

Université de Montréal

Analyse du niveau relatif de la protection de l'emploi
accordée aux salariés manuels et de bureau dans
les cités et villes du Québec au 31/12/92.

par

Serge Laverdière

École des relations industrielles

Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

février, 1999

© Serge Laverdière, 1999

Page d'identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

Analyse du niveau relatif de la protection de l'emploi
accordée aux salariés manuels et de bureau dans
les cités et villes du Québec au 31/12/92.

présenté par:

Serge Laverdière

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Reynald Bourque	: Président-rapporteur
Frank White	: Directeur de recherche
Michel Brossard	: Membre du jury

Mémoire accepté le: 27 mai 1999

Sommaire

Cette recherche vise à expliquer les variations dans la qualité de la protection d'emploi des salariés manuels et de bureau qui existaient dans 302 des 311 conventions collectives des villes québécoises qui étaient en vigueur le 31 décembre 1992. A cette fin, l'auteur propose une série de neuf variables explicatives, dont trois (3) sont reliées aux caractéristiques des villes (*région administrative, taille de la ville et indice d'effort fiscal*), deux (2) aux caractéristiques des unités de négociation (*taille et appartenance syndicale de l'unité*) et quatre (4) aux caractéristiques socio-démographiques des unités de négociation (*type d'unité: manuelle, bureau et mixte; le pourcentage des hommes; le statut; et le type d'emploi des salariés de l'unité*).

A la suite d'analyses statistiques bivariées entre ces variables explicatives et la qualité de la protection de l'emploi, l'auteur propose une explication basée sur une analyse multivariée. A cette fin, seize (16) régressions sont proposées et l'ensemble de ces régressions confirme que la protection de l'emploi est particulièrement affectée par le statut et le type d'emploi qu'occupe le salarié municipal. L'appartenance syndicale de l'unité de négociation et, en corollaire, la convention collective expliquent une importante partie de la variation de la protection de l'emploi. La région administrative et l'indice d'effort fiscal de la ville constituent des facteurs explicatifs importants.

Finalement, et contrairement à toutes attentes, les résultats statistiques démontrent que les tailles de l'unité de négociation et de la ville n'affectent pas de façon significative la qualité de la protection de l'emploi.

Table des matières

CHAPITRE 1	LA RECHERCHE	
1.	Objet de la recherche	1
CHAPITRE 2	HISTORIQUE DE LA PROTECTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC	
2.1	Introduction	6
2.2.	Perspectives historiques	8
2.3.	La venue de la protection de l'emploi en milieu municipal	14
2.4.	Les études empiriques sur la protection de l'emploi	16
CHAPITRE 3	REVUE DE LA LITTÉRATURE - LE CADRE CONCEPTUEL ET LE MODÈLE EMPIRIQUE	
3.1.	Concepts et définitions	18
	i) Définition de la protection de l'emploi	18
	ii) Principaux facteurs qui ont une incidence sur la protection de l'emploi	21
	iii) Les unités d'analyse	24
3.2.	Le pouvoir de négociation	25
3.3.	Le modèle conceptuel	28
	i) Le contexte municipal	30
	ii) Le pouvoir de négociation des parties dans les villes	34

3.4.	Le modèle empirique	40
	i) La variable dépendante: la protection de l'emploi (PE)	41
	ii) Les neuf variables indépendantes	42
3.5.	Sommaire des hypothèses	56

CHAPITRE 4 LES DONNÉES

4.1.	Les villes	57
4.1.1.	La cueillette de l'information	57
4.1.2.	Le codage des données et les problèmes rencontrés	58
4.1.3.	Informations sur les villes	60
4.2.	Les conventions collectives et les unités de négociation	62
4.2.1.	Analyses statistiques univariées des résultats provenant des conventions collectives et des unités de négociation	62
4.2.2.	Analyses statistiques bivariées des résultats provenant des conventions collectives et des unités de négociation	72
4.3.	Les unités d'analyse	78
4.3.1.	Analyses statistiques univariées des résultats provenant de la comparaison socio-professionnelle des membres des unités d'analyse	78
4.3.2.	Analyses statistiques bivariées des résultats provenant des unités d'analyse	82

CHAPITRE 5 L'ANALYSE MULTIVARIÉE

5.1.	L'équation de régression initiale	94
5.1.1.	Les résultats de l'équation préliminaire	95
5.2.	Le problème de multicollinéarité	95
5.2.1.	Analyse des cas de multicollinéarité entre les groupes de variables explicatives	95

5.2.2.	Analyse des cas de multicollinéarité à l'intérieur des blocs de variables explicatives	97
5.2.3.	Résultats des corrections	99
5.3.	Les seize régressions finales	100
5.3.1.	Commentaires sur les résultats des 16 équations	100
5.3.2.	Commentaires sur les variables explicatives	101
5.4	Conclusion sur les résultats	112

CHAPITRE 6 CONCLUSION

6.1.	Rappel des grandes étapes de la recherche	116
6.1.1.	La réflexion	116
6.1.2.	La conceptualisation du modèle	118
6.1.3.	Les concepts retenus	118
6.1.4.	La modélisation empirique du modèle	119
6.1.5.	La méthodologie	120
6.1.6.	Premier type d'analyse: analyses univariées	121
6.1.7.	Deuxième type d'analyse: les analyses bivariées	122
6.1.8.	Troisième type d'analyse: l'analyse multivariée	125
6.2.	Résumé des résultats	127
6.3.	Les limites de la recherche	129
6.4.	Les pistes de futures recherches	132
	BIBLIOGRAPHIE	134

5.2.2.	Analyse des cas de multicollinéarité à l'intérieur des blocs de variables explicatives	97
5.2.3.	Résultats des corrections	99
5.3.	Les seize régressions finales	100
5.3.1.	Commentaires sur les résultats des 16 équations	100
5.3.2.	Commentaires sur les variables explicatives	101
5.4	Conclusion sur les résultats	112

CHAPITRE 6 CONCLUSION

6.1.	Rappel des grandes étapes de la recherche	116
6.1.1