Robert Lévesque, directeur du Conseil économique du Canada, qui par leurs commentaires, ont permis d'améliorer le contenu de ce rapport.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS		
I.	Mandat de l'étude	I
II.	Les données	I
III.	Spécification des équations	IV
IV.	Résultats et conclusions	VII
INTRODUCTION		1
I.	CARACTÉRISTIQUES DES DONNÉES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ÉDUCATION	2
I.1	Qualité et couverture des données	2
I.2	Quelques caractéristiques des données	5
II.	SPÉCIFICATION DES ÉQUATIONS	12
1.	Indexation (IND)	16
2.	Les contrôles et le gel des prix et salaires (CONTR)	17

TABLE DES MATIÈRES (suite)

page

3. Maturité syndicale (MATUR) 18

4. Variable particulière reflétant la demande des services d'éducation et de santé 20

5. La législation concernant les relations de travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation 23

6. Négociations centralisées 24

7. Durée des contrats 26

III. ESTIMATION, RÉSULTATS ET CONCLUSIONS 30

III.1 Estimation 30

III.2 Les résultats 33

2-A Secteur de la santé 33

1. ensemble du secteur de la santé 33

2. résultats pour divers groupes de travailleurs 41

2-B Secteur de l'éducation 46

2-C Quelques comparaisons entre les secteurs de la santé et de l'éducation 56

1. ensemble du secteur (excluant le secteur collégial et universitaire pour le cas de l'éducation) 57

2. infirmières et enseignants 60

3. cols bleus 60

IV. LISTE DES SYMBOLES APPARAISSANT DANS LES TABLEAUX 63

ANNEXE I i

ANNEXE II ii

BIBLIOGRAPHIE

LISTE DES TABLEAUX

		page
I	Nombre d'employés impliqués dans les conventions collectives en vigueur annuellement dans les secteurs de l'éducation et de la santé (données en stock)	64
II	Personnel des hôpitaux à temps plein, au Canada	65
III	Durée moyenne des nouvelles conventions collectives dans les secteurs de l'éducation et de la santé (données de flux)	66
III.A	Durée moyenne des nouvelles conventions collectives pour les travailleurs des administrations provinciales (données de flux)	67
IV	Taux d'augmentation moyen annuel du taux de salaire de base (non-indexé), pondéré par le nombre d'employés pour les nouvelles conventions collectives dans les secteurs de l'éducation et de la santé (données de flux)	68
IV.A	Taux d'augmentation du taux de salaire effectif (indexation incluse) pour les secteurs de l'éducation et de la santé (données de stock)	69

LISTE DES TABLEAUX (suite)

		page
V	Taux de salaire de base moyen, pondéré par le nombre d'employés, pour les nouvelles conventions collectives dans les secteurs de l'éducation et de la santé (données de flux)	71
VI	Clauses d'indexation	72
VII	Stades de règlement	73
VIII	Résultats des régressions: secteur de la santé	74
IX	Résultats des régressions: secteur de l'éducation	77
X	Ordre de grandeur et signification statistique des coefficients estimés (résumé qualitatif) - secteur de la santé	81
XI	Ordre de grandeur et signification statistique des coefficients estimés (résumé qualitatif) - secteur de l'éducation	85

RÉSUME ET CONCLUSIONS

I. MANDAT DE L'ÉTUDE

L'objectif de cette étude est d'analyser le processus de détermination des salaires chez les travailleurs syndiqués des secteurs de la santé et de l'éducation au Canada. Une attention particulière sera accordée à l'impact des facteurs suivants sur l'évolution des salaires des secteurs mentionnés:

- la durée des contrats
- les mécanismes de négociation et la législation se rapportant aux règlements salariaux (arbitrage, conciliation, droit de grève...)
- l'imposition des contrôles des prix et salaires en octobre 1975 par le gouvernement canadien
- les régimes dans lesquels les négociations se font, c'est-à-dire soit de façon centralisée au niveau d'un Conseil du Trésor ou soit de façon décentralisée au niveau des institutions.

II. LES DONNÉES

Couverture de l'échantillon

Notre analyse porte sur les conventions collectives des secteurs de la santé et de l'éducation au Canada. La banque

de données nous a été fournie par le Ministère du Travail du gouvernement fédéral. L'échantillon est un regroupement de données en coupe instantanée (à un moment donné dans le temps, nous disposons de n observations portant sur les conventions signées à cette date) et en série chronologique (la période couverte s'étendant de 1964 à 1978).

La banque de données contient toutes les conventions touchant plus de 500 employés, tandis que la couverture des conventions de 500 employés et moins n'est pas complète. Dans ce dernier cas, selon les estimations du Ministère du Travail, les données couvriraient en moyenne 70% des nouvelles conventions et il n'y aurait pas de biais particulier quant aux conventions couvertes par la banque. Dans certaines provinces où les négociations sont centralisées, la couverture des travailleurs de la santé et de l'éducation sera en général complète puisqu'alors les conventions touchent en général 500 employés et plus.

D'autre part, notre banque de données porte sur les travailleurs syndiqués et bien que la proportion de ces derniers par rapport à l'ensemble des travailleurs ait nettement augmenté de 1968 à 1978, on ne saurait conclure que nos résultats s'appliquent à l'ensemble des travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation. En fait, on doit se rappeler que les résultats que nous obtenons peuvent être considérés comme représentatifs de ce qui se passe chez les <u>syndiqués</u> des secteurs de la santé et de l'éducation. Mais il faut être plus prudent quant à interpréter les résultats comme tout à fait représentatifs de la formation des salaires pour <u>l'ensemble</u> de ces secteurs.

Quelques caractéristiques des données

On observe une tendance à la baisse des durées des conventions sur la période analysée, particulièrement à partir de 1972 où l'inflation commence à s'accélérer. Par ailleurs, le taux de croissance des salaires de base s'accélère à partir de 1973-74 pour atteindre un sommet en 1975 au moment de l'introduction des mesures de contrôle des prix et salaires. A partir de 1976, la poussée des taux de croissance des salaires s'atténue et le rythme de croissance redevient en fin de période inférieur à celui observé au début des années 70.

Enfin, on observe qu'une proportion assez importante des conventions se signent au stade des négociations directes particulièrement dans le secteur de la santé sans qu'interviennent les mécanismes d'arbitrage ou de conciliation. Il ne semble pas y avoir de liens apparents entre le stade de règlement et le fait que les conventions colectives sont négociées de façon centralisée ou non. Enfin, au Québec, la proportion des conventions qui se règlent au niveau de la grève dépasse nettement celle observée dans les autres provinces.

En conclusion, les données dont nous disposons pour faire cette analyse portent sur une période où il y a eu plusieurs bouleversements de nature économique ou encore institutionnelle et législative. Il s'agit d'un échantillon qui en ce sens est très intéressant et où plusieurs facteurs de détermination des salaires peuvent être examinés.

III. SPÉCIFICATION DES ÉQUATIONS

Le modèle de base que nous utilisons pour examiner le comportement des salaires chez les syndiqués des secteurs de la santé et de l'éducation s'inspire essentiellement des travaux économétriques qui ont été faits à l'aide d'une banque de données analogue. Les équations comportent une série de variables de base d'une part et, d'autre part, une série de variables particulières qui dépendent du secteur analysé ou encore du phénomène particulier que nous étudions.

L'augmentation annuelle moyenne (à taux composé) des taux de base des salaires des conventions collectives pour la durée des contrats constitue dans tous les cas examinés notre variable dépendante. Deux variables explicatives fondamentales se retrouvent dans toutes les spécifications:

- l'indice des postes vacants reflète la demande excédentaire du facteur main-d'oeuvre sur le marché du travail. Pour tenir compte de la relation non linéaire entre la croissance des salaires et la demande excédentaire qui s'explique par la flexibilité en hausse des salaires et leur rigidité en baisse, nous mettons au carré l'indice des postes vacants. De plus, l'effet de cette variable se fait sentir avec un délai d'adaptation.

- le taux de croissance de l'indice des prix à la consommation est introduit pour tenir compte des anticipations concernant l'inflation et cette variable apparaît également au carré pour tenir compte des effets de non linéarité et avec un délai d'adaptation.

Les coefficients de ces deux variables devraient être positifs. Par ailleurs, ces deux variables sont utilisées pour tenir compte des conditions du marché en courte période. Dans ce type de modèle, le comportement de la productivité qui devrait influencer le rythme de croissance des salaires en longue période n'apparaît pas comme variable explicative dans la spécification de base. Enfin, à ce modèle fondamental, nous avons ajouté toute une série de variables pour tenir compte de différents aspects plus particuliers se rapportant au secteur analysé.

Voici une liste des variables ajoutées à notre modèle de base et nous indiquons entre parenthèse le signe attendu du coefficient accompagnant cette variable;

- variable pour tenir compte des effets de redistribution du revenu qui ont pu se faire en faveur des secteurs analyses (positif).

- variable pour tenir compte de l'effet de l'indexation (négatif)

- variable pour capter l'effet des contrôles des prix et salaires (négatif)

- variable dite de "maturité syndicale" où l'on tente de tenir compte de l'impact sur les salaires provenant d'une modification du rapport de force entre employeurs et employés lorsqu'il y a syndicalisation d'un groupe donné de travailleurs. Nous anticipons que l'impact s'échelonnera sur quelques conventions (positif et décroissant)

- variables reflétant la demande spécifique de services hospitaliers et d'éducation (positif)

- variables prenant en compte l'impact de la législation concernant les relations de travail: arbitrage obligatoire, conciliation obligatoire, droit de grève (incertain)

- variable tenant compte de l'effet du financement des programmes de santé et d'éducation (les ententes fédérales-provinciales) (positif)

- variable qui permet de tenir compte de l'impact de négociations qui se font de façon centralisée au niveau d'un Conseil du Trésor provincial (par opposition au cas où les négociations sont décentralisées au niveau des institutions) (positif)

- variable pour tenir compte de l'effet de la durée des contrats sur la croissance des salaires (effet positif décroissant au fur et à mesure que la période s'allonge).

Par ailleurs, nous avons tenu compte des facteurs contrôles des prix, durée des contrats et régime de négociations (centralisées ou décentralisées) à l'aide d'autres méthodes. Dans le cas des contrôles nous divisons l'échantillon en deux périodes, l'une allant jusqu'à octobre 1975 et l'autre couvrant toute la période d'analyse (jusqu'en 1978). La comparaison des coefficients estimés permet de voir notamment si les contrôles ont eu un impact sur les anticipations concernant l'inflation. Pour le régime de négociations, nous

divisons l'échantillon en deux sous-échantillons où l'on regroupe toutes les conventions en régime centralisé et l'autre, toutes les conventions en régime décentralisé. Ceci permet d'évaluer les différences de sensibilité des salaires aux diverses variables explicatives entre ces deux régimes.

IV. RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

Les équations ont été estimées pour les cas suivants:

Secteur de la santé

1. Ensemble des travailleurs du secteur de la santé
2. Infirmières
3. Aide-infirmières
4. Cols bleus
5. Cols blancs

Secteur de l'éducation

1. Tous les travailleurs incluant collèges et universités
2. Tous les travailleurs du secteur de l'éducation excluant les collèges et les universités (professeurs à l'élémentaire et au secondaire, cols bleus, cols blancs)
3. Les professeurs au niveau collégial et universitaire
4. Les enseignant à l'élémentaire et au secondaire
5. Cols blancs
6. Cols bleus

On retrouvera aux Tableaux X et XI, un résumé qualitatif des résultats. Le lecteur qui désire avoir une vue d'ensemble de notre étude pourra consulter ce résumé. Ces tableaux s'adressent également à ceux qui s'intéressent moins aux détails techniques qu'aux conclusions générales que l'on peut tirer de notre analyse.

Voici les faits saillants qui émergent des résultats obtenus:

- Selon nos attentes, dans l'ensemble du secteur de la santé, la sensibilité de la croissance des salaires aux conditions du marché du travail est faible lorsque les négociations sont centralisées et relativement élevée lorsque l'on est en régime décentralisé. En revanche, cette conclusion ne s'applique pas au secteur de l'éducation[1]. La sensibilité des salaires aux postes vacants dans ce secteur se rapproche de celle du secteur privé et ne varie pas selon que l'on est en régime centralisé ou décentralisé.

- Dans le secteur de l'éducation, la sensibilité de la progression des salaires à l'inflation est nettement plus élevée que dans le secteur de la santé où le coefficient

- - - - - - -

1 Il s'agit ici de l'ensemble du secteur de l'éducation excluant le secteur collégial et universitaire; compte tenu du nombre limité d'observations dans ce secteur et des règles du jeu passablement différentes de celles du primaire et secondaire, il apparaît préférable, pour les conclusions générales, de s'en tenir à cette définition du secteur de l'éducation. On retrouvera dans le texte principal les résultats concernant le secteur universitaire et collégial ainsi que ceux concernant le secteur de l'éducation incluant universités et collèges.

estimé pour l'ensemble du secteur se rapproche de ce que l'on retrouve dans le secteur privé. Ces résultats contradictoires nous incitent à être prudents dans l'interprétation du comportement des salaires dans chaque secteur; l'inévitable collinéarité entre les postes vacants et le taux d'inflation peut expliquer cette divergence dans les résultats. Par ailleurs, on trouve conformément à nos anticipations que pour le secteur de la santé, l'élasticité de la croissance des salaires à l'inflation est plus élevée dans le cas de négociations centralisées comparativement au régime décentralisé. Ce résultat n'est pas vérifié pour le secteur de l'éducation.

- <u>L'effet des mesures de contrôle des prix et salaires</u>:

  - Dans le secteur de la santé, les contrôles des prix et salaires ont eu un impact négatif et significatif sur la croissance des salaires en régime centralisé. En régime décentralisé, le gel des salaires en Ontario a eu également un effet négatif sur la progression des salaires, tandis qu'on ne note aucun effet significatif des contrôles. Ceci peut s'expliquer au plan statistique par le poids relativement important de l'Ontario dans l'échantillon. Pour l'ensemble du secteur, les contrôles ne semblent pas avoir eu d'effet sur les anticipations concernant l'inflation. Cependant, on note une baisse marquée du coefficient estimé se rapportant à l'inflation dans le cas des infirmières et aide-infirmières. Les contrôles ont pu alors avoir un effet sur les anticipations se rapportant à l'inflation

pour ces groupes de travailleurs. A nouveau, cependant, la question de la collinéarité nous incite à être prudent dans cette interprétation.

- Dans le secteur de l'éducation, le coefficient estimé accompagnant le taux d'inflation est significativement plus élevé pour la période allant jusqu'en octobre 1975 que pour l'ensemble de la période échantillonnale. Et ce résultat vaut quel que soit le régime dans lequel on négocie. Il apparaît donc possible ici que les mesures de contrôle des prix et salaires aient modifié en baisse les anticipations des travailleurs face à l'inflation.

- Régime de négociations et législation

Dans le secteur de la santé, on trouve que la variable de maturité syndicale a un coefficient estimé significatif en régime centralisé alors que cette variable n'est pas significative en régime décentralisé. Ainsi, dans un régime centralisé, l'apparition d'un syndicat en transformant une situation de monopsone sur le marché du travail en une situation se rapprochant d'un monopole bilatéral est susceptible d'avoir un impact assez important sur le taux de croissance des salaires dans la négociation des premières conventions. Par ailleurs, le coefficient se rapportant au droit de grève en régime centralisé est positif et significatif alors qu'il n'est pas significatif en régime décentralisé. Ce résultat est conforme à nos anticipations dans la mesure où le recours à la grève en régime centralisé peut signifier la paralysie de tous les services de santé.

Dans le secteur de l'éducation, c'est aussi en régime centralisé que l'effet positif du droit de grève sur la croissance des salaires est le plus élevé. On trouve par ailleurs que l'arbitrage obligatoire a pour effet de réduire la croissance des salaires en régime centralisé alors qu'il n'y a aucun effet significatif de cette variables en régime décentralisé.

En fait, nos résultats suggèrent que la combinaison d'un régime centralisé avec le droit de grève a pour effet de hausser la croissance des salaires alors que la centralisation seule n'aurait pas un impact positif sur la croissance des salaires.

Durée des contrats

Dans le secteur de la santé, les contrats de plus courte durée donnent des augmentations plus considérables de salaires que les contrats à plus long terme. Ceci s'applique en régime décentralisé alors que la trop petite taille de l'échantillon ne permet pas de tirer de conclusions dans le cas du régime centralisé. On trouve aussi que la sensibilité de la croissance des taux de salaire à la conjoncture du marché du travail faiblit nettement lorsque la durée de la convention s'allonge.

Dans le secteur de l'éducation, on trouve que la sensibilité à l'inflation est plus forte pour les contrats à court terme.

Compte tenu du caractère encore exploratoire de ce genre d'étude, il faudrait être prudent dans toute tentative visant à dégager des règles générales de comportement selon les secteurs ou régimes de négociation analysés. Différents problèmes d'estimation nous incitent à ne pas considérer certaines différences entre les secteurs comme définitives. De façon générale, nous avons trouvé que les contrôles auraient influencé en baisse les anticipations concernant l'inflation. La combinaison du droit de grève et d'un régime centralisé de négociations aurait un effet positif sur la croissance des salaires. Enfin, des contrats de courte durée semblent être négociés dans le but de se protéger contre l'inflation.

INTRODUCTION

Notre analyse porte sur les conventions collectives des secteurs de la santé et de l'éducation au Canada. La banque de données nous a été fournie par le Ministère du Travail du Gouvernement fédéral. Il s'agit d'une banque de données micro-économiques en ce sens que nous disposons de diverses informations sur chaque convention collective particulière apparaissant dans l'échantillon. Par exemple, pour une convention donnée, sont tabulées des informations telles que le taux d'augmentation moyen annuel composé du taux de salaire de base, le stade auquel est intervenu le règlement, la présence de clauses d'indexation, la durée du contrat...

L'échantillon ainsi utilisé est un regroupement de données en coupe instantanée et en série chronologique. En effet, à une période de temps donnée, nous disposons d'un échantillon de n observations portant sur les conventions signées à cette date; il s'agit d'observations en coupe instantanée. Et, par ailleurs, la période d'échantillons s'étend de 1964 à 1978 de sorte que nous avons des observations portant sur cette période d'analyse.

Ce regroupement de données en série chronologique et coupe instantanée nous amène à faire la distinction entre les données de flux et les données de stock. Lorsque l'on considère les variables, telles que l'augmentation du taux de salaire de base s'appliquant aux <u>nouvelles conventions</u> signées, il s'agit <u>de données de flux</u>. Ces données permettent ainsi

d'apprécier le comportement du taux de salaire en fonction de diverses variables de la conjoncture. D'autre part, lorsque l'on considère les conventions en vigueur et que, par exemple, l'on calcule l'accroissement moyen pondéré par le nombre d'employés du taux de salaire de base, il s'agit alors de données de stock qui réflètent l'effet de diverses décisions économiques prises antérieurement.

Nous allons maintenant discuter de la qualité de ces données et du degré de couverture que représentent les conventions collectives disponibles dans notre banque par rapport à l'ensemble des contrats de travail survenus dans le secteur de la santé et de l'éducation au Canada.

I. CARACTÉRISTIQUES DES DONNÉES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ÉDUCATION

I.1 Qualité et couverture des données

Notre banque de données contient toutes les conventions touchant plus de 500 employés, tandis que la couverture des conventions de 500 employés et moins n'est pas exhaustive. La couverture varie alors d'une région à l'autre. Dans certaines provinces, les négociations se font à un niveau centralisé de sorte qu'en général toutes les conventions du secteur de la santé et de l'éducation touchent 500 employés et plus; dans ce cas, la couverture des travailleurs dans ces secteurs est

complète. Dans d'autres provinces, le mécanisme de négociation est tel qu'on est plutôt en présence de plusieurs conventions au niveau d'institutions par exemple, d'écoles ou d'hôpitaux spécifiques. Dans ce cas, selon les estimations du Ministère du Travail, les données de la banque couvriraient en moyenne 70% des nouvelles conventions (données de flux) et il n'y aurait pas de biais particulier quant aux conventions couvertes par les données. En d'autres termes, le pourcentage estimatif de couverture des conventions serait sensiblement le même pour tous les sous-groupes de travailleurs oeuvrant dans le secteur de la santé et de l'éducation. On retrouvera plus loin la classification de ces groupes et également en Annexe I, l'estimation de la couverture des données de flux faite par le Ministère du Travail.

Une autre façon d'apprécier la qualité des données sur lesquelles porte notre analyse est d'évaluer le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives qui se trouvent dans la banque de données pour un secteur donné et de comparer ce total à des données nous indiquant le nombre total de travailleurs oeuvrant dans ce même secteur. Pour faire cette comparaison, il faut faire appel à la notion de données de stock. On retrouvera au Tableau I, les travailleurs touchés par les conventions couvertes par la banque de données. Dans le cas du secteur de la santé, on peut rapprocher le montant total de travailleurs apparaissant dans ce tableau au total indiqué dans une enquête de Statistique Canada portant sur les établissements oeuvrant dans le domaine de la santé (Tableau II). On voit alors que le degré de couverture s'est accrû de façon marquée dans le temps au fur et à mesure que s'est syndicalisé

le secteur de la santé. En 1968, approximativement 26% des travailleurs de la santé étaient couverts par les données de la banque, 62% en 1972 et environ 71% en 1975. Toutefois, les méthodes de cueillette de l'information n'étant pas strictement comparables, ce calcul nous donne plutôt une indication quant au degré de couverture du secteur étudié; ce degré a crû dans le temps avec la syndicalisation du secteur et s'établit maintenant à environ 75% du total des travailleurs du secteur de la santé.

Il n'est pas possible de faire un rapprochement semblable pour l'ensemble du secteur de l'éducation entre l'enquête de Statistique Canada portant sur les établissements d'enseignement au niveau primaire et secondaire et les données de stock de notre banque de données puisque celles-ci couvrent en plus les travailleurs syndiqués des secteurs collégiaux et universitaires. Une lecture des données de notre banque et de Statistique Canada sur le personnel de l'enseignement à plein temps suggère que le degré de couverture, dans le cas du secteur de l'éducation, est inférieur à celui de la santé mais qu'il s'est accrû dans le temps avec la montée de la syndicalisation dans le secteur de l'éducation. La couverture serait d'environ 10 point de pourcentage plus faible que dans le cas de la santé sur la période examinée et se situerait autour de 65 à 70% en 1975. Il s'agit d'une simple indication d'ordre de grandeur car les informations disponibles ne nous permettent pas de préciser davantage le degré de couverture.

Il faut bien rappeler que notre analyse porte sur le comportement des salaires dans le cas des travailleurs syndiqués seulement et non sur la formation des salaires pour tous les

travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation. La couverture des conventions collectives par la banque des données est suffisamment élevée pour que les résultats que nous obtiendrons soient considérés comme représentatifs de ce qui se passe chez les syndiqués des secteurs de la santé et de l'éducation. En revanche, il faudra être plus prudent quant à interpréter les résultats comme étant représentatifs du phénomène de formation des salaires pour l'ensemble des secteurs de la santé et de l'éducation pour la période couverte. Il faudra tenir compte du fait que la syndicalisation était significativement plus faible dans les années 60 et qu'elle s'est accrue de façon importante dans le temps.

I. 2 Quelques caractéristiques des données

Nous avons examiné quelques-unes des caractéristiques des données de flux des secteurs de la santé et de l'éducation de façon à situer ces secteurs par rapport aux autres secteurs publics et, d'autre part, à orienter certains aspects des spécifications que l'on présentera au chapitre suivant. Pour préciser l'évolution des conventions dans les secteurs de la santé et de l'éducation, nous avons comparé les données de ces secteurs à celles d'un groupe-témoin défini comme les fonctionnaires des administrations provinciales.

On observe d'abord une tendance à la baisse dans la durée des conventions collectives pour les secteurs étudiés

dans toutes les régions canadiennes, à l'exception du Québec. Ce phénomène se traduit par une durée moyenne qui passe de 24 mois à 13 mois pour le secteur de l'éducation, entre 1965 et 1978, et de 36 mois à 20 mois pour le secteur de la santé (Tableau III). Au Québec, cette durée varie entre 1965 et 1978, mais elle ne montre pas de tendance à la baisse. Il est probable que le mode de négociation très concentré au Québec[1], où les représentants du Conseil du Trésor négocient avec les syndicats, offre moins de flexibilité quant au choix de la durée des contrats.

La tendance à la réduction de la durée des conventions ne s'est pas faite de façon continue sur la période d'analyse et ce n'est qu'à partir de la poussée inflationniste amorcée à la fin de 1972 qu'on assiste à une baisse significative de la durée des contrats. En effet, de 1965 à 1972, on voit que dans certaines régions canadiennes la durée des conventions collectives est en hausse (notamment dans le secteur de l'éducation dans les Prairies et celui de la santé en Colombie Britannique). Puis, après 1972, apparaît une nette diminution de la durée des conventions collectives. Il faut signaler que l'on observe la même tendance quant à la durée des contrats du groupe de référence que nous avons choisi (Tableau III-A); la durée moyenne des conventions collectives des fonctionnaires des administrations provinciales tend à baisser après 1972. De façon générale cependant, on remarque que la durée des conventions collectives des fonctionnaires provinciaux est plus courte que celle observée dans les secteurs de la santé et de

- - - - - - -

1 On retrouvera à l'annexe II tout le détail des modes de négociation dans les secteurs couverts par cette étude; on retrouvera également dans cette annexe tous les aspects pertinents de la législation entourant les négociations.

l'éducation et que les différences régionales, à l'exception à nouveau du Québec, sont moins prononcées. Ainsi donc, des contrats de plus courte durée semblent avoir été perçus par les syndicats des secteurs publics comme un moyen de se prémunir contre des variations non anticipées du taux d'inflation.

Le Tableau IV porte sur les taux d'augmentation annuels moyens des salaires de base des nouvelles conventions collectives. A partir de 1973 et 1974, les taux de croissance des salaires s'accélèrent de façon marquée pour atteindre en général un sommet en 1975 au moment de l'introduction du contrôle des prix et des salaires. A partir de 1976, et durant la période de contrôle, cette poussée des taux de croissance des salaires s'atténue et le rythme de croissance en 1977 et 1978 devient inférieur à celui observé au début des années 70. Par ailleurs, même si l'évolution générale des salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation est semblable, en règle générale, le secteur de la santé a connu des taux de croissance plus élevés que le secteur de l'éducation. Enfin, même si la croissance des salaires - exception faite du Québec comme on le mentionne plus loin - suit une tendance assez semblable d'une région à l'autre, il y a des différences sensibles dans les taux de croissance entre des provinces, particulièrement pour les années 1974 et 1975; ces différences s'estompent nettement à partir de 1976 et à la fin de la période, le rythme de progression des taux de salaire de base est assez uniforme pour toutes les provinces canadiennes. Toutefois, l'absence de nouvelles conventions collectives au Québec en 1978 dans le secteur de l'éducation et en 1977 dans le secteur de la santé ne nous permet pas de tirer des conclusions plus précises sur cette question.

A nouveau ici le Québec est un cas d'exception puisqu'en général le taux de croissance calculé des taux de salaire de base dans les secteurs de la santé et de l'éducation demeure inférieur au taux enregistré dans les autres provinces. Les différences observées au Tableau IV en 1974 dans le secteur de l'éducation sont considérables. Ces différences dans les taux d'augmentation des salaires de base entre le Québec et les autres provinces peuvent s'expliquer par le fait que la croissance des taux de salaire n'incorpore pas l'indexation. Or, en 1974 et 1975, au moment des fortes poussées des salaires au Canada, les secteurs de la santé et de l'éducation bénéficiaient au Québec d'une clause d'indexation. Nous avons calculé le taux de croissance annuel moyen des salaires incluant l'indexation à l'aide des données de stock (voir Tableau IV-B)[1] et la prise en compte de ce facteur ne suffit pas à effacer les écarts entre les taux de croissance du Québec et ceux de l'Ontario bien que nous observions une réduction sensible des écarts, particulièrement dans le secteur de l'éducation. En revanche, il faut signaler que le niveau des taux de salaire de base moyens au Québec ont été souvent au-dessus du niveau des autres provinces. Dans le secteur de l'éducation, à partir de 1971, le salaire du Québec sur une base de flux (c'est-à-dire le niveau moyen du taux de salaire pour les nouvelles conventions pour une année donnée) est presque toujours supérieur à celui des autres provinces dans le même secteur comme le montre le Tableau V. Dans le cas de l'éducation, les données ne permettent pas une comparaison pour toutes les années mais on note qu'en 1977,

- - - - - - -

1 Etant donné la méthode de calcul pour les données de stock, il aurait fallu pour connaître les augmentations effectives moyennes de salaire au Québec pour les années 1976 à 1978, que la nouvelle convention collective au niveau de la province ait été signée en 1978.

le niveau des salaires au Québec dépassait nettement celui des autres provinces. Enfin, le taux de croissance des salaires de base du secteur de la santé au Québec (Tableau IV) n'a pas en général été supérieur à celui enregistré dans le secteur de l'éducation, contrairement à ce que l'on observe dans les autres provinces.

Le comportement des salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation se rapproche par ailleurs de celui observé dans le groupe-témoin des fonctionnaires des administrations provinciales pour la plupart des régions canadiennes. La seule province où il y a une certaine exception à cette tendance générale est encore le Québec où l'augmentation annuelle moyenne du taux de base des salaires des fonctionnaires provinciaux (Tableau IV-A) a été sensiblement plus élevée que celle observée pour les travailleurs de la santé et de l'éducation (Tableau IV). Mais de façon générale, il ne semble pas que la progression des salaires enregistrée dans les secteurs de la santé et de l'éducation au Canada ait été très différente de celle observée pour les fonctionnaires des administrations provinciales.

L'indexation est un phénomène relativement nouveau dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Le Québec a accordé des clauses d'indexation en 1972 alors que ces clauses apparaissent plus tard dans les autres provinces (Tableau VI). C'est en 1974 que les clauses d'indexation apparaissent dans les autres provinces, à l'exception des provinces maritimes où les conventions ne sont pas indexées. Par ailleurs, les conventions comportant une clause d'indexation sont plus nombreuses dans le secteur de l'éducation que dans celui de la santé. Le phénomène

d'indexation devra donc jouer un rôle plus important dans l'explication du comportement des augmentations de salaire dans le secteur de l'éducation que dans le secteur de la santé. Enfin, l'indexation est un phénomène encore plus récent (sauf au Québec) et moins généralisé lorsqu'on examine les conventions des fonctionnaires des administrations provinciales.

C'est au Québec où on trouve la plus grande concentration de conventions indexées dans les secteurs de la santé et de l'éducation. En fait, comme le mode de négociation est centralisé et que le nombre de conventions en conséquence est réduit et comme d'autre part les clauses d'indexation avaient été accordées au secteur public en 1972, il est donc normal d'observer que presque toutes les conventions au Québec ont été indexées à partir de cette date.

Le stade de règlement des conventions collectives dépend en principe de la législation du travail qui existe dans chaque province. Le Tableau VII fait une répartition par stade de règlement des conventions collectives pour les différentes provinces. On observe qu'une proportion assez importante des conventions, particulièrement dans le secteur de la santé, se signe au stade des négociations directes sans qu'aucun des mécanismes de conciliation ou d'arbitrage n'ait été utilisé. Dans le cas de l'éducation, le recours à la conciliation et à l'arbitrage a été plus fréquent. Il ne semble pas se dégager de liens particuliers entre le fait que les conventions collectives sont négociées de façon centralisée au niveau du Conseil du Trésor provincial et le stade de règlement. Toutefois, au Québec où le droit de grève a été accordé dans les années 60, on remarque que la proportion des conventions qui

se règlent au niveau de la grève dépasse nettement celle observée dans les autres régions du pays.

En conclusion, les données dont nous disposons pour analyser le processus de détermination des salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation portent sur une période où il y a eu plusieurs bouleversements de nature économique ou encore institutionnelle et législative. Il s'agit à ce titre d'un échantillon particulièrement intéressant où plusieurs facteurs de détermination des salaires peuvent être examinés. Les échantillons sont de grande taille et contiennent toute une série d'informations qui nous permettront d'élaborer des spécifications assez détaillées au chapitre suivant.

En résumé, une partie de l'échantillon comporte des conventions signées en période d'inflation modérée ou presque nulle et où, en général, les effectifs des secteurs analysés étaient en hausse. Puis, une part de l'échantillon porte sur une période où il y a une forte inflation et, en général, une tendance à la modération dans la croissance des effectifs. Au cours de la période échantillonnale, sont apparus divers modes de négociation et l'acquisition du droit de grève par certains groupes de travailleurs. Dans les années 70, le phénomène d'indexation a fait son apparition, tandis que se modifiait de façon significative la durée des contrats. Enfin, plusieurs contrats qui ont été signés au cours de la période constituent les premières conventions pour divers groupes de travailleurs. Une première convention peut alors impliquer un changement important dans les rapports de force entre employeurs et employés.

II. SPÉCIFICATION DES ÉQUATIONS

Le modèle de base que nous allons utiliser pour examiner le comportement des salaires chez les syndiqués des secteurs de la santé et de l'éducation s'inspire des travaux de Wilton, 1977, de Wilton et al., 1979 et de Cousineau-Lacroix, 1977 qui ont porté sur une banque de données analogue. Les équations comporteront une série de variables de base d'une part et d'autre part, une série de variables particulières qui dépendront du secteur ou du sous-groupe de travailleurs examinés ou encore de phénomènes particuliers que nous tentons d'étudier.

L'augmentation annuelle moyenne (à taux composé) des taux de base des salaires des conventions collectives pour la durée du contrat constitue dans tous les cas examinés notre variable dépendante. ($\dot{w}_{it}$). Deux variables explicatives de base se retrouvent dans les modèles de détermination des salaires, soit une variable reflétant le déséquilibre sur le marché du travail et une autre variable portant sur l'effet de l'inflation anticipée. Les conditions du marché du travail se reflètent dans la demande excédentaire du facteur main-d'oeuvre que l'on peut évaluer par un indice des postes vacants, tandis que le taux de croissance de l'indice des prix à la consommation sert en général de variable pour former les anticipations concernant l'évolution future de l'inflation. Il faut souligner ici que la spécification de l'équation porte essentiellement sur les facteurs qui influencent le comportement des salaires sur le marché du travail en courte période. Ainsi, l'évolution de la productivité qui devrait influencer le comportement des salaires en moyenne ou longue période n'apparaît pas explicitement

comme variable explicative dans ce type de modèle (Cousineau et Lacroix, 1977). Nous n'avons donc aucune mesure de la productivité dans notre modèle de base.

Par ailleurs, l'effet des postes vacants et du taux d'inflation sur le taux de croissance des salaires se fera, en général, avec un délai d'adaptation. Le choix exact des délais demeure une question empirique et nous indiquerons au chapitre suivant la nature des délais qui ont été retenus dans l'estimation du modèle. Le modèle de base s'écrit donc:

$$\dot{\omega}_{it} = \beta_0 + \beta_1 NPV_{t-n} + \beta_2 \dot{P}_{t-n} + u_{it}$$

où

$\dot{\omega}_{it}$: augmentation annuelle moyenne à taux composé des taux de base des salaires au temps t pour l'unité de négociation i

NPV_{t-n} : nombre de postes vacants au trimestre $t-n$ avant la date de la signature au temps t

$\dot{P}_{t-n}$: augmentation annuelle moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada au trimestre correspondant à n mois avant la signature de la convention

u_{it} : erreur aléatoire correspondant à l'observation $\dot{\omega}_{it}$

Les coefficients β_1 et β_2 devraient être positifs. Les travaux sur la détermination des salaires suggèrent par ailleurs que la relation entre les variables explicatives et $\dot{\omega}_{it}$ n'est pas linéaire. Les déséquilibres sur le marché du travail, compte tenu de la flexibilité des salaires en hausse et compte tenu aussi de leur rigidité à la baisse, peuvent avoir des effets non proportionnels sur la croissance des salaires. Une façon de tenir compte de ce facteur est d'utiliser la variable des postes vacants au carré. De la même manière, la formation des anticipations est telle qu'on s'attend à prévoir un taux d'inflation de plus en plus élevé dans l'avenir, au fur et à mesure que le taux courant s'accroît. Cet effet d'anticipation plus que proportionnel peut aussi être capté en mettant au carré le taux d'inflation.

A ce modèle de base, nous allons ajouter différentes variables qui se présentent souvent sous la forme de variables auxiliaires qui peut être du type dichotomique ou d'une autre forme selon les circonstances. A cet égard, il faut mentionner que dans le cas d'une variable auxiliaire, il faut adjoindre une valeur appropriée <u>à chacune</u> des conventions collectives. Cette procédure implique donc un travail considérable au niveau de la préparation des données avant de passer à la phase d'estimation.

Nous avons d'abord ajouté une variable pour tenir compte des changements dans le salaire relatif qui ont pu jouer dans les secteurs examinés au cours de la période d'analyse. Ces effets de tassement des salaires entre les hauts et bas salaires s'expliquent par le fait que les syndicats dans les

les secteurs de la santé et de l'éducation ont exercé des pressions de façon à ce que le groupe de salariés qu'ils représentent ne voient pas leur position relative se détériorer par rapport à des salaires-repères dans l'économie. Par ailleurs, dans les secteurs publics comme la santé et l'éducation, il est possible que les employeurs utilisent la politique de rémunération pour faire de la redistribution du revenu au lieu d'utiliser la politique fiscale et les transferts aux ménages.

Pour mesurer ces effets de redistribution à l'intérieur des secteurs examinés, nous avons choisi comme étalon salarial le salaire minimum de la juridiction dont relève l'unité de négociation. L'effet de tassement dans les échelles de salaires peut alors être capté par le rapport (SM) entre le taux de salaire minimum et le taux de salaire de base au moment de l'expiration de la convention collective précédente. S'il y a effet de tassement d'échelle, la valeur du coefficient sera positive et, si au contraire il y a eu effet d'élargissement, le coefficient serait négatif.

Le modèle de base s'écrit alors:

$$\dot{w}_{it} = \beta_0 + \beta_1 NPV^2_{t-n} + \beta_2 \dot{P}^2_{t-n} + \beta_3 SM_t + u_{it}$$

A ce modèle, nous avons ajouté différentes variables pour tenir compte des facteurs suivants:

1. Indexation (IND)

Comme la clause d'indexation donne généralement lieu à des augmentations de salaire additionnelles dans le cours du contrat, on s'attend à ce que les augmentations dans le taux de base d'une convention collective comportant une clause d'indexation soient, règle générale, inférieures à celles des contrats n'ayant pas cette clause et où on incorpore dès la signature du contrat toutes les anticipations futures concernant l'inflation. Pour vérifier l'effet de l'indexation sur la croissance du taux de base, nous avons utilisé une variable auxiliaire prenant la valeur 1 chaque fois qu'une convention comporte une clause d'indexation et la valeur 0 autrement. Nous anticipons que le coefficient accompagnant cette variable sera négatif.

La prise en compte du phénomène d'indexation dans la détermination de la croissance des salaires peut soulever un problème de méthodologie. En effet, dans la mesure où l'indexation est un des facteurs sur lesquels porte la négociation, on peut considérer qu'on utilise alors une variable explicative qui est endogène. Le coefficient estimé de la variable se rapportant à l'indexation pourrait donc comporter un biais d'estimation dans la mesure où nous utiliserons les moindres carrés ordinaires pour estimer notre modèle.

De plus, dans une version plus élaborée du présent modèle, il aurait été intéressant de considérer dans la définition de la variable auxiliaire se rapportant à l'indexation, les effets de seuil qui peuvent être rattachés à cette variable. La présence de clauses d'indexation n'aura pas nécessairement le même impact sur la croissance des taux de

salaires de base selon que le taux d'inflation est faible (comme dans les années 60) ou qu'il est élevé (après 1973). Cependant, comme le nombre de conventions comportant une clause d'indexation n'est devenu très important qu'après 1973 (voir Tableau VI), on peut espérer que notre spécification relative simple concernant l'effet de l'indexation ne sera pas une source importante de biais d'estimation.

2. Les contrôles et le gel des prix et salaires (CONTR)

Il existe plusieurs méthodes économétriques pour tenir compte d'un facteur comme le contrôle des prix et salaires. C'est au moment de l'estimation que l'on peut apprécier quelle méthode semble être la plus efficace pour incorporer cette législation dans l'équation des salaires. Plusieurs tests avec cette banque de données ont déjà été faits (Cousineau-Lacroix, 1978) et une variable semi-tendancielle donne en général pour les secteurs publics et para-publics les meilleurs résultats. On utilise ainsi une variable auxiliaire qui prend la valeur .75 au quatrième trimestre de 1975, puis 1 par la suite pour la période des contrôles. Cette progression permet de réfléter le délai d'application des contrôles et suppose qu'à partir de 1976, il y a eu adhésion par les secteurs para-publics de la santé et de l'éducation à la législation anti-inflation.

A cette mesure des contrôles s'ajoute celle du gel des salaires décrété par le gouvernement ontarien en 1976 pour les travailleurs du secteur hospitalier. Pour tenir compte de cette

décision, nous utilisons une variable auxiliaire prenant la valeur 1 en 1976 pour toutes les conventions du secteur hospitalier ontarien et 0 dans les autres cas. Cette variable auxiliaire (GELONT) remplace pour cette année-là celle des contrôles dans le cas du secteur hospitalier ontarien.

Enfin, on trouvera plus loin la description d'une autre méthode que nous avons utilisée pour vérifier l'effet des contrôles sur la valeur estimée des coefficients. Ceci est discuté dans la présentation de la variable "admission dans les hôpitaux" et "effectifs scolaires".

3. Maturité syndicale (MATUR)

Au cours de la période d'analyse, plusieurs groupes de travailleurs se sont syndiqués et ont signé leur première convention collective. Ce phénomène est donc venu modifier les règles du jeu des négociations pour les parties en présence. Avant la syndicalisation des travailleurs comme les infirmières ou les enseignants où il existe un nombre limité d'employeurs, on se trouve en présence d'une situation de marché se rapprochant d'un monopsone (J.H. Landon et R. N. Baird, 1971; C.R. Link et J.H. Landon, 1975; et M. Gunderson, 1977). On pourrait parler d'une façon plus juste de "monopsones locaux" où quelques maisons d'enseignement ou institutions hospitalières sont les seuls employeurs d'infirmières et de professeurs pour une région donnée. C'est pourquoi nous indiquons que l'on se rapproche d'une situation de monopsone, car il ne s'agit pas d'un monopsone pur en ce sens qu'il existe

une certaine mobilité entre les régions et les provinces canadiennes qui tend à freiner les pressions monopsonistes des employeurs. L'introduction d'un syndicat dans ce contexte vient bouleverser le rapport de forces entre employeur et employés dans une mesure qui dépend de différents facteurs, tels que le pouvoir de monopsone que détenait déjà l'employeur, du militantisme du syndicat et des appuis qu'il peut avoir dans la population locale et de toute une série de facteurs reliés par exemple au mode de négociation (droit de grève, arbitrage obligatoire ou non, etc...). D'une situation se rapprochant d'un monopsone local, on passe donc vers une situation s'apparentant à un monopole bilatéral avec l'apparition d'un syndicat. Nous avons tenté de capter l'effet de ce changement dans les rapports de force sur la croissance des salaires en introduisant une variable de "maturité syndicale" (MATUR). L'hypothèse que nous tentons de vérifier serait que la première convention signée résulterait en une hausse de salaire plus considérable que celle qu'on obtiendrait normalement, compte tenu de tous les autres facteurs déterminant les hausses de salaire; ceci serait la conséquence du bouleversement survenu sur le marché du travail. Puis, dans une perspective à plus long terme, on peut penser que les effets de transformation du marché se font sentir, mais probablement à un degré moindre, au moment de la signature d'une deuxième ou troisième convention collective de sorte que la valeur des coefficients estimés reliés à la variable de maturité syndicale serait positive et décroissante avec le nombre de conventions signées.

Nous avons introduit une variable auxiliaire indiquant pour chaque entente s'il s'agit d'une première, seconde, troisième ou quatrième convention. Pour les cas où il s'agit d'une

cinquième convention ou plus, nous ne mettons aucune variable auxiliaire (valeur nulle) afin d'éviter un problème de singularité de la matrice à inverser au moment de l'estimation.

4. Variable particulière reflétant la demande des services d'éducation et de santé

En plus des conditions économiques générales prises en compte dans notre modèle, nous avons incorporé des variables visant à tenir compte de l'augmentation de la demande de services hospitaliers et scolaires dont la tendance peut être indépendante de la situation conjoncturelle de l'économie. Une augmentation de la demande de ces services peut créer des pressions sur le marché du travail lorsque les employeurs essaient d'accroître leur capacité de production pour répondre à une demande accrue. Nous avons donc utilisé des variables-témoins pour tenir compte de l'évolution de la demande de services hospitaliers et d'éducation:

- secteur hospitalier

Les admissions dans les hopitaux reflètent la tendance de la demande de services de santé qui est influencée par la croissance de la population, les changements dans les habitudes de celle-ci et aussi par le mode de tarification de ces services. A cet égard, l'introduction de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie ont pu avoir l'effet d'accroître la demande de services de santé. La variable-témoin visant à tenir compte de l'augmentation de la demande de services hospitaliers se présente sous la forme d'une moyenne de l'augmentation des

admissions dans les hôpitaux (ADMISS) pour les trois dernières années sur une base provinciale; pour une convention signée à l'année t, dans la province i, la variable-témoin est donc la moyenne de l'augmentation annuelle sur trois ans jusqu'à l'année t pour cette province particulière. L'utilisation de cette variable a posé un problème de disponibilités statistiques puisque nous disposions de données jusqu'en 1975. Nous avons alors divisé notre échantillon en deux parties, ce qui nous a permis de tenir compte aussi de la question des contrôles des prix et des salaires.

Nous avons en effet estimé notre modèle en tenant compte du phénomène des admissions sur un échantillon allant jusqu'au troisième trimestre de 1975. Puis, nous avons réestimé l'équation pour toute la période échantillonnale jusqu'en 1978, excluant la variable des admissions. Ceci nous permet d'une part de vérifier la robustesse de nos résultats en se rappelant que dans les dernières années de l'échantillon, le taux de syndicalisation s'est accrû de façon sensible. Il est possible que l'addition d'un nombre assez important d'observations après le troisième trimestre de 1975 amène des changements au niveau de la valeur des coefficients estimés.

D'autre part, étant donné que le troisième trimestre de 1975 marque le début de la période des contrôles des prix et salaires, cette division de l'échantillon permet de voir la sensibilité des coefficients estimés à cette législation; notamment, le coefficient se rapportant à l'inflation anticipée peut être affecté par l'addition d'un échantillon où il y a eu contrôle des prix et salaires.

- Secteur de l'éducation

Dans le cas du secteur de l'éducation, nous avons utilisé les effectifs scolaires (EFFSCOL) dans les secteurs primaire et secondaire comme variable-témoin de la croissance de la demande des services d'éducation. Plus spécifiquement, la variable-témoin pour une convention signée à l'année t dans la province i est constituée de la moyenne de l'augmentation des effectifs sur les trois dernières années jusqu'à l'année t pour cette province particulière. Le recours à cette variable de marché ne soulève pas de problème statistiques particuliers comme dans le cas des admissions dans les hôpitaux et la variable-témoin EFFSCOL peut être utilisée pour l'échantillon complet. Toutefois, comme dans le cas du secteur de la santé, nous avons aussi estimé les équations du secteur de l'éducation sur un échantillon allant jusqu'au troisième trimestre de 1975 et sur un autre échantillon portant sur la période complète afin de voir l'impact du contrôle des prix et salaires sur la valeur des coefficients estimés.

Dans le cas des deux variables tenant compte de la pression de la demande pour les services hospitaliers et d'éducation, le coefficient estimé devrait avoir un signe positif en ce sens qu'une augmentation des pressions de la demande devrait se refléter par des tensions sur le marché du travail. Les institutions essaieraient d'embaucher plus de personnel pour satisfaire à la croissance de la demande; ou encore, s'il n'y a pas augmentation des effectifs, les syndicats peuvent utiliser la croissance de la demande comme un moyen de pression pour faire sentir auprès de l'employeur le caractère d'essentialité des services produits par les travailleurs.

5. La législation concernant les relations de travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation

On retrouvera à l'annexe II un relevé détaillé des législations et règlements régissant les conventions collectives par province et par secteur. Nous avons tenu compte de trois facteurs dans la spécification de notre modèle: l'arbitrage obligatoire (AROBL), la conciliation obligatoire (CONOBL) et le droit de grève (DRG). Nous avons également tenu compte de l'effet possible des lois d'exception sur la croissance des salaires.

Nous tenons compte de ces facteurs à l'aide de variables auxiliaires. La variable AROBL prend la valeur 1 chaque fois qu'une convention particulière est faite sous un régime légal impliquant un arbitrage obligatoire et 0 autrement. Il en va de même pour les autres facteurs tels que le droit de grève et la conciliation obligatoire.

Il est difficile à priori d'anticiper le signe que devraient prendre les coefficients accompagnant ces variables. Il s'agit plutôt d'une question empirique que théorique. Par exemple, il est possible que des groupes de travailleurs dont le pouvoir de négociation n'est pas très considérable (parce que les services rendus ne sont pas considérés comme essentiels) bénéficient d'augmentations de salaire plus considérables s'ils sont dans un régime d'arbitrage obligatoire que s'ils ont le droit de grève (M. Gundersen, 1977 et S. Christensen, 1977) .

Dans ce cas, la possibilité de recourir au droit de grève aurait peu d'influence sur le règlement du conflit, tandis que le recours à un arbitrage auprès de tierces personnes peut amener un relèvement des augmentations de salaire comparativement aux propositions patronales initiales.

On s'attend à ce que ces diverses législations agissent différemment selon les secteurs examinés et selon les sous-groupes de travailleurs que nous allons considérer.

6. Négociations centralisées

Lorsque les données le permettent, nous examinons à la fois l'effet sur la croissance des salaires d'un régime de négociations centralisées au niveau du Conseil du Trésor et l'impact de ce régime sur les coefficients des différentes variables du modèle.

La première approche consiste à ajouter une variable auxiliaire à notre modèle de base afin de capter l'influence du phénomène du régime centralisé des négociations sur la croissance des salaires. Nous ajoutons ainsi une variable auxiliaire (CENTR) prenant la valeur i chaque fois qu'une convention est signée dans une province où les négociations se font de façon centralisée au niveau du Conseil du Trésor. La liste des provinces et les dates à partir desquelles les négociations ont été centralisées apparaissent à l'annexe II. A priori, l'effet de la négociation centralisée sur la croissance des salaires n'est pas évident. En constituant un régime

centralisé de négociation, une province introduit des rigidités supplémentaires sur le marché du travail du secteur concerné et le rapprochement vers une situation de monopole bilatéral local dont on a parlé plus haut s'étend alors au niveau entier de la province. On pourrait s'attendre à ce que l'établissement de telles règles du jeu par l'état tende à renforcir le pouvoir de négociation des syndicats et en conséquence, à avoir un effet positif sur la croissance des salaires. Mais ce pouvoir dépend aussi d'autres facteurs importants tel que le degré d'essentialité du service rendu, l'attitude du public face aux négociations et également des autres aspects des règles du jeu établies par l'état. Ainsi, la négociation centralisée n'aura pas le même effet sur la croissance des salaires selon que les syndiqués ont le droit de grève ou pas; ou, si l'on veut, l'impact du droit de grève sur les augmentations de salaires peut différer selon que l'on est en régime de négociation centralisée ou pas. On peut donc s'attendre à obtenir un impact différent des négociations centralisées selon les groupes de travailleurs examinés et aussi en fonction des autres règles du jeu entourant la négociation.

Ainsi, pour mieux évaluer la conjugaison de la négociation centralisée avec d'autres facteurs, comme le droit de grève, la deuxième approche consiste à reprendre le modèle avec toutes les diverses variables que nous décrivons dans ce chapitre excluant évidemment la variable auxiliaire concernant la centralisation et à l'estimer à l'aide de deux sous-échantillons, l'un regroupant toutes les conventions à négociation centralisée et l'autre ne contenant que des conventions en régime décentralisé. Cependant, les données disponibles ne permettent pas d'utiliser

cette méthode pour tous les sous-groupes de travailleurs, car le nombre d'observations pour les conventions à négociation centralisée est trop petit dans certains cas. Alors, nous estimons une équation pour l'ensemble de l'échantillon et une autre pour le sous-ensemble où les négociations ne sont pas centralisées. Cette méthode permet donc d'évaluer l'effet combiné de la centralisation ou de la non-centralisation avec les autres règles du jeu fixées par l'Etat et aussi apprécier si la croissance du taux de salaire réagit différemment aux diverses variables explicatives selon que l'on fonctionne dans un régime centralisé ou pas. Ainsi, par exemple, on s'attendrait à priori à ce que en régime décentralisé, la concurrence entre les institutions pouvant jouer, la croissance des salaires soit plus sensible aux variables se rapportant à la conjoncture économique. En revanche, en régime centralisé, on pourrait s'attendre à ce que le rôle de la variable concernant l'inflation soit plus important.

7. Durée des contrats

La méthode utilisée pour tenir compte de la centralisation des négociations a été utilisée pour tenir compte de l'effet de la durée du contrat de travail sur la progression du taux de salaire de base.

La première méthode consiste à introduire une première variable auxiliaire (AN^1) qui prend la valeur 1 pour tout contrat de mois de 18 mois, une seconde variable auxiliaire (AN^2) pour tout contrat ayant une durée comprise entre 18 et 29 mois; enfin,

aucune variable n'est incluse pour les contrats ayant une durée supérieure à 30 mois pour éviter un problème de singularité de la matrice[1].

On a vu que la période d'accélération de l'inflation qui a commencé en 1973 s'est accompagnée d'une réduction de la durée des contrats. Cette tendance réflèterait le désir des travailleurs d'avoir une plus grande flexibilité pour s'ajuster à l'inflation et, présumément, la croissance des salaires risque d'être plus rapide lorsque les contrats sont de courte durée. A plus long terme, il est plus difficile de prévoir l'inflation et en raison de ces incertitudes, on s'attendrait à ce que les employeurs n'accordent pas des hausses de salaire aussi considérables que dans le cas d'un contrat portant sur une courte période. Par conséquent, nous nous attendons à ce que le coefficient accompagnant AN^1 soit positif et supérieur à celui accompagnant AN^2; il est possible que celui de AN^2 soit négatif ou non significatif. Enfin, il faut souligner ici que comme dans le cas de l'indexation, dans la mesure où la durée d'un contrat est un élément parmi d'autres sur lesquels porte la négociation d'un contrat de travail, nous utilisons une variable explicative qui est endogène. Le coefficient estimé de la variable "durée" pourra donc comporter un biais d'estimation.

Par ailleurs, une seconde méthode pour tester l'effet

- - - - - - -

1 On peut en ce sens interpréter le coefficient se rapportant à AN^1 comme indiquant la différence d'augmentation de salaire obtenue lorsque le contrat a une durée de 0 à 18 mois par rapport à l'augmentation obtenue lorsque le contrat a plus de 30 mois. Le coefficient se rapportant à AN^2 peut aussi s'interpréter comme la différence d'augmentation de salaire par rapport à un contrat de plus de 30 mois.

de la durée des contrats sur la croissance des salaires consiste à voir si les coefficients du modèle de base sont affectés par la durée des contrats. Dans ce cas, au lieu d'introduire une variable auxiliaire portant sur la durée des conventions, nous divisons l'échantillon en sous-échantillons où le premier comprend les conventions de 18 mois et moins, le second, les conventions de 19 à 29 mois et le troisième, des conventions de plus de 30 mois. Toutefois, cette ventilation de l'échantillon n'a pas pu être appliquée à toutes les catégories de travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation sur lesquels porte notre analyse en raison du manque d'observations.

A priori, nous anticipons les résultats suivants: la sensibilité aux conditions courantes de la conjoncture, particulièrement à celles du marché du travail devraient être nettement plus élevées dans le cas des contrats à court terme que dans le cas des conventions de longue durée.

On peut donc maintenant résumer cette discussion sur les différentes variables faisant partie du modèle en présentant les équations qui seront testées au chapitre suivant:

<u>Secteur de la santé</u>

$$\dot{w}_{it} = \beta_0 + \beta_1 NPV^2_{t-} + \beta_2 \dot{P}^2_{t-} + \beta_3 SM_t + \beta_4 IND + \beta_5 CONTR + \beta_6 GELONT + \beta_{7_1} MATUR^1 + \beta_{7_2} MATUR^2 + \ldots + \beta_8 AROBL + \beta_9 CONOBL + \beta_{10} DGR + \beta_{11} CENTR + \beta_{12} AN^1 + \beta_{13} AN^2 + u_{it}$$

Ce même modèle sera estimé en enlevant d'abord CENTR et en utilisant deux sous-échantillons, l'un où les négociations sont centralisées, l'autre où les négociations sont décentralisées. De la même manière, le modèle sera estimé en enlevant AN^1 et AN^2 et en utilisant un premier sous-échantillon où la durée des contrats est inférieure à 18 mois, un autre où la durée des contrats est comprise entre 18 et 29 mois et enfin, un troisième où la durée des contrats excède 30 mois.

<u>Secteur de l'éducation</u>

$$\dot{w}_{it} = \beta_0 + \beta_1 NPV^2_{t-} + \beta_2 \dot{P}^2_{t-} + \beta_3 SM_t + \beta_4 IND + \beta_5 CONTR + \beta_{6_1} MATUR^1 + \beta_{6_2} MATUR^2 + \dots + \beta_7 EFFSCOL + \beta_8 AROBL + \beta_9 CONOBL + \beta_{10} DGR + \beta_{11} CENTR + \beta_{12} AN^1 + \beta_{13} AN^2 + u_{it}$$

La même remarque concernant la centralisation des négociations, ainsi que la durée des contrats s'applique au secteur de l'éducation.

III ESTIMATION, RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

III. 1 Estimation

Nous devons rappeler que nous travaillons avec des données microéconomiques. Pour chaque augmentation du taux de salaire de base se rapportant à une convention collective donnée, il faut inscrire dans la banque de données les informations nécessaires concernant toutes les variables indépendantes décrites au chapitre précédent. Il s'agit d'un processus long et la manipulation des données n'a pas la souplesse que l'on retrouve avec des séries chronologiques.

Il nous fallait ainsi préciser la nature du délai assigné à NPV et à $\dot{P}$. Dans ce genre d'échantillon qui regroupe à la fois des données en série chronologique et en coupe instantannée, il n'est techniquement pas possible de procéder à de multiples expériences pour déterminer par exemple la forme de retard échelonné qui serait la meilleure pour une ou quelques variables indépendantes. Ainsi, c'est par une série d'essais discrets que nous avons identifié les retards qui donnaient les meilleurs résultats. Les tests que nous avons faits et les résultats qui apparaissent dans les travaux disponibles qui utilisent cette banque de données (en particulier les travaux de Lacroix et Cousineau, 1977) suggèrent que la forme de retard qui donne généralement les meilleurs résultats est la suivante:

- <u>inflation</u>: le taux de croissance des prix sera défini comme la moyenne du taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour les 6e, 7e, 8e mois précédant celui de la signature d'une convention. Pour chacun des mois, le taux d'augmentation est calculé par rapport au mois correspondant de l'année précédente.

- <u>les postes vacants</u>: nous utilisons la moyenne sur les quatre trimestres antérieurs à celui de la signature de la convention de l'indice du taux de postes vacants[1].

L'estimation des équations se fait par la méthode des moindres carrés ordinaires. Il faut rappeler ici que la taille de nos échantillons nous permettra d'obtenir des tests "t" et "F" robustes, mais avec des données regroupés, les R^2 que l'on obtient sont nettement plus faibles qu'en série chronologique. Il est plus approprié de regarder les tests "t" pour apprécier la valeur statistique de nos résultats que les R^2. Les tests D.W. portant sur l'autocorrélation des erreurs résiduelles

- - - - - - -

1 L'indice du taux de postes vacants est constitué par la division d'un indice des vacances par un indice de la population active multiplié par cent. L'année de base est 1969. A cet égard, les données sur les vacances sont disponibles pour la période allant du troisième trimestre de 1970 à aujourd'hui dans l'"Enquête sur les postes vacants" de Statistique Canada (71-002). Pour la période antérieure, nous avons raccordé les données de Denton, Feaver et Robb (1974) à la série de Statistique Canada. Le coefficient de raccordement est calculé comme une moyenne du rapport des chiffres de Denton et al. et ceux de Statistique Canada pour les deux derniers trimestres de 1970 et les deux premiers de 1971.

perdent de leur signification dans le cas d'un échantillon regroupé et ne sont pas reportés dans les tableaux qui suivent. Enfin, faut-il rappeler que les coefficients estimés comporteront les biais d'estimation propres à l'utilisation de la méthode des moindres carrés ordinaires. Nous donnons ici la liste des groupes de travailleurs pour lesquels nous avons testé le modèle présenté au chapitre précédent.

Secteur de la santé

1. Ensemble des travailleurs du secteur de la santé
2. Infirmières
3. Aide-infirmières
4. Cols bleus
5. Cols blancs

Secteur de l'éducation

1. Tous les travailleurs incluant collèges et universités
2. Tous les travailleurs du secteur de l'éducation excluant les collèges et les universités (professeurs à l'élémentaire et au secondaire, cols bleus, cols blancs)
3. Les professeurs au niveau collégial et universitaire
4. Les enseignants à l'élémentaire et au secondaire
5. Cols blancs
6. Cols bleus

III. 2 Les résultats

Nous présentons maintenant les faits saillants des résultats qui ont été obtenus pour les secteurs de la santé et de l'éducation et qui apparaissent aux Tableaux VIII et IX.

On retrouvera dans ces tableaux les variables dont les coefficients estimés sont statistiquement significatifs; certains coefficients estimés qui ne sont pas significatifs ont été reportés afin de faire la comparaison avec d'autres équations où ces coefficients étaient significatifs. Autrement, les variables qui n'apparaissent pas aux tableaux et qui étaient dans la liste présentée au chapitre précédent n'avaient pas de coefficient statistiquement significatif.

III. 2-A Secteur de la santé

1. Ensemble du secteur de la santé

La sensibilité de la croissance des salaires aux conditions conjoncturelles du marché du travail pour l'ensemble du secteur de la santé est faible lorsque les négociations sont centralisées (.00009); le coefficient estimé se rapportant aux postes vacants est plus élevé et statistiquement significatif pour le cas où les négociations sont décentralisées (.00038). En fait, comparativement au secteur privé pour l'ensemble du Canada où l'on trouve en général un coefficient estimé de

de l'ordre de .0001 environ[1], on remarque que l'ensemble du secteur de la santé en régime décentralisé est significativement sensible aux conditions de la conjoncture. Les diverses institutions qui négocient avec les travailleurs de la santé dans le régime décentralisé seraient donc plus susceptibles de sentir l'effet de la concurrence sur le marché du travail. Il est possible que le fait que ces institutions soient jusqu'à un certain point en concurrence entre elles pour recruter du personnel les amène à être influencées par l'évolution générale de la conjoncture.

En revanche, la réaction du taux de croissance du salaire de base au taux d'inflation est plus forte et statistiquement plus significative dans le cas de négociations centralisées (0.069) que dans celui du régime décentralisé (0.045). En régime décentralisé d'ailleurs, le coefficient estimé est très près de ce que l'on trouve pour le secteur privé pour l'ensemble du Canada. Ainsi, on constate que la sensibilité de la croissance des salaires aux postes vacants et à l'inflation, pour le secteur de la santé en régime décentralisé, se rapproche beaucoup du comportement observé dans le secteur privé où le coefficient estimé se rapportant à l'inflation se situe autour de 0.04[1]. Et par ailleurs, la progression des salaires en

- - - - - - -

1 Pour faire cette comparaison, nous avons réestimé les équations se retrouvant dans Cousineau et Lacroix, 1977, en incorporant les nouvelles données jusqu'en 1978 et en tenant compte de la période des contrôles. Pour le secteur privé dans l'ensemble du Canada et pour la période allant de 1967 à 1978, les coefficients estimés se rapportant aux conditions du marché du travail (NPV^2) et à l'inflation ($\hat{P}^2$) s'établissaient respectivement à 0.00012 et 0.04 et étaient significatifs avec des tests "t" excédant 9. Ces valeurs des coefficients seront utilisées par la suite dans le texte et nous serviront à faire des comparaisons entre les secteurs étudiés et le secteur privé au Canada.

régime centralisé semble être plus sensible à l'inflation et moins influencée par la conjoncture de l'emploi.

D'autre part, on note que la sensibilité de la progression des salaires à l'inflation a augmenté lorsque l'on passe de l'échantillon se rapportant à la période avant l'instauration des contrôles des prix et salaires (0.036) à l'échantillon complet (.042) et ce, quelque soit le régime de négociation dans lequel on se trouve. Ceci suggère que l'imposition des contrôles n'a pas amené de réduction au niveau des anticipations concernant l'inflation. En incorporant la période des contrôles, le coefficient estimé se rapportant à l'inflation augmente sensiblement. Toutefois, la variable auxiliaire se rapportant aux contrôles pour l'ensemble de la période échantillonnale est, telle qu'anticipée, négative et significative pour le cas des négociations centralisées (-2.75). La grande sensibilité à l'inflation dans ce secteur a pu être amoindrie par l'imposition des contrôles. Dans le cas du régime décentralisé, le coefficient estimé de la variable se rapportant aux contrôles n'est pas significatif mais celui se rapportant au gel des salaires en Ontario l'est. Au plan statistique, ceci peut s'expliquer par le poids relativement important de l'Ontario dans l'échantillon. En somme, il apparaît que les contrôles ont pu jouer un rôle plus efficace dans le régime centralisé de négociation; le petit nombre d'unités de négociation aurait ainsi permis une application plus efficace du système des contrôles[1].

- - - - - - -

1 Le Québec qui est dans l'échantillon des conventions négociées de façon centralisée n'a pas été assujetti aux contrôles et, à ce titre, ceci suggère que les contrôles ont été très efficaces dans le cas des autres conventions collectives dans le régime centralisé.

Les effets de tassement (SM) dans les échelles de salaire à l'intérieur d'un secteur sont présents à la fois dans le régime centralisé (8.68) et décentralisé (14.59) et cet effet a joué de façon plus marquée dans le régime décentralisé.

Tel qu'anticipé, la présence de clauses d'indexation a un effet négatif sur la croissance des salaires. Cet effet est nettement plus marqué dans le cas de régimes de négociations décentralisées (-4.18). Pour le régime centralisé, le coefficient estimé accompagnant la variable auxiliaire de l'indexation est trois fois moins élevé et statistiquement moins significatif que dans le cas du régime décentralisé (-1.45). Ainsi, en régime centralisé, la croissance des salaires est plus sensible à l'inflation et, de plus, lorsqu'il y a une clause d'indexation, l'effet de modération sur les salaires est plus faible que dans le cas où les négociations sont décentralisées. Une forte période d'inflation serait donc susceptible de créer des pressions inflationnistes plus considérables sur les salaires lorsqu'on est en présence d'un régime centralisé de négociations comparativement à un régime où les institutions négocient individuellement.

Les résultats concernant la variable de maturité syndicale sont aussi particulièrement intéressants pour caractériser les régimes centralisés de négociation. Alors que le coefficient estimé de cette variable n'est pas significatif pour l'échantillon se rapportant au régime décentralisé, il est significatif dans le cas du régime centralisé lorsqu'il s'agit de la première et de la deuxième convention signée; le coefficient estimé se rapportant à la troisième convention n'est pas significatif mais, selon nos attentes, sa valeur baisse lorsque l'on passe de la

deuxième convention à la troisième. Ceci suggère que la première convention signée par un syndicat dans un régime centralisé peut avoir un impact plus marqué sur la croissance des salaires que dans un régime où il existe plusieurs institutions qui négocient. Dans un régime centralisé, l'apparition d'un syndicat en transformant une situation de monopsone sur le marché du travail en une situation se rapprochant d'un monopole bilatéral à l'échelon d'une province, est susceptible d'avoir un impact assez important sur le taux de croissance des salaires au moment des négociations portant sur les premières conventions. Il s'agirait d'un effet de structure de marché dont le syndicat prendrait avantage au moment des premières conventions et cet effet irait en s'estompant dans les négociations subséquentes. A cet égard, il est intéressant de noter qu'en passant de l'échantillon avant octobre 1975 à l'échantillon complet jusqu'en 1978, les nouvelles expériences de syndicalisation en régime centralisé ont permis de faire doubler le coefficient estimé de la variable MATUR[1]. Le passage récent à un régime de négociation centralisée dans certaines provinces a donc pu amener des hausses de salaire plus importantes dans ces provinces comparativement à une situation où les négociations auraient été décentralisées.

Les deux régimes de négociation se distinguent également au niveau de l'impact de la série de variables concernant les modes de négociation. Aucune de ces variables n'est significative dans le secteur à régime décentralisé sur l'ensemble de la période; on retrouvera à titre indicatif dans le Tableau VIII le coefficient estimé se rapportant au droit de grève: il est marginal et statistiquement non significatif (0.28). En revanche, ce coefficient est significatif et assez élevé pour l'échantillon des conventions en régime centralisé (4.03). Ainsi, <u>la possibilité de recourir</u>

à la grève dans un régime se rapprochant d'un monopole bilatéral au niveau provincial serait un instrument de négociation plus efficace pour obtenir des augmentations de salaire que dans le cas où il existe plusieurs institutions qui négocient avec différents syndicats. Dans un régime à négociation centralisée, le recours à la grève peut signifier une paralysie plus ou moins complète - dépendant des ententes existant au niveau des services essentiels - de tout le secteur de la santé dans une province, tandis que la menace de recourir à la grève dans un régime décentralisé peut signifier la fermeture d'une institution particulière ou quelques institutions dépendant de la négociation en cours. Dans ce cas, il y a une possibilité de substitution dans l'offre de services hospitaliers et la menace pour la population en général est beaucoup moins considérable qu'en régime centralisé. Ainsi, la possibilité de recourir à la grève, en régime décentralisé, n'affecte pas la croissance des salaires sur l'ensemble de la période échantillonnale tandis que l'on constate un effet positif et appréciable de ce facteur en régime centralisé.

D'autre part, la conciliation obligatoire en régime de négociation centralisé, a un effet exactement opposé à celui du droit de grève. Le coefficient estimé se rapportant à la conciliation obligatoire est négatif et statistiquement significatif et à peu près du même ordre de grandeur que celui accompagnant le droit de grève (-4.94). Ce serait donc la combinaison du droit de grève avec un régime centralisé qui ferait qu'une situation de monopole bilatéral provincial créerait des pressions sur la croissance des salaires. Un système centralisé, mais comportant un régime de conciliation obligatoire produirait aux termes de nos résultats des hausses

de salaire nettement inférieures à la situation où il y a droit de grève et négociation centralisée.

Les résultats des régressions sur l'échantillon allant jusqu'à octobre 1975 permettent de nuancer certains résultats. Avant octobre 1975, le droit de grève avait une influence significative dans le cas d'un régime décentralisé (2.05), mais le coefficient estimé est nettement inférieur à celui obtenu en régime centralisé (11.61). Il est possible que le recours à la grève en régime décentralisé ait été perçu par les parties en présence comme étant un moyen inutile de pression en période de contrôle des prix et des salaires. Ceci pourrait expliquer en partie la disparition du droit de grève dans l'échantillon allant jusqu'en 1978 en régime décentralisé à titre de variable ayant une influence significative sur la croissance des salaires. En régime de négociation centralisé, l'effet des contrôles des prix et des salaires aurait été plutôt de réduire l'impact du droit de grève sur la croissance des salaires: le coefficient demeure significatif dans ces deux échantillons mais il baisse de façon assez importante lorsque l'on passe de l'échantillon avant octobre 1975 (11.6) à l'échantillon complet (4.03). Toutefois, le nombre plus limité d'observations dans le premier échantillon nous incite à la prudence dans l'interprétation des résultats. En somme, les résultats suggèrent que c'est un système où il y a combinaison d'un régime centralisé de négociation avec droit de grève pour les travailleurs qui est susceptible d'être le plus inflationniste comparativement à des systèmes où il y a négociation centralisée mais avec conciliation obligatoire ou encore à des régimes où les négociations sont décentralisées.

Enfin, les contrats de plus courte durée donneraient, tel qu'anticipé, des augmentations plus considérables de salaire que les contrats à plus long terme en régime décentralisé, tandis que la durée des contrats ne semble pas avoir d'effet sur la croissance des salaires en régime centralisé. Le coefficient estimé de AN^1 en régime décentralisé est significatif (4.15), celui de AN^2 plus faible et non significatif. L'absence de lien entre la durée des contrats et les hausses de salaire en régime centralisé peut s'expliquer par le fait que notre échantillon dans ce cas étant nettement plus petit ne contient pas suffisamment de contrats dans les trois catégories que nous avons distinguées pour permettre d'obtenir des résultats significatifs. Il est aussi possible que les rigidités de marché que ce système de négociation implique fassent que la durée du contrat n'a pas d'impact significatif sur la croissance des salaires.

La question de la durée a aussi été examinée en estimant des équations séparées pour les contrats appartenant aux trois catégories que nous avons distinguées. Compte tenu du nombre d'observations, nous n'avons pas pu pour cette expérience distinguer entre régime centralisé et décentralisé. Aussi, nous avons plutôt introduit une variable auxiliaire pour tenir compte de la centralisation des négociations. Les résultats sont en général conformes à ce que nous anticipions. La sensibilité de la croissance des taux de salaire à la conjoncture du marché du travail faiblit nettement (de .00059 à .00017) lorsque la durée de la convention s'accroît, tandis que le coefficient estimé se rapportant au taux d'inflation s'accroît avec la durée sauf dans le cas des conventions de plus de 30 mois. D'autre part, les clauses d'indexation n'ont aucun effet significatif dans le

cas des contrats de courte durée tandis qu'elles ont un effet statistiquement significatif et assez important sur la progression des salaires lorsque la durée du contrat se situe entre 18 et 30 mois (-4.29). Les contrôles n'ont pas exercé d'influence particulière lorsqu'on ventile l'échantillon de cette façon (à l'exception du gel des salaires en Ontario pour les contrats de moyenne durée), tandis que la possibilité de recourir à la grève a un effet positif dans les contrats de courte période. Ainsi donc, en général, plus le contrat est à long terme, moins on ressentira l'effet de la conjoncture sur la croissance des salaires.

Enfin, on retrouvera au Tableau VIII les résultats d'une régression portant sur l'échantillon complètement agrégé où on a tenu compte du régime centralisé à l'aide d'une variable auxiliaire. Compte tenu du grand nombre d'observations (574) en régime décentralisé comparativement au régime centralisé (73), on trouve évidemment des résultats se rapprochant de très près de ceux trouvés pour l'équation en régime décentralisé; le coefficient estimé se rapportant à la variable auxiliaire portant sur le régime centralisé n'est pas significatif.

2. Résultats pour divers groupes de travailleurs

- Les infirmières

Compte tenu de la disponibilité des données, nous avons estimé une équation pour toutes les infirmières et une autre pour celles qui négocient dans un régime décentralisé. Pour la période

allant jusqu'en 1978, les résultats pour ce groupe de professionnels de la santé ne présentent rien de particulier comparativement à ce que nous avons obtenu pour l'ensemble du secteur. Les résultats pour le sous-échantillon se rapportant à la négociation décentralisée sont aussi très semblables à ceux obtenus pour l'ensemble de l'échantillon.

On doit noter que le coefficient estimé de la variable SM est plus élevé (56.15) que ce que nous avons obtenu pour l'ensemble du secteur hospitalier (13.54). La valeur relativement élevée de ce coefficient s'explique en partie par le fait que le salaire de base des infirmières est largement supérieur au niveau du salaire minimum. En fait, pour mieux apprécier l'effet de changement dans l'échelle des salaires chez les infirmières, il est préférable de regarder l'élasticité estimée de $\dot{w}$ par rapport à SM; celle-ci se situe autour de 1.9 pour les infirmières en régime décentralisé comparativement à 0.7 pour l'ensemble du secteur. Il y a donc eu un effet assez marqué de tassement des échelles chez les infirmières. Par ailleurs, on doit aussi noter que la durée des contrats n'a pas d'effet sur le taux de croissance des salaires. L'effet négatif de la clause d'indexation est plus marqué pour ce groupe de travailleurs que pour l'ensemble du secteur. Enfin, le coefficient estimé de la variable auxiliaire se rapportant au contrôle des prix et salaires n'est pas significatif.

Il est possible que l'effet des contrôles des prix et salaires ait pu s'exercer au niveau des anticipations des infirmières face à l'inflation. En effet, le coefficient estimé se rapportant au taux d'inflation fléchit de près de 40% lorsque l'on passe de l'échantillon allant jusqu'en octobre 1975 à celui couvrant toute la période. Cependant, la sensibilité des aug-

mentations de salaire à la conjoncture du marché du travail s'est accrue nettement puisque le coefficient estimé pour la période allant jusqu'en 1978 est presque le double de celui pour la période allant jusqu'en octobre 1975. Il est possible que la collinéarité constatée entre ces deux variables explique pour une part le changement dans les coefficients estimés de sorte qu'il faudrait être prudent dans l'interprétation de ces résultats.

Alors que le coefficient estimé se rapportant au droit de grève était positif et significatif jusqu'en octobre 1975 (9.53), il devient non significatif dans l'échantillon allant jusqu'en 1978. Il est encore possible que l'introduction des contrôles soit la cause de ce changement dans les résultats. Dans une perspective où la croissance des salaires était limitée par la loi fédérale sur les contrôles, le droit de grève est alors devenu une arme perçue comme inefficace par les travailleurs. Il est donc probable que les contrôles aient joué un rôle au niveau des anticipations face à l'inflation dans le cas des infirmières et aient contribué à créer des conditions moins inflationnistes dans ce secteur du marché du travail.

- <u>Aide-infirmières</u>

Les résultats pour ce groupe de travailleurs se rapprochent sensiblement de ceux obtenus pour l'ensemble du secteur. A nouveau ici, les variables auxiliaires reflétant l'effet des contrôles ne sont pas statistiquement significatives mais on note une baisse sensible du coefficient estimé se rapportant à l'inflation lorsqu'on inclut la période des contrôles dans l'échantillon.

Le coefficient estimé de la variable auxiliaire se rapportant au régime centralisé des négociations est significatif et négatif (-5.09), ce qui suggère que dans le cas de ce groupe de travailleurs, la négociation centralisée aurait eu un effet négatif sur la croissance des salaires. Ceci peut refléter le pouvoir relativement plus faible de ce groupe de travailleurs en tant que pourvoyeurs de services essentiels. Dans ces circonstances, la concurrence existant entre les institutions en régime décentralisé permettrait à ce groupe de travailleurs d'avoir de plus fortes augmentations de salaire que l'existence de monopoles bilatéraux locaux au niveau provincial.

Il faut noter enfin que pour la période se terminant en octobre 1975, la croissance de la demande de services, telle qu'évaluée par la progression des admissions dans les hôpitaux, a eu une influence significative et positive, bien que modérée, sur la croissance des salaires de base (0.79). Il est possible qu'il y a eu un effet temporaire de pénurie pour cette catégorie de travailleurs au moment de l'extension rapide des services hospitaliers au Canada.

- <u>Les cols bleus</u>

Bien que la réaction des salaires aux conditions du marché du travail soit plus faible pour les cols bleus (.00025) que pour l'ensemble du secteur hospitalier (.00038), il reste que le coefficient estimé demeure supérieur à ce que l'on trouve de façon générale pour le secteur privé au Canada. Par ailleurs, on note que l'élasticité de la croissance des salaires au taux d'inflation (.095) est nettement supérieure à ce que nous

obtenons pour l'ensemble du secteur (.042) et les coefficients estimés sont plus du double de ce que nous trouvons dans le secteur privé en général au Canada. Cette réaction assez vive des salaires à l'inflation pourrait refléter en partie l'absence de contrainte de profit dans le secteur public.

De plus, les résultats confirment - particulièrement pour l'échantillon couvrant l'ensemble de la période - l'hypothèse que les autorités publiques ont pour les groupes de travailleurs qui sont directement en concurrence avec le secteur privé utilisé leur politique salariale pour effectuer une redistribution des revenus. Le coefficient estimé pour la variable SM est très significatif et l'élasticité de la croissance des salaires par rapport à SM se situe autour de 1.4 comparativement à 0.7 pour l'ensemble du secteur.

On ne note aucun effet significatif des contrôles des prix et salaires sur la progression des salaires pour ce groupe de travailleurs. Le signe négatif du coefficient estimé se rapportant au droit de grève suggère que cet instrument de négociation n'a pas d'effet favorable sur la progression des salaires pour les cols bleus (-3.95); ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les services rendus par ces travailleurs n'ont pas le degré d'essentialité des professionnels de la santé. De plus, les institutions hospitalières en cas de grève peuvent faire l'adjudication de contrats à l'extérieur afin de remplacer, du moins en partie, les services rendus par les cols bleus. Enfin, le recours à l'arbitrage n'a pas non plus d'effet favorable sur les règlements de salaire pour les cols bleus.

- Les cols blancs

La conjoncture du marché du travail exerce un effet plus important sur les salaires de ces travailleurs que dans le cas des cols bleus; le coefficient estimé est semblable à ce que nous avons trouvé pour l'ensemble du secteur. La forte sensibilité des salaires à l'inflation (l'élasticité s'établit à 0.9) pourrait expliquer, d'autre part, l'absence d'effet de tassement dans les échelles de salaire pour cette catégorie de travailleurs.

Enfin, de façon générale, par rapport aux résultats que nous avons trouvés pour l'ensemble du secteur, les résultats pour les cols blancs suggèrent que le pouvoir de négociation de cette catégorie de travailleurs est relativement faible puisqu' aucune des variables, telles que maturité syndicale, droit de grève, etc..., n'ont de coefficient significatif. Enfin, il n'y a aucun effet significatif des contrôles des prix et salaires sur le comportement des salaires de cette catégorie de travailleurs.

III. 2-8 Education

Introduction

Nous avons estimé des équations portant sur toutes les conventions collectives de tous les travailleurs de tous les niveaux de l'éducation allant de l'élémentaire à l'universitaire. Dans ce cas, le variable "effectifs scolaires" n'apparaît pas.

Comme le secteur collégial et universitaire fonctionne en général avec des règles du jeu qui diffèrent sensiblement des niveaux élémentaire et secondaire, nous avons donc estimé des équations sous forme agrégée pour les conventions de tous les travailleurs de l'élémentaire et du secondaire. Il faut préciser d'ailleurs que pour le secteur collégial et universitaire, nous disposons de 196 observations comparativement à 944 pour l'élémentaire et le secondaire. Ceci reflète la syndicalisation beaucoup plus grande au niveau élémentaire et secondaire. En conséquence, tel qu'indiqué au premier chapitre, la proportion des travailleurs couverts par les conventions collectives au niveau collégial et universitaire est nettement plus faible qu'au niveau élémentaire et secondaire. Il faudra donc se rappeler que les résultats que nous présentons pour ce secteur s'appliquent au monde des travailleurs syndiqués et ne sont pas nécessairement représentatifs du comportement de tout le secteur collégial et universitaire, compte tenu du faible taux de syndicalisation.

La distinction entre négociation centralisée et décentralisée ne s'applique qu'au secteur élémentaire et secondaire puisque les régimes de négociation au niveau collégial et universitaire sont généralement décentralisés. Compte tenu du nombre d'observations disponibles, l'estimation des équations où l'on subdivise l'échantillon selon la durée des contrats n'a pu être faite que pour les professeurs du secteur élémentaire et secondaire. De la même manière, il ne nous a pas été possible d'estimer les équations pour tous les groupes de travailleurs pour la période avant les contrôles à cause du nombre limité d'observations. On retrouvera au Tableau IX le résumé des résultats.

- L'ensemble du secteur

On observe une assez faible sensibilité du taux de croissance des salaires aux conditions du marché du travail (.00013), alors que pour toute la période la réaction des salaires à l'inflation (.069) est assez importante et dépasse ce que l'on trouve dans l'ensemble du secteur privé au Canada. L'effet des contrôles a été significatif mais peu important pour l'ensemble du secteur. En revanche, le coefficient estimé se rapportant à l'inflation pour la période allant jusqu'à octobre 1975 (0.11) était nettement plus élevé que celui obtenu pour l'ensemble de l'échantillon (.069), de sorte qu'il est possible que les contrôles des prix et salaires aient exercé une influence au niveau des anticipations des travailleurs face à l'inflation.

Tel qu'anticipé, une convention de plus courte durée exerce un effet positif et significatif sur le taux de progression des salaires de base. Enfin, l'impact sur la croissance des salaires résultant de la syndicalisation des travailleurs semble se faire sentir au cours des deux premières conventions. Les coefficients estimés sont positifs et significatifs et celui se rapportant à la seconde convention est inférieur à celui de la première (1.79 et 1.19 respectivement).

- L'ensemble du secteur élémentaire et secondaire

L'effet du marché du travail sur la croissance des salaires pour l'ensemble des travailleurs de ce secteur est

le même que dans le cas précédent et ne change pas selon que l'on négocie en régime centralisé ou décentralisé. Toutefois, on remarque que les pressions sectorielles de la demande (telles que mesurées par la variable EFFSCOL) ont une influence significative sur la progression des salaires dans tous les cas.

De façon générale, les conditions du marché du travail ont un impact sur la croissance des salaires qui se rapprochent de celles que l'on retrouve dans le secteur privé en général. En revanche, le taux de croissance des prix est la variable dont le coefficient estimé (0.084) est statistiquement le plus significatif parmi les coefficients apparaissant dans les résultats; la sensibilité à l'inflation est élevée comparativement aux résultats obtenus dans le secteur de la santé et elle est plus élevée en régime décentralisé (0.09) qu'en régime centralisé (0.069). Nous avions plutôt anticipé que la sensibilité de la croissance des salaires aux postes vacants serait plus faible et celle à l'inflation plus élevée en régime centralisé qu'en régime décentralisé, alors que le coefficient estimé pour les postes vacants est à peu près le même dans les deux cas et que celui se rapportant à l'inflation est de 20% plus élevé en régime décentralisé. Il faut noter, et ce, quel que soit le régime de négociation dans lequel on se trouve, que l'effet de l'inflation sur la progression des salaires est nettement plus élevée dans ce secteur parapublic que pour l'ensemble du secteur privé au Canada. A nouveau, ceci peut s'interpréter comme étant le reflet de l'absence de contrainte de marché qui existe dans le secteur parapublic.

Si la variable auxiliaire se rapportant aux contrôles des prix et salaires n'est pas significative, en revanche, le coefficient estimé pour le taux d'inflation est significativement plus élevé pour la période allant jusqu'en octobre 1975 (0.15) que pour l'ensemble de la période échantillonnale (.084). Ce résultat vaut quel que soit le régime dans lequel on négocie. Il est donc possible que les contrôles aient modifié en baisse les anticipations des travailleurs en ce qui concerne l'inflation.

Les résultats suggèrent que la croissance des effectifs scolaires a exercé une pression significative sur la progression des salaires dans le secteur de l'éducation (.64). Par ailleurs, les règles du jeu fixées par l'Etat concernant la négociation ont des effets différents selon le régime dans lequel on négocie. Tel qu'anticipé, le droit de grève en régime centralisé a un effet positif et significatif plus important (2.72) sur la croissance des salaires qu'en régime décentralisé (1.56). En revanche, l'arbitrage obligatoire semble avoir été un facteur de freinage des hausses salariales lorsqu'on est en régime centralisé (-3.26), alors que l'on ne note aucune influence de cette variable en régime décentralisé. Les résultats suggèrent donc que la possibilité de recourir à la grève a favorisé un taux de croissance plus rapide des salaires dans le secteur de l'éducation lorsqu'on négocie en régime centralisé; ceci peut s'expliquer par l'impact plus considérable qu'aurait une grève dans un tel système. Cependant, si le régime de négociation centralisé comporte un processus d'arbitrage obligatoire, ceci a un effet négatif sur la hausse des salaires; en régime décentralisé, l'effet de l'arbitrage obligatoire est peut être trop diffus sur le nombre élevé de conventions pour avoir un effet statistiquement significatif pour l'ensemble du secteur.

Enfin, la durée des conventions agit sur les hausses de salaire dans le sens anticipé (le coefficient estimé positif et significatif pour les conventions de 18 mois et moins est supérieur à celui portant sur les conventions entre 18 et 30 mois) en régime centralisé mais, on ne note pas d'effet semblable en régime décentralisé.

L'effet de la centralisation des conventions, capté par une variable auxiliaire, semble avoir un effet négatif sur la croissance des salaires. C'est en fait plutôt la combinaison du droit de grève et d'un régime centralisé de négociation qui exerce un effet de pression sur la croissance des salaires.

- Professeurs à l'élémentaire et au secondaire

Les résultats pour ce groupe des professionnels de l'éducation se rapprochent de ceux obtenus pour l'ensemble du secteur élémentaire et secondaire. En régime décentralisé, les résultats suggèrent toutefois que les pressions sectorielles de la demande indiquées par la variable EFFSCOL ont exercé un effet significatif sur la progression des salaires (0.42) tandis que les conditions générales de la conjoncture du marché du travail ont eu un impact faible et statistiquement non significatif (.000024) sur l'évolution des taux de salaire de base. Ainsi donc, dans un régime où plusieurs institutions négocient avec des unités syndicales locales, il est possible que les pressions sectorielles de la demande jouent un rôle significatif sur les règlements salariaux.

En revanche, la croissance des salaires est modérément sensible aux conditions du marché du travail en régime centra-

lisé de négociation. Les conditions générales prévalant sur le marché du travail plutôt que les pressions sectorielles de la demande (le coefficient estimé se rapportant à EFFSCOL n'est pas significatif) semblent donc influencer les ententes salariales en régime centralisé.

Le taux d'inflation continue d'exercer une forte influence sur la progression des salaires alors que le coefficient estimé (.089) est à peu près le double de ce que l'on trouve dans le secteur privé. Par ailleurs, on ne note aucun effet significatif de la variable auxiliaire se rapportant aux contrôles. Toutefois, le coefficient estimé se rapportant à l'inflation pour la période s'arrêtant en octobre 1975 en régime décentralisé, et pour l'ensemble du secteur, est plus élevé (.13) que le coefficient obtenu pour toute la période échantillonnale (.089). Ce résultat, à nouveau, suggère que les contrôles des prix et salaires ont introduit des changements au niveau des anticipations des travailleurs face à l'inflation. Cet effet n'a pas joué en régime centralisé, puisqu'au contraire le coefficient estimé pour toute la période échantillonnale (.087) est deux fois plus élevé que celui portant sur la période allant jusqu'à octobre 1975 (.046)

L'effet positif et significatif du droit de grève que l'on remarque au niveau de l'ensemble du secteur élémentaire et secondaire disparaît dans le cas des enseignants. Ce résultat s'explique en partie par le fait que pour un grand nombre de conventions des enseignants, le droit de grève ne s'applique pas; et au Québec où le nombre d'enseignants ayant le droit de grève est important, à cause du régime centralisé de négociation, nous ne disposons pas d'un nombre élevé d'observations.

Cependant, il faut noter qu'avant octobre 1975, le droit de grève a un coefficient significatif et positif pour l'ensemble du secteur (1.57); il est donc possible qu'après l'introduction des contrôles, les parties qui ont négocié ont jugé que le droit de grève n'était plus un outil efficace dans la mesure où les ententes devaient satisfaire à la législation sur les contrôles.

Nous n'avons pas obtenu de coefficient significatif pour la variable auxiliaire AN^1 et AN^2 pour ce secteur. Par contre, nous avons estimé une équation de détermination des salaires en subdivisant l'échantillon selon la durée des contrats. Les résultats indiquent que pour les contrats à plus court terme, la sensibilité de la croissance des salaires à l'inflation est plus élevée. Les pressions sectorielles de la demande continuent d'avoir un impact significatif (0.34) alors que les conditions générales du marché du travail n'exercent aucune influence significative sur la progression des salaires. Le coefficient estimé se rapportant à l'inflation fléchit de 30% environ pour les contrats de 18 à 30 mois. Dans ce cas, les conditions générales de la conjoncture du marché du travail ont une influence significative sur les règlements salariaux. Les contrats à court terme semblent donc être essentiellement négociés dans le but de se protéger contre l'inflation.

- <u>Professeurs au niveau collégial et universitaire</u>

Ces résultats sont présentés à titre provisoire puisque la taille réduite de l'échantillon nous interdit toute forme de généralisation. On remarque que la croissance des salaires dans ce secteur serait plus sensible aux conditions du marché

du travail (.00026) que pour l'ensemble du secteur de l'éducation et très peu sensible (le coefficient estimé est non significatif) à l'inflation.

- Cols blancs

Tel qu'anticipé, en raison de la concurrence qui existe entre le secteur public et le secteur privé pour ce genre de travailleurs, les conditions prévalant sur le marché du travail ont une influence plus marquée (.00026) sur la progression des taux de salaire que celle enregistrée (.00013) pour le secteur de l'éducation ou même pour l'ensemble du secteur privé. Le coefficient estimé se rapportant à l'inflation est plus faible (.039) que pour l'ensemble du secteur de l'éducation (.069) et se rapproche effectivement de l'ordre de grandeur que l'on trouve dans le secteur privé. On ne note aucune différence significative de comportement entre le régime centralisé de négociation et le régime décentralisé. Enfin, on doit noter qu'à nouveau le coefficient estimé se rapportant à l'inflation pour la période allant jusqu'à octobre 1975 est plus élevé (.11) que celui portant sur toute la période échantillonnale (.039). Ce résultat suggère que l'introduction des contrôles a pu agir sur les anticipations concernant l'inflation pour cette catégorie de travailleurs.

- Cols bleus

L'impact des conditions du marché du travail sur la croissance des salaires pour ce groupe de travailleurs est

semblable (.00012) à ce que l'on trouve pour le secteur privé au Canada et inférieur à ce que nous trouvons pour les cols blancs (.00026). Le coefficient estimé se rapportant aux postes vacants est plus faible en régime décentralisé (.000097) qu'en régime centralisé (.00011). Nous avions plutôt anticipé que la concurrence entre les institutions en régime décentralisé fasse que la sensibilité au marché du travail soit plus grande qu'en régime centralisé. En revanche, on notera que les effets de redistribution ou de tassement dans les échelles de salaire sont nettement plus importants en régime centralisé (18.08) qu'en régime décentralisé (8.85).

La sensibilité de la progression des salaires à l'inflation est comparable quel que soit le régime de négociation et plus élevée que le coefficient estimé que l'on trouve pour l'ensemble du secteur privé canadien (soit en fait près du double). Ceci peut s'expliquer par l'absence de contrainte de marché pour les employeurs du secteur public.

Le coefficient estimé de la variable de contrôle est élevé et statistiquement significatif (-4.79). Ainsi, les cols bleus dans le secteur de l'éducation ont été la catégorie de travailleurs la plus affectée par les contrôles, puisqu'en général on ne notait aucun effet significatif de cette variable pour les autres catégories de travailleurs de ce secteur. De plus, pour l'ensemble des cols bleus, le coefficient estimé se rapportant à l'inflation pour la période allant jusqu'à octobre 1975 (.12), est plus élevé que celui obtenu pour l'ensemble de la période (.074). Par conséquent, en plus de l'effet direct des contrôles noté précédemment, il y aurait une modification à la baisse des anticipations des travailleurs

face à l'inflation.

Le coefficient se rapportant au droit de grève en régime centralisé est plus élevé et pratiquement significatif, ce qui tend à confirmer que la combinaison droit de grève et régime centralisé favorise des hausses de salaire plus élevées. Enfin, la croissance des salaires a été plus élevée pour les contrats à court terme qui ont pu ainsi être utilisés comme moyen de se prémunir contre l'inflation.

III. 2-C Quelques comparaisons entre les secteurs de la santé et de l'éducation

A titre de conclusion à cette étude, nous allons rapprocher les caractéristiques les plus importantes des résultats que nous avons trouvés pour les secteurs de la santé et de l'éducation. Il serait approprié de rappeler à ce stade-ci, le caractère exploratoire de cette étude. Il ne faudrait pas considérer nos conclusions comme définitives et tirer de trop hâtives généralisations quant au comportement des salaires dans les secteurs parapublics analysés. L'adoption de nouvelles conventions collectives importantes (comme par exemple celles du Québec en 1979) viendra enrichir l'échantillon et pourra venir modifier certaines des conclusions que nous avons obtenues.

Nous pouvons d'abord comparer les résultats pour l'ensemble des secteurs puis, pour les professionnels de la santé

dont la situation en terme d'éducation se rapproche sensiblement des travailleurs du secteur de l'éducation, soit les infirmières et les enseignants à l'élémentaire et au secondaire. Enfin, nous comparons les groupes de travailleurs soumis plus directement aux pressions du marché du travail, soit les cols bleus de chaque secteur.

1. Ensemble du secteur (excluant le secteur collégial et universitaire pour le cas de l'éducation).

La sensibilité de la croissance des salaires pour l'ensemble du secteur à la conjoncture générale du marché du travail semble beaucoup plus élevée pour le secteur de la santé que pour celui de l'éducation, alors que dans ce cas, cette sensibilité est comparable à celle que l'on retrouve dans l'ensemble du secteur privé au Canada. Toutefois, contrairement à la situation dans le secteur de la santé, les salaires dans le secteur de l'éducation ont réagi de façon significative aux pressions sectorielles de la demande de services en éducation. Ainsi, la différence apparente de réaction des salaires aux conditions de la conjoncture entre les deux secteurs peut s'expliquer, du moins en partie, par ce phénomène.

Par ailleurs, l'influence des postes vacants sur la progression des salaires demeure la même en régime centralisé et décentralisé dans le secteur de l'éducation alors qu'elle fléchit significativement dans le cas de la santé en régime centralisé. La présence d'un régime centralisé de négociation

aurait rendu la croissance des salaires plus insensible à la conjoncture dans le secteur de la santé que dans le secteur de l'éducation. L'inévitable collinéarité entre les variables postes vacants et taux d'inflation nous incite à être prudent cependant face à cette conclusion.

En effet, on trouve par ailleurs que l'effet de l'inflation sur la croissance des salaires dans le secteur de l'éducation est nettement plus élevé que dans le secteur de la santé où le coefficient estimé pour l'ensemble du secteur se rapproche de ce que l'on retrouve dans le secteur privé. De plus, alors que la sensibilité à l'inflation s'accroît en régime centralisé pour le secteur de la santé, conformément à nos anticipations, on trouve l'effet opposé pour le secteur de l'éducation. Ces résultats contradictoires ne nous permettent pas de tirer des conclusions définitives quant au comportement en général des salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation face à la conjoncture et à l'inflation.

Le droit de grève a exercé un impact significatif et positif sur le croissance des salaires dans le secteur de l'éducation et c'est en régime centralisé que cet effet est le plus important. Ces résultats sont partiellement confirmés dans le cas de la santé puisque le droit de grève a un effet significatif et positif sur la progression des salaires en régime centralisé seulement.

Le passage d'une situation de monopsone local à une situation se rapprochant d'un monopole bilatéral local semble avoir un effet positif sur la croissance des salaires pour l'ensemble du secteur de l'éducation et cet effet se manifeste

au cours de la signature des deux premières conventions. Dans le secteur de la santé, cet effet ne se vérifie que pour le cas de négociations en régime centralisé. On ne saurait donc conclure qu'il s'agit d'une caractéristique propre à un régime centralisé ou décentralisé.

Les contrôles des prix et salaires ont exercé un certain effet sur la croissance des salaires en régime centralisé dans le secteur de la santé et ne semblent pas avoir eu d'effet sur les anticipations face à l'inflation. Au contraire, le coefficient estimé se rapportant à l'inflation augmente lorsque l'on inclut dans l'échantillon la période des contrôles des prix et salaires. Alors que l'on ne note aucune influence de la variable auxiliaire des contrôles sur la progression des salaires dans le secteur de l'éducation (les cols bleus étant une exception importante à cette tendance générale), en revanche les anticipations face à l'inflation semblent avoir été revisées en baisse dans ce secteur.

Enfin, la présence de clauses d'indexation dans le secteur de la santé a contribué à réduire la croissance du taux de salaire de base, tandis qu'on ne trouve aucun effet semblable dans le secteur de l'éducation.

Ainsi, le comportement de la croissance des salaires dans les secteurs de la santé et de l'éducation a été assez différent et il serait assez difficile de tirer des conclusions qui seraient tout à fait générales pour cet ensemble qu'on appelle la parapublic.

2. Infirmières et enseignants

L'influence des conditions du marché du travail sur la progression des salaires des infirmières apparaît beaucoup plus considérable que celle observée pour les enseignants. Cette différence de comportement des salaires peut à nouveau s'expliquer pour une part, par le fait que la croissance des salaires des enseignants a été sensible aux pressions sectorielles de la demande de services d'éducation. Par ailleurs, on trouve que la croissance des salaires dans le cas des enseignants est plus sensible à l'inflation que dans le cas des infirmières.

Ces résultats quelque peu différents nous incitent à être prudents dans la formulation de nos conclusions. Bien que les tests concernant la collinéarité entre les variables n'indiquent pas d'anomalie, nous pensons que la présence d'une certaine collinéarité inévitable entre les postes vacants et le taux d'inflation explique en partie cette différence entre les résultats. De plus, il faut souligner que la taille de l'échantillon pour les enseignants est pratiquement cinq fois plus élevée que celui disponible pour les infirmières. A cet égard, les résultats obtenus pour les enseignants apparaissent plus corrects et plus fiables.

3. Cols bleus

Les conditions du marché du travail exercent une influence plus considérable sur la croissance des salaires dans le secteur de la santé que dans celui de l'éducation. Ceci pourrait être expliqué par la composition différente de ces groupes de

travailleurs par secteur. Il serait possible que dans le secteur hospitalier, la correspondance des tâches avec le secteur privé soit plus grande que dans le secteur de l'éducation. La sensibilité de la croissance des salaires à l'inflation est très élevée pour les deux secteurs et dépasse nettement ce que l'on trouve pour l'ensemble du secteur privé canadien. Ceci reflèterait l'absence de contrainte de marché dans les deux secteurs. Cependant, il faut noter que les cols bleus du secteur de la santé ne semblent pas avoir été touchés par les contrôles, alors que ceux-ci ont exercé un net effet de ralentissement dans la progression des salaires chez les cols bleus de l'éducation. En revanche, ces derniers ont réussi à obtenir des augmentations de salaire plus élevées au moment de la signature de contrats à plus court terme.

Le droit de grève joue ici de façon contradictoire. Il y a un effet positif et significatif dans le cas du secteur de l'éducation, tandis que l'effet est négatif dans le secteur de la santé. Enfin, les clauses d'indexation et d'arbitrage obligatoire ont freiné les hausses du taux de salaire de base négocié dans le secteur de la santé, mais on ne trouve pas d'effet semblable dans le secteur de l'éducation.

Il serait donc assez difficile de réconcilier ces résultats en partie contradictoires. Il est possible que les différences de composition de la main d'oeuvre soient une des raisons pour lesquelles les résultats sont assez différents. Par ailleurs, à priori, il serait difficile de croire que les cols bleus dans le secteur de l'éducation produisent des services plus essentiels que ceux de la santé et auraient ainsi un pouvoir de négociation plus élevé comme le suggèrent les

résultats concernant le droit de grève. Toutefois, il peut exister une plus grande possibilité de substitution en faveur du secteur privé pour les services produits par les cols bleus du secteur de la santé; certaines tâches à remplir par ces travailleurs pourraient être confiées par contrat à des entrepreneurs du secteur privé, ce qui contribuerait à limiter le pouvoir de négociation des cols bleus du secteur de la santé. Cette possibilité de substitution n'existe peut-être pas de façon aussi étendue dans le secteur de l'éducation.

LISTE DES SYMBOLES APPARAISSANT DANS LES TABLEAUX

Pour la définition complète, on se référera au texte

NPV^2 : nombre de postes vacants élevé au carré

$\dot{P}^2$: taux de croissance de l'indice des prix à la consommation élevé au carré

SM : rapport entre le taux de salaire minimum et le taux de salaire de base

IND : indexation

MATUR : maturité syndicale ; l'indice 1 se réfère à une première convention, l'indice 2 à une deuxième et ainsi de suite.

AN : durée des contrats ; l'indice 1 se réfère à un contrat de moins de 18 mois; l'indice 2, à un contrat entre 18 et 29 mois

CONTR : contrôle des salaires

DGR : droit de grève

AROBL : arbitrage obligatoire

GELONT : gel des salaires en Ontario

LISTE DES SYMBOLES APPARAISSANT DANS LES TABLEAUX (suite et fin)

ADMISS : admissions dans les hôpitaux

CENTRE : régime centralisé de négociation

CONOBL : conciliation obligatoire

EFFSCOL : effectifs scolaires

$\dot{w}_{it}$: taux de croissance des salaires

TABLEAU I - NOMBRE D'EMPLOYÉS IMPLIQUÉS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR ANNUELLEMENT DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ (DONNÉES DE STOCK).

	EDUCATION						SANTE					
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col-Brit	Canada	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col-Brit	Canada
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	1,350	-	-	1,350
1965	-	-	-	-	-	-	-	-	4,640	3,620	-	8,260
1966	-	1,480	630	1,390	725	4,225	-	40,700	5,340	4,990	-	51,030
1967	-	5,980	1,430	3,090	725	11,225	520	40,700	8,190	5,820	2,350	57,580
1968	1,300	5,980	3,410	3,140	800	14,630	1,320	40,700	8,850	6,100	12,850	69,820
1969	1,300	7,550	7,370	5,030	1,000	22,250	9,300	67,500	11,980	14,150	12,850	115,780
1970	1,805	77,375	7,570	15,735	1,295	103,780	6,875	67,500	14,270	13,655	15,125	117,425
1971	10,965	79,460	11,580	23,330	13,525	138,860	12,075	67,500	19,555	23,235	15,125	137,490
1972	15,520	85,750	17,760	34,050	21,735	174,815	13,255	91,455	23,400	24,900	17,300	170,310
1973	23,965	95,140	18,695	45,655	24,460	207,915	14,185	91,455	26,825	25,325	17,400	175,190
1974	29,885	95,140	21,385	48,010	26,390	220,810	15,270	91,455	33,880	25,565	23,010	189,180
1975	32,265	96,885	25,030	54,050	31,610	239,840	24,170	91,455	33,420	36,655	24,110	209,810
1976	33,845	125,140	76,985	55,220	32,915	324,105	25,440	103,350	37,345	42,555	32,165	240,855
1977	33,860	125,140	106,480	54,985	34,205	354,670	23,990	103,350	33,410	41,475	32,165	234,390
1978	26,470	123,965	107,455	30,065	23,320	311,275	18,830	105,600	11,060	27,655	35,435	198,580

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

TABLEAU II - PERSONNEL DES HÔPITAUX À TEMPS PLEIN, AU CANADA

1968:	263,754
1969:	268,877
1970:	272,217
1971:	275,613
1972:	276,091
1973:	274,759
1974:	282,674
1975:	293,622

Source: Statistique Canada 83-227

TABLEAU III - DURÉE MOYENNE DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ (DONNÉES DE FLUX)

	EDUCATION						SANTE					
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col-Brit.	Canada[1]	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col-Brit.	Canada[1]
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	36 mois	-	-	36 mois
1965	-	36 mois	-	12 mois	-	24 mois	-	-	26	25.6 mois	-	25.8
1966	-	-	24 mois	-	24 mois	24	-	30 mois	17.7	24	14 mois	22.8
1967	-	30	24	21	-	24	24 mois	-	21	18	12	19.6
1968	15 mois	-	18.5	18	12	17.1	-	-	22	18.6	24	21.1
1969	12	33.2	18.2	20.5	24	23.3	18.3	36	18.2	24	24	24.1
1970	18	35	23.4	18.4	16	20.5	19	36	20	21	24	22.5
1971	20	12.6	20.6	19.3	14.1	17.1	24.5	26	21.5	24.9	-	23.1
1972	21.1	40	22.4	13.7	13.8	17.6	19.2	48	20.7	24	20	26.6
1973	24.7	35	22.1	16.1	13.6	18.5	24.9	-	17.9	23.9	24	20.5
1974	24	24	22.5	14.6	12.4	16.2	24	-	19.4	20.6	21.3	20
1975	19.3	-	14.4	12.6	13.9	13.9	22	-	14.8	12.3	12	15
1976	12	46	13.6	12.3	12.7	16.6	20	46.5	24.8	12.3	14.4	24.1
1977	18.6	36	12.8	12.2	12.6	13.2	13.7	-	21.9	11.9	23.5	16.4
1978	12	-	13.7	12.7	13.7	13.5	20.6	24	20.8	18.8	24	20.5

1 Comprend les négociations multiprovinciales

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

TABLEAU III.A - DURÉE MOYENNE DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LES TRAVAILLEURS DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES (DONNÉES DE FLUX)

	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada
1964	-	-	-	-	-	-
1965	-	-	-	-	-	-
1966	-	25.3 mois	-	12 mois	-	20 mois
1967	-	-	18 mois	18	-	18
1968	-	33.4	25.5	18	-	27.7
1969	20 mois	24	18	20	-	19.6
1970	14	-	24	24	-	19.4
1971	22.9	12	18	24	-	22
1972	19.2	40.2	19.8	24	-	26.1
1973	22.9	12	22	20	-	21.8
1974	24	24	15.7	20.3	15 mois	20.2
1975	20.7	28	12	12	16	16.6
1976	19.3	30	12.1	12	-	14.3
1977	20	-	12	12	22.1	16.8
1978	16.8	28	12	13.5	12	15.3

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

TABLEAU IV - TAUX D'AUGMENTATION MOYEN ANNUEL DU TAUX DE SALAIRE DE BASE (NON-INDEXE), PONDÉRÉ PAR LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, POUR LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ (DONNÉES DE FLUX)

	EDUCATION						SANTE					
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada[1]	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada[1]
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	4.5%	-	-	4.5%
1965	-	7.7%	-	4.5%	-	6.1%	-	-	6.4	4.7%	-	5.6
1966	-	-	6.9%	-	11.0%	9.1	-	6.5%	10.1	2.4	9.6%	6.7
1967	-	7.5	15.8	8.6	-	8.7	8.4%	-	7.8	9.1	18.6	9.8
1968	8.1%	-	8.2	6.9	8.9	7.9	-	-	15.4	11.0	10.2	10.6
1969	6.0	6.1	10.0	7.2	8.2	6.4	5.1	6.5	10.9	10.6	13.8	7.3
1970	12.4	9.4	10.0	5.8	7.6	7.4	12.6	7.3	10.5	6.3	12.6	9.8
1971	7.9	6.8	8.2	6.4	8.2	7.6	11.6	6.0	12.0	7.5	-	9.8
1972	7.3	5.9	7.2	7.1	9.1	6.8	8.3	5.6	8.9	8.1	7.7	6.5
1973	9.4	11.0	9.8	7.9	11.8	9.5	11.7	-	11.9	13.0	7.3	12.0
1974	30.7	5.8	10.9	12.8	17.1	14.0	27.5	-	27.2	21.1	14.8	22.9
1975	22.1	-	20.8	20.9	15.7	19.8	26.0	-	18.2	32.9	24.7	25.6
1976	10.2	9.0	11.7	12.2	9.1	10.6	10.3	9.3	10.0	14.5	6.0	9.8
1977	6.1	8.7	6.8	7.9	5.8	6.9	7.3	-	8.2	7.3	6.0	7.1
1978	6.8	-	5.4	6.9	5.8	6.1	6.8	7.0	8.0	6.5	5.4	6.3

1 comprend les négociations multiprovinciales

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

TABLEAU IV.A - TAUX D'AUGMENTATION MOYEN ANNUEL DU TAUX DE SALAIRE DE BASE (NON INDEXÉ), PONDÉRÉ PAR LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, POUR LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DES TRAVAILLEURS DANS LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES (DONNÉES DE FLUX).

	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada[1]
1964	-	-	-	-	-	-
1965	-	-	-	-	-	-
1966	-	5.22%	-	5.27%	-	5.25%
1967	-	-	10.50%	5.7	-	8.54
1968	-	8.81	8.19	6.35	-	8.23
1969	6.39%	16.10	10.95	6.94	-	8.52
1970	9.11	-	7.51	4.95	-	7.22
1971	9.37	10.60	7.64	7.40	-	7.94
1972	4.53	9.15	7.62	7.70	-	8.04
1973	12.74	9.50	8.57	10.69	-	10.08
1974	17.10	13.93	14.78	12.53	31.32%	16.30
1975	32.64	10.43	18.74	23.74	34.69	21.26
1976	10.11	7.64	10.00	15.69	-	11.11
1977	7.49	-	8.73	8.49	6.85	7.79
1978	8.50	7.79	6.12	6.82	3.80	6.99

1 Comprend les négociations multiprovinciales

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada

TABLEAU IV.B - TAUX D'AUGMENTATION MOYEN ANNUEL DU TAUX DE SALAIRE EFFECTIF (INDEXATION INCLUSE)

POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ (DONNÉES DE STOCK)

	EDUCATION						SANTE					
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Multiprovinc.	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Multiprovinc
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	4.5%	-	-	-
1965	-	-	-	-	-	-	-	-	5.6	3.9%	-	-
1966	-	7.7%	6.9%	4.5%	11.0%	-	-	-	6.1	3.9	-	-
1967	-	5.4	11.9	6.9	11.0	-	-	-	9.2	7.0	9.6%	8.5%
1968	8.1%	5.4	10.0	6.8	8.9	-	-	-	10.3	11.4	14.1	8.1
1969	8.1	3.8	9.7	7.3	8.1	-	-	6.5%	11.4	10.6	14.1	5.9
1970	9.6	6.1	7.7	5.5	7.0	1.6%	15.4%	6.5	11.4	10.5	11.3	5.9
1971	19.4	6.2	8.5	9.9	17.3	6.5	12.3	6.5	10.9	7.9	11.3	5.6
1972	19.3	11.5	7.3	10.9	7.9	5.9	10.2	10.9	9.9	7.6	7.7	7.7
1973	14.2	11.9	7.1	24.2	10.2	23.2	10.4	10.9	11.0	11.9	6.5	8.6
1974	18.0	12.8	13.5	21.9	18.9	23.9	13.6	10.9	25.0	15.6	18.8	8.6
1975	27.9	12.0	16.1	24.2	26.4	25.1	28.6	10.9	28.0	32.1	19.7	15.7
1976	23.5	-	21.0	14.5	20.3	14.3	27.8	-	15.2	11.5	6.3	15.7
1977	8.4	-	12.2	8.0	6.3	9.3	7.8	-	7.2	7.8	6.1	5.8
1978	6.6	-	6.6	-	-	9.4	8.2	-	-	-	-	-

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada

TABLEAU V - TAUX DE SALAIRE DE BASE MOYEN, PONDÉRÉ PAR LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, POUR LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS DE L'EDUCATION ET DE LA SANTÉ (DONNÉES DE FLUX)

	EDUCATION						SANTE					
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada[1]	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	Col.-Brit.	Canada[1]
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	$ 1.14	-	-	$ 1.14
1965	-	$1.69	-	$1.53	-	$1.61	-	-	$ 1.37	$1.29	-	1.33
1966	-	-	$2.25	-	$2.00	2.12	-	$1.73	1.38	1.62	$1.89	1.71
1967	-	2.58	1.97	1.73	-	2.21	$1.25	-	1.51	1.56	1.97	1.58
1968	$1.66	-	2.11	2.36	2.46	2.15	-	-	1.50	1.64	2.30	2.04
1969	1.83	3.56	1.88	2.32	2.68	3.34	1.89	2.02	1.77	1.86	2.10	1.99
1970	2.38	2.03	2.42	2.89	3.44	2.77	1.40	1.94	2.01	2.42	2.79	2.35
1971	2.60	3.51	2.12	2.86	3.54	3.04	1.74	1.91	1.96	2.25	-	2.10
1972	3.28	4.06	2.93	3.44	3.92	3.77	2.50	2.48	2.40	2.63	3.54	2.63
1973	3.51	2.49	2.74	3.70	4.14	3.53	1.93	-	2.57	2.46	3.67	2.50
1974	2.57	6.95	3.13	4.60	4.76	4.45	2.42	-	2.93	3.02	4.06	3.16
1975	5.31	-	5.03	4.98	5.54	5.20	2.84	-	5.29	3.26	4.98	3.88
1976	3.87	5.30	6.31	6.51	7.26	5.97	3.16	3.83	3.98	4.14	5.95	4.29
1977	7.08	11.68	7.26	7.24	7.69	7.33	4.13	-	5.76	4.60	6.13	4.89
1978	7.06	-	7.54	7.76	5.52	7.44	4.59	6.61	5.68	5.26	6.59	5.68

1 Comprend les conventions multiprovinciales

Source: Ministère du Travail, Gouvernement du Canada.

TABLEAU VI Nombre de conventions avec clauses d'indexation ou non, par année, par région

DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ

(a) non-indexée
(b) indexée

ANNEE	ÉDUCATION												SANTÉ											
	MARITIMES		QUÉBEC		ONTARIO		PRAIRIES		COL.-BRIT.		MULTI-PROV.		MARITIMES		QUÉBEC		ONTARIO		PRAIRIES		COL.-BRIT.		MULTI-PROV.	
	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)
1964	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
1965	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	-	-	-	-
1966	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-	3	-	2	-	1	-	-	-
1967	-	-	2	-	1	-	4	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	-	4	-	1	-	-	-
1968	-	-	-	-	4	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-	5	-	2	-	1	-
1969	1	-	5	-	5	-	4	-	1	-	1	-	3	-	5	-	10	-	9	-	1	-	1	-
1970	2	-	1	-	9	-	10	-	3	-	1	-	3	-	2	-	13	-	4	-	3	-	2	-
1971	3	-	3	-	15	-	17	-	28	-	-	-	6	-	1	-	26	-	17	-	-	-	1	-
1972	7	-	1	4	18	-	31	-	39	-	5	-	5	-	1	9	26	-	5	-	3	-	1	-
1973	7	-	7	5	13	1	39	-	44	-	1	-	8	-	-	-	44	-	21	-	1	-	1	-
1974	3	-	1	-	23	-	28	6	40	1	4	-	8	2	-	-	90	-	2	5	-	3	-	-
1975	7	-	-	-	24	11	42	2	56	7	1	-	6	-	-	-	40	-	22	-	-	1	3	-
1976	3	-	2	22	86	22	46	-	40	1	3	-	6	-	-	16	57	1	28	-	5	-	-	-
1977	11	-	-	2	89	22	50	2	53	4	3	1	7	-	-	-	20	-	25	-	3	1	2	-
1978	6	-	-	-	36	8	17	-	5	2	2	-	7	-	-	1	10	1	6	8-	2	1	2	-
TOTAL	50	-	24	33	324	54	292	10	311	15	21	1	60	2	12	26	346	2	155	13	22	6	14	-
%	100		42.1	57.9	85.7	14.3	96.7	3.3	95.4	4.6	95.5	4.5	96.8	3.2	31.6	68.4	99.4	0.6	92.3	7.7	78.6	21.4	100	

TABLEAU VII STADE DES RÈGLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (en %)

DANS LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ

ÉDUCATION

	Négociation directe	Conciliation	Médiation	Arbitrage	Grève	Autres
Maritimes:						
nég. non-concentrées	73.5	17.6	-	0	-	8.9
conc. en 77	41.2	47.0	-	5.9	-	5.9
Québec:						
nég.concent.	42.1	17.5	3.5	-	19.3	17.5
Ontario:						
Nég. non-con.	34.5	7.0	15.7	3.4	1.3	38.1
Prairies:						
nég.non-con.	34.3	32.8	0	5.7	4.3	22.9
con. en 1973: 1973: Sask. 1977: Alberta	28.4	19.0	0.4	4.3	2.1	45.8
Col.-Brit.						
nég. non.con.	6.3	16.4	0	45.6	0	32.7
conc. en 1975	10.7	14.3	1.2	17.3	1.8	54.8

SANTÉ

	Négociation directe	Conciliation	Médiation	Arbitrage	Grève	Autres
Maritimes:						
nég.non-concentrées	46.1	23.1	-	7.7	0	23.1
conc.en 1974: 74: I.P.E. 76: T.N	36.1	33.3	-	0	11.1	19.6
Québec:						
nég. concent.	47.4	13.2	2.6	-	34.2	2.6
Ontario:						
nég.non-conc.	17.0	13.4	25.4	11.5	0.3	32.4
Prairies:						
nég.non-conc.	49.4	27.4	1.2	3.0	2.4	16.7
Col.-Brit.						
nég.non-conc.	46.7	20.0	26.7	6.6	-	0
conc. en 1975	7.7	30.8	15.4	38.5	-	7.6

TABLEAU VIII. COEFFICIENTS DES RÉGRESSIONS EFFECTUÉES SUR L'AUGMENTATION ANNUELLE DES TAUX DE SALAIRE DE BASE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LA DURÉE DU CONTRAT ($\dot{\omega}_{it}$) POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ

données de flux depuis janvier 1967

	CONSTANTE	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AROBL	AN^1	AN^2	CONTR	GELONT	ADMISS	CENTR	DGR	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
Tout le secteur	-8.21 (-4.55)*	.00038 (13.54)*	.042 (4.56)*	13.54 (8.36)*	-3.31 (-2.82)*	.97 (1.66)*			3.22 (2.53)*	1.97 (1.64)	- .68 (- .83)	-2.35 (-2.07)*			.45 (.65)		.55*	647
Tout le secteur non centralisé	-9.64 (-4.09)*	.00038 (12.33)*	.045 (4.25)*	14.59 (8.12)*	-4.18 (-2.45)*				4.15 (2.14)*	3.08 (1.62)	- .42 (- .43)	-2.84 (-2.31)*			.28 (.37)		.54*	574
Tout le secteur centralisé	-2.77 (-1.46)	.000092 (2.09)*	.069 (6.99)*	8.68 (4.69)*	-1.45 (-1.95)*	3.29 (4.11)*	3.20 (3.36)*	1.56 (1.63)			-2.75 (-4.08)*				4.03 (2.23)*	-4.94 (-2.88)*	.76*	73
Tout le secteur avant oct. 1975	-9.08 (-4.00)*	.00038 (10.54)*	.036 (2.93)*	13.96 (6.53)*	-6.01 (-3.41)*	.84 (1.20)			4.62 (2.80)*	2.10 (1.37)					2.17 (2.32)*		.55*	435
Tout le secteur non central. avant oc.'75	-10.99 (-3.81)*	.00039 (10.11)*	.036 (2.73)*	14.30 (6.32)*	-8.21 (-3.06)*	.76 (1.00)			5.98 (2.61)*	3.79 (1.70)*					2.05 (2.05)*		.54*	401
Tout le secteur centralisé avant oct. 1975	.34 (.10)	.000071 (1.07)	.052 (3.46)*	7.94 (2.47)*	-2.95 (-2.17)*	1.81 (2.19)*									11.61 (3.98)*	-13.06 (-4.90)*	.85*	34
Tout le secteur moins que 18 mois	-11.50 (-4.40)*	.00059 (13.53)*	.020 (1.43)	17.65 (5.22)*											3.06 (2.38)*		.56*	267
Tout le secteur entre 18 et 30 mois	-3.41 (-2.84)*	.00021 (7.50)*	.072 (6.00)*	13.82 (9.42)*	-4.29 (-3.83)*			-1.08 (-1.58)			- .99 (- .97)	-5.29 (-5.01)*		-2.75 (-2.66)*			.62*	333

Note: Les chiffres entre parenthèses sont les tests "t"
Le signe * indique que le test "t" est significatif au niveau de 5%.

N: nombre d'observations

TABLEAU VIII - SANTÉ (suite)

	CONSTANTE	NPV^2	$\dot{P}^2$	S M	IND	MATUR^1	MATUR^2	AROBL	AN^1	AN^2	CONTR	GELONT	ADMISS	CENTR	DGR	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
Tout le secteur plus de 30 mois	-3.59 (-1.61)	.00017 (3,38)*	.012 (1.24)	10.68 (4.17)*										-2.80 (-3.13)*	3.43 (2.44)*		.51*	47
Infirmières	-26.78 (-6.46)*	.00041 (7.77)*	.042 (2.67)*	56.15 (6.63)*	-6.33 (-2.59)*				1.05 (.81)			-6.26 (- .85)					.65*	185
Infirmières non central.	-28.89 (-6.37)*	.00040 (6.95)*	.052 (3.14)*	61.16 (6.71)*	-7.99 (-2.63)*							-7.58 (-1.00)					.64*	170
Infirmières avant oc'75	-53.95 (-9.56)*	.00026 (3.22)*	.071 (3.44)*	97.00 (8.46)*	-12.81 (-3.86)*				9.52 (5.65)*						9.53 (5.85)*		.75*	125
Infirmières non central. avant oc'75	-54.07 (-7.48)*	.00022 (2.52)*	.088 (3.66)*	103.67 (7.99)*	-16.25 (-3.71)*	1.43 (1.11)			5.20 (1.05)	-3.81 (-.78)					9.65 (5.71)*		.75*	120
Aide-infirmières	-2.66 (-1.16)	.00027 (5.17)*	.044 (2.33)*	13.50 (4.12)*							-2.06 (-1.36)	-3.24 (-1.42)		-5.09 (-4.80)*			.62*	115
Aide-infirmières non centralisé	-3.51 (-1.19)	.00029 (3.95)*	.052 (1.74)*	13.96 (3.32)*	-8.19 (-1.72)*						-1.54 (- .58)	-3.64 (-1.27					.59*	85
Aide-infirmières avant oc'75	3.43 (2.19)*	.00032 (4.00)*	.50 (1.70)*		-4.06 (-1.74)*								.79 (2.44)*	-1.42 (- .85)			.60*	89
Aide-infirmières non centralisé avant oc'75	-4.02 (-1.27)	.00025 (2.35)*	.085 (1.98)*	11.87 (2.74)*	-8.16 (-1.71)*								.61 (1.74)*				.62*	74

TABLEAU VIII SANTÉ (suite et fin)

	CONSTANTE	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AROBL	AN^1	AN^2	CONTR	GELONT	ADMISS	CENTR	DGR	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
Cols bleus	-14.22 (-4.50)*	.00025 (5.84)*	.095 (5.55)*	24.90 (7.09)*	-4.85 (-2.29)*			-2.43 (-2.34)*			.028 (.02)	- 5.27 (-3.20)*		-3.30 (-1.75)*	-3.95 (-2.98)*		.58*	286
Cols bleus non central.	-16.22 (-4.98)*	.00024 (5.86)*	.11 (6.63)*	27.00 (7.34)*	-4.01 (-1.69)*			-2.35 (-2.25)*				-5.85 (-3.91)*			-4.84 (-3.54)*		.57*	273
Cols bleus avant oc'75	-9.52 (-2.23)*	.00023 (3.95)*	.14 (6.11)*	13.41 (3.28)*	-6.74 (-2.35)*								1.10 (3.23)*				.61*	190
Cols bleus non central. avant oc'75	-15.04 (-2.61)*	.00025 (4.04)*	.14 (5.97)*	14.43 (3.12)*	-3.69 (- .96)				3.84 (1.26)	3.67 (1.23)			1.28 (3.28)*				.62*	182
Cols blancs	3.45 (1.19)	.00036 (5.15)*	.090 (3.79)*													-4.79 (-2.21)*	.63*	41
Cols blancs non central.	3.41 (1.06)	.00030 (3.69)*	.12 (4.01)*													-4.78 (-1.90)*	.62*	31

TABLEAU IX COEFFICIENTS DES RÉGRESSIONS EFFECTUÉES SUR L'AUGMENTATION ANNUELLE DES TAUX DE SALAIRE DE BASE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LA DURÉE DES CONTRATS ($\dot{\omega}_{10}$) POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Données de flux depuis janvier 1967

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	CONTR	EFFSCOL	DGR	AN^1	AN^2	CENTR	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AROBL	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
Tout le secteur	-3.13 (-3.86)*	.00013 (6.27)*	.069 (10.89)*	10.21 (9.64)*	-1.20 (-2.46)*			2.19 (5.38)*		- .80 (-1.79)*		1.79 (4.37)*	1.19 (2.76)*			.41*	1,140
Tout le secteur avant Oct. 1975	- .054 (- .048	-.000050 (-1.47)	.11 (9.60)*	10.66 (6.40)*				2.43 (4.15)*			2.06 (1.77)*					.44*	558
élém.-second. profs, cols bleus, cols blancs	-3.71 (-4.31)*	.00014 (7.75)*	.084 (12.72)*	10.08 (7.64)*		.66 (4.58)*	1.25 (2.67)*			-1.74 (-3.59)*		1.43 (3.08)*	1.26 (2.58)*			.41*	944
élém.-second. profs, cols bleus et blancs, centralisé	-8.88 (-4.46)*	.00014 (5.88)*	.069 (6.04)*	14.78 (7.51)*		.64 (2.91)*	2.72 (1.97)*	4.35 (3.39)*	1.80 (1.29)					-3.26 (-3.36)*		.68*	216
élém.-second. profs, cols bleus et blancs, non centralisé	-2.70 (-2.26)*	.00013 (4.53)*	.090 (9.98)*	9.07 (5.41)*	- .48 (- .66)	.87 (4.13)*	1.56 (2.88)*									.35*	728
élém.-second. profs, cols bleus et blancs avant oct. 1975	.076 (.06)	- .00011 (-2.52)*	.15 (9.78)*	11.73 (5.34)*			2.04 (3.02)*			-1.97 (-1.97)*						.42*	451

Note: Les chiffres entre parenthèses sont les tests "t"
Le signe * indique que le test "t" est significatif au niveau de 5%

N : Nombre d'observations

.... suite

TABLEAU IX - EDUCATION (suite)

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	CONTR	EFFSCOL	DGR	AN^1	AN^2	CENTR	IND	MATUR^1	MATUR^2	AROBL	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
élém.-second. profs, cols bleus, cols blancs, avant oct. 1975 centralisé	-6.21 (-1.24)	- .00022 (-1.88)*	.13 (3.86)*	24.24 (6.26)*				7.69 (3.67)*							3.24 (.95)	.60*	68
élém.-second. profs, cols bleus, cols blancs, avant octo. 1975 non central.	-1.62 (- .88)	-.000080 (-1.65)*	.15 (8.55)*	10.80 (4.21)*		.57 (2.01)*	1.55 (2.08)*	1.55 (1.95)*			5.30 (2.18)*					.39*	383
Professeurs coll.-univ.	-5.43 (-2.09)*	.00026 (4.76)*	.026 (1.60)	14.02 (2.52)*				1.24 (1.15)								.75*	18
Sect. univ. avant oct. 1975	-1.59 (- .78)	.000082 (1.47)	.070 (3.85)*	10.78 (4.16)*				1.70 (1.53)								.62*	78
professeurs élém.-second.	-7.23 (-5.29)*	.000037 (1.52)	.089 (11.56)*	26.95 (8.03)*		.39 (2.28)*				-2.00 (-3.71)*						.38*	683
professeurs élém.-second. centralisé	- .31 (- .02)	.00014 (6.75)*	.080 (8.86)*	5.90 (1.26)							-2.18 (-1.98)*			-2.26 (-3.56)*		.82*	148
professeurs élém.-second. non central.	-8.27 (-5.12)*	.000024 (.77)	.094 (9.97)*	29.18 (7.39)*		.42 (1.96)*										.33*	535
professeurs élém.-second. avant oct. 1975	-2.11 (- .68)	-.000058 (-1.01)	.13 (6.42)*	14.95 (2.55)*		.51 (1.70)*	1.57 (1.77)*			-2.69 (-1.95)*	5.12 (1.95)*					.33*	297

... suite

TABLEAU IX - EDUCATION (suite)

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	CONTR	EFFSCOL	DGR	AN^1	AN^2	CENTR	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AROBL	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
professeurs élém.-second. centralisé avant oct. 1975	-1.25 (- .31)	.00011 (1.00)	.046 (1.25)	14.67 (1.64)												.51*	41
professeurs élém.-second. non central. avant oc.75	1.46 (.52)	-.000076 (-1.28)	.12 (5.85)*	12.54 (2.11)*							5.80 (1.86)*					.29*	265
professeurs élém.-second. moins que 18 mois	-9.17 (-5.96)*	$-.67 \times 10^{-6}$ (- .02)	.087 (10.29)*	32.58 (8.62)*		.34 (1.83)*										.36*	609
professeurs élém.-second. entre 18 et 30 mois	-3.31 (-1.37)	.00014 (3.33)*	.064 (5.90)*	15.10 (2.81)*												.58*	71
cols blancs	-11.61 (-2.02)*	.00026 (3.96)*	.039 (1.73)*	15.86 (2.60)*				4.48 (1.42)	.35 (.12)	3.04 (1.65)						.49*	95
cols blancs non central.	-6.65 (-1.44)	.00020 (3.13)*	.041 (1.75)*	12.19 (2.06)*				3.14 (2.08)*								.43*	75
cols blancs avant oc.75	-17.50 (-2.33)*	.000031 (.25)	.11 (2.83)*	20.55 (2.34)*				4.87 (2.11)*		10.74 (2.80)*	-7.03 (-1.52)	5.56 (1.82)*	5.41 (2.03)*			.57*	54
cols bleus	-2.15 (-1.21)	.00012 (2.67)*	.074 (4.94)*	10.62 (3.81)*	-4.79 (-4.10)*		1.02 (1.02)	3.17 (3.65)*		-1.37 (-1.33)						.51*	200

TABLEAU IX - ÉDUCATION (suite et fin)

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	CONTR	EFFSCOL	DGR	AN^1	AN^2	CENTR	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AROBL	CONOBL	$\bar{R}^2$	N
cols bleus centralisé	-13.80 (- 2.97)*	.00011 (1.28)	.076 (2.82)*	18.08 (3.68)*	-5.27 (-2.39)*		5.43 (1.48)	5.26 (3.36)*								.73*	42
cols bleus non central.	- .71 (- .33)	.000097 (1.82)*	.080 (4.40)*	8.85 (2.64)*	-5.10 (-3.50)*		.67 (.60)	3.14 (2.97)*								.45*	158
cols bleus avant oct. 1975	.88 (.49)	-.000029 (- .57)	.12 (6.74)*	8.73 (3.10)*				2.56 (2.68)*								.57*	174

TABLEAU X Ordre de grandeur et signification statistique des coefficients estimés des régressions effectuées sur l'Augmentation annuelle des taux de salaire de base des conventions collectives pour la durée du contrat ($\dot{\omega}_{it}$) pour le secteur de la santé (voir notes à la fin du tableau)

Données de flux depuis janvier 1967

Variables	Constante	NPV^2	P^2	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	GELON	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	ADMISS		R^2	N
Echantillons:																			
Tout le secteur	-moyen	+très fort	+	+fort	-faible	+faible		+faible	0	0	-faible			0				.55*	647
Régime décentralisé	-moyen	+très fort	+moyen	+fort	-faible			+faible	0	0	-faible			0				.54*	574
Régime centralisé	0	+faible	+fort	+moyen	-faible	+moyen	+moyen			-moyen		0	-faible	+faible				.76*	73
Secteur avant octobre 1975	-moyen	+très fort	+faible	+fort	-moyen	0		+faible	0					+faible				.55*	435
Régime décentralisé avant oct. 1975	-moyen	+très fort	+faible	+fort	-moyen	0		+faible	+faible					+faible				.54*	401
Régime centralisé avant octobre 1975	0	0	+moyen	+faible	-faible	+faible							-moyen	+moyen				.85*	34

TABLEAU X 1 Secteur de la santé (suite)

	Cons-	NPV^2	P^2	SM	IND	MATUR^1	MATUR^2	AN^1	AN^2	CONTR	GELON	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	ADMISS		R^2	N
Secteurs:																			
Contrats de moins de 18 mois	-moyen	+très fort	0	+fort										+faible				.56*	267
Contrats entre 19 et 30 mois	-faible	+fort	+fort	+fort	-moyen					0	-fort	0			-faible			.62*	333
Contrats de plus de 30 mois	0	+moyen	0	+moyen										+faible	-moyen			.51*	47
Infirmières	-fort	+fort	+faible	+fort	-faible			0			0							.65*	185
Infirmières: régime décentralisé	-fort	+fort	+moyen	+fort	-faible						0							.64*	170
Infirmières: avant octobre 1975	-fort	+moyen	+moyen	+fort	-moyen			+fort						+fort				.75*	125
Infirmières: décentralisé avant oct. 1975	-fort	+faible	+moyen	+fort	-moyen	0		0	0					+fort				.75*	120
Aide-infirmières	0	+fort	+faible	+moyen						0	0				-moyen			.62*	115

TABLEAU X -2 Secteur de la santé (suite)

	Constante	NPV^2	P^2	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	GELON	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	ADMISS		R^2	N
Aide-infirmières: régime décentralisé	0	+moyen	+faible	+moyen	-faible					0	0							.59*	85
Aide-infirmières: avant octobre 1975	+faible	+moyen	+faible		-faible										0	+moyen		.60*	89
Aide-infirmières: décentralisé avant oct. 1975	0	+faible	+faible	+faible	-faible											+faible		.62*	74
Cols bleus	-moyen	+fort	+fort	+fort	-faible					0	-moyen	-faible		-faible	-faible			.58*	286
Cols bleus: décentralisé	-moyen	+fort	+fort	+fort	-faible						-moyen	-faible		-moyen				.57*	273
Cols bleus: avant octobre 1975	-faible	+moyen	+fort	+moyen	-faible											+moyen		.61*	190
Cols bleus: décentralisé avant oct. 1975	-faible	+moyen	+fort	+moyen	0			0	0							+moyen		.62*	182

TABLEAU X -3 Secteur de la santé (suite et fin)

	Constante	NPV^2	P^2	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	GELON	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	ADMISS		R^2	N
Cols blancs	0	+fort	+moyen										-faible					.63*	41
Cols blancs: décentralisé	0	+moyen	+moyen										-faible					.62*	31

Notes: N = nombre d'observations.
Le signe " * " indique que le test "t" est significatif au niveau de 5%.
Les signes "+" et "-" indiquent si le coefficient estimé est positif ou négatif, respectivement.
Le signe "0" indique que le coefficient est non significatif.
Les termes "fort", "moyen" ou "faible" qualifient la valeur du coefficient estimé en relation avec le test "t".

La classification suivante a été utilisée:

test t	inférieur à 3	: faible
	entre 3 et 5	: moyen
	entre 5 et 10	: fort
	plus de 10	: très fort

Voir à la page 63 pour la définition des symboles

TABLEAU XI Ordre de grandeur et signification statistique des coefficients des régressions effectuées sur l'Augmentation annuelle des taux de salaire de base des conventions collectives pour la durée du contrat ($\dot{\omega}_{it}$) pour le secteur de l'éducation (voir notes à la fin du tableau)

Données de flux depuis janvier 1967

Variables	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	EFFSCOL	$\bar{R}^2$	N
Tout le secteur	-moyen	+fort	+très fort	+fort		+moyen	+faible	+fort		-faible				-faible		.41*	1,140
Secteur avant oct. 1975	0	0	+fort	+fort	+faible			+moyen								.44*	558
Elémentaire secondaire: prof., cols bleus et blancs	-moyen	+fort	+très fort	+fort		+moyen	+faible						+faible	-moyen	+moyen	.41*	944
Elémentaire secondaire: prof., cols bleus et blancs: décentralisé	-faible	+moyen	+fort	+fort						0			+faible		+moyen	.35*	728
Elém.-sec. profs., cols bleus et bl. centralisé	-moyen	+fort	+fort	+fort				+moyen	+faible		-moyen		+faible	-faible	+faible	.68*	216
Elém.-sec. profs., cols bleus et bl. avant oct.75	0	-faible	+fort	+fort									+moyen	-faible		.42*	415

TABLEAU XI-1 Secteur de l'éducation

	Constante	NPV^2	P^2	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	EFFSCOL	$\bar{R}^2$	N
Elém.-sec.: profs. cols bleus et bl. avant oct. 75,:centralisé	0	-faible	+moyen	+fort				+moyen				0				.60*	68
Elem.-sec.: profs. cols bleus et bl. avant oct. 75, décentr.	0	-faible	+fort	+moyen	+faible			+faible					+faible		+faible	.39*	383
Professeurs: collèges et universités	-faible	+moyen	0	+faible				0								.75*	18
Secteur universitaire: avant oct.75	0	0	+moyen	+moyen				0								.62*	78
Professeurs: élémen.-sec.	-fort	0	+très fort	+fort										-moyen	+faible	.38*	683
Professeurs élém.-sec.: centralisé	0	+fort	+fort	0	-faible						-moyen					.82*	148
Professeurs élém.-sec.: décentral.	-fort	0	+fort	+fort											+faible	.33*	535
Professeurs: élém.-sec.: avant oct. 1975	0	0	+fort	+faible	+faible								+faible	-faible	+faible	.33*	297

TABLEAU XI -2 Secteur de l'éducation (suite)

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	AROBL	CONOBL	DGR	CENTR	EFFSCOL	$\bar{R}^2$	N
Profs.:élém.-sec.,avant oct 1975	0	0	0	0												.51*	41
Profs.:élém.-sec., avant oct 75,. décentral.	0	0	+fort	+faible	+faible											.29*	265
Profs.:élém.-sec. mois que 18 mois	-fort	0	+très fort	+fort											+faible	.36*	609
Profs.: élém.-sec., entre 18 et 30 mois	0	+moyen	+fort	+faible												.58*	71
Cols blancs	-faible	+moyen	+faible	+faible				0	0					0		.49*	95
Cols blancs: décentralisé	0	+moyen	+faible	+faible				+faible								.43*	75
Cols blancs: avant oct.75	-faible	0	+faible	+faible	0	+faible	+faible	+faible						+faible		.57*	54
Cols bleus	0	+faible	+moyen	+moyen				+moyen		-moyen			0	0		.51*	200
Cols bleus: centralisé	-faible	0	+faible	+moyen				+moyen		-faible			0			.73*	42

TABLEAU XI - 3 Secteur de l'éducation (suite et fin)

	Constante	NPV^2	$\dot{P}^2$	SM	IND	$MATUR^1$	$MATUR^2$	AN^1	AN^2	CONTR	AROBL	CONOBOL	DGR	CENTR	EFFSCOL	$\bar{R}^2$	N
Cols bleus: décentralisé	0	+faible	+moyen	+faible				+faible		-moyen			0			.45*	158
Cols bleus: avant oct.75	0	0	+fort	+moyen				+faible								.57*	174

Notes: N = nombre d'observations
Le signe "*" indique que le test "t" est significatif au niveau de 5%
Les signes "+" et "-" indiquent si le coefficient estimé est positif ou négatif, respectivement
Le signe "0" indique que le coefficient est non significatif
Les termes "fort", "moyen" ou "faible" qualifient la valeur du coefficient estimé en relation avec le test "t"

La classification suivante a été utilisée:

test t inférieur à 3 : faible
entre 3 et 5 : moyen
entre 5 et 10 : fort
plus de 10 : très fort

Voir à la page 63 pour la définition des symboles

ANNEXE I

Degré de couverture de la banque de données sur les conventions collectives, selon le Ministère du Travail.

Dans le secteur de l'éducation (écoles publiques)

Nouvelle-Ecosse:	80%
Nouveau-Brunswick:	100%
Québec:	100%
Ontario:	60%
Manitoba:	70%
Saskatchewan:	100%
Alberta:	100%
Colombie-Britannique:	100%

Dans les hôpitaux publics

Nouvelle-Ecosse:	80%
Nouveau-Brunswick:	100%
Québec:	100%
Ontario:	70%
Manitoba:	60%
Saskatchewan:	100%
Alberta:	70%
Colombie-Britannique:	70%

Pour les conventions de 500 employés et plus: 100%

Pour les conventions de 0 à 500 employés: environ 80% en éducation et 70% en santé.

ANNEXE II

CARACTÉRISTIQUES DES LOIS DU TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LE SECTEUR PRIVÉ

	Conciliation	Arbitrage	Grève
Fédéral	Obligatoire	Facultatif	Possibilité
Colombie-Britannique	Avant 1967: Obligatoire		Possibilité
	1968-1972: Médiation obligatoire	Facultatif mais imposé si situation d'urgence	Possibilité
	1972: Obligatoire	Facultatif	Possibilité
	7 novembre 1973: Médiation facultatif	Facultatif (mais exécutoire)	Possibilité
Alberta	Avant 1977: Obligatoire	Facultatif	Possibilité
	10 novembre 1977: Négociation provinciale possible	Obligatoire	Possibilité
Saskatchewan	Facultatif	Facultatif	Possibilité
Manitoba	Obligatoire	Facultatif mais exécutoire	Possibilité
Ontario	Obligatoire	Facultatif mais exécutoire	Possibilité
Québec	Obligatoire	Facultatif	Possibilité
Nouveau-Brunswick		Facultatif mais exécutoire	Possibilité
Nouvelle-Ecosse		Facultatif mais exécutoire	Possibilité
Terre-Neuve	Avant 1976: Obligatoire	Facultatif mais exécutoire	Possibilité
	Après 1976: Facultatif	Facultatif mais exécutoire	Possibilité

Sources: Revue de la législation, Ministère du Travail, Canada

Wood, H. D. "Labour Policy in Canada", ed. McMillan of Canada, 2e édition, Toronto, 1973, 377 pages.

CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET SANTÉ

	EDUCATION				SANTE			
	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception
Fédéral	Obligatoire	Facultatif (exécutoire)	Partielle (respect des services essentiels)		Obligatoire	Facultatif (exécutoire)	Partielle (respect des services essentiels)	
Colombie-Britannique	Facultatif		Partielle (respect des services essentiels)		Facultatif		Partielle (respect des services essentiels)	
Négociation provinciale	Novembre 1974:	Obligatoire			7 novembre 1973 30 juin 1976: Obligatoire	Facultatif	1977: Permise si les services essentiels sont respectés	9 juin 1976: Syndicat hospitalier section 180. Il n'y avait pas eu de grève
Alberta	Avant 1972: Obligatoire (exécutoire)	Facultatif	Pas de grève		Avant 1972: Obligatoire (exécutoire)	Facultatif	Pas de grève	
	2 juin 1972: Médiation obligatoire	Obligatoire	Pas de grève		2 juin 1972: Médiation obligatoire	Obligatoire	Pas de grève	
Négociation provinciale (facultatif pour les hôpitaux)	23 septembre 1977: Médiation facultatif	Facultatif (exécutoire)	Pas de grève		23 sept. 1977: Médiation facultatif	Facultatif (exécutoire)	Pas de grève	

CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET SANTÉ (suite)

	EDUCATION				SANTE			
	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception
Saskatchewan	1966-1971: Facultatif Après 1971: Facultatif 1973: Négociation provinciale	Obligatoire (exécutoire) Facultatif	Partielle (services essentiels) Partielle		1966-1971: Facultatif Après 1971: Facultatif	Obligatoire (exécutoire) Facultatif	Partielle (services essentiels) Partielle	
Manitoba	Avant 1973: 1er janvier 1973: Obligatoire	Obligatoire Facultatif (exécutoire)	Pas de grève Partielle (services essentiels)		Avant 1973: 1er janvier 1973: Obligatoire	Obligatoire Facultatif (exécutoire)	Pas de grève Partielle (services essentiels)	
Ontario Négociation régionale et locale pour l'éducation	Avant 1971: Obligatoire 1971-1973: Obligatoire 10 décembre 1973 Médiation facultatif (exécutoire)	Obligatoire Facultatif	Pas de grève Pas de grève Pas de grève	Loi 274: Démissions des enseignants refusées	Avant 1971: Obligatoire 1971-1973: Obligatoire	Obligatoire Facultatif	Pas de grève Pas de grève	

CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET SANTÉ (suite)

	EDUCATION				SANTE			
	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception
Ontario (suite)	18 juillet 1975:			1974: Comté de York (après démissions massives) Grève permise 16 janvier 1976: Toronto métropolitain (grève depuis 15 novembre 1975). 15 mars 1976: Kirkland Lake (grève depuis 12 janvier 1976) 13 avril 1976: Algoma Centre (grève depuis 16 février 1976) 14 avril 1976: Sault Ste-Marie (grève depuis 6 février 1976) 7 mai 1976: Windsor (grève depuis 30 mars 1976)				

CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET SANTÉ (suite)

	EDUCATION				SANTE			
	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception
Québec Négociation provinciale	Obligatoire	Facultatif (obligatoire si situation d'urgence	Partielle (services essentiels)	1966: Enseignants 1972: Force le retour au travail après 11 jours de grève 11 avril 1976: Loi 23: interdiction de faire la grève pour 80 jours	Obligatoire	Facultatif (obligatoire si situation d'urgence	Partielle (services essentiels) 19 décembre 1975: Pas de grève permise si non respect des services essentiels 24 juillet 1976: Suspension temporaire du droit de grève	1966: Hôpitaux 1972: Force le retour au travail après 11 jours de grève
Nouveau-Brunswick	Depuis 1968: Facultatif	Facultatif (exécutoire)	Partielle (services essentiels)		Depuis 1968: Facultatif	Facultatif (exécutoire)	Partielle (services essentiels)	

CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS DE TRAVAIL, AU CANADA ET DANS LES PROVINCES, POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET SANTÉ (suite)

	EDUCATION				SANTE			
	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception	Conciliation	Arbitrage	Grève	Loi d'exception
Nouvelle-Ecosse:	Facultatif	Obligatoire	Pas de grève		Facultatif	Obligatoire	Pas de grève	
Négociation régionale pour éducation								
Négociation provinciale	5 mai 1978: Facultatif	Obligatoire	Pas de grève		5 mai 1978: Facultatif	Obligatoire	Pas de grève	
Terre-Neuve	Le gouvernement décide des services essentiels et des moyens pour amener la fin de la négociation. Possibilité de loi d'exception.							
	1976: Négociation provinciale obligatoire							
Ile-du-Prince-Edouard	Facultatif	Facultatif (exécutoire)			Facultatif	Facultatif (exécutoire)		
	1972: Négociation régionale				1974: Négociation provinciale		Pas de grève	
	Juillet 1976: Négociation provinciale				Juillet 1976:	Obligatoire		

Sources: Revue de la législation, Ministère du Travail, Canada.

Wood, H. D. "Labour Policy in Canada", ed. McMillan of Canada, 2e édition, Toronto, 1973, 377 pages.

BIBLIOGRAPHIE

Courchene, T., "Avenues of Adjustment: The Transfer System and Regional Disparities" dans "Canadian Confederation at the Crossroads, The Frazer Institute, 1979.

Christensen, S., "Unions in the Public Sector", Discussion Paper 77-17-3, Simon Frazer University, 1977.

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

Cousineau, J.-M. et Lacroix, R., "Wage determination in the Public and Private Sectors: The Canadian Case", Cahier 77-14, Département de Sciences Economiques, Université de Montréal, 1977.

Cousineau, J.-M. et Lacroix, R., "L'impact de la politique canadienne de contrôles des prix et des revenus sur les ententes salariales", Canadian Public Policy, 1978.

Denton, F., Feaver, L., et Robb, A. L., "Patterns of Unemployment Behaviour in Canada", Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1974.

Gunderson, M., "Wage Determination in the Public Sector", Discussion Paper, Anti-Inflation Board, 1977.

Landon, J. H. et Link, C. R., " Monopsony and Union Power in the Market for Nurses", Southern Economic Journal, Avril 1975.

Landon, J. H. et Baird, R. N., "Monopsony in the Market for Public School Teachers", American Economic Review, Décembre 1971.

Wilton, D. A., "The Wage Determination Process in Canadian Manufacturing Industries", Department of Labour, Ottawa, 1977.

Wilton, D. A., Auld, D. A. L., Christofides, L. N., Swidinsky, R., "The Impact of the Anti-Inflation Board in Negotiated Wage Settlements", Canadian Journal of Economics, May 1979.

Autres sources statistiques:

Statistique Canada: Employés

Education: 81-202: "Traitements et qualifications des enseignants des écoles publiques élémentaires et secondaires"

Santé: 83-227: La statistique hospitalière, volume 1 "Lits d'hôpitaux, services et personnel".

HC/111/.E28/n.158
Rabeau, Yves
Une analyse du
processus de
dkzx
c.1 tor mai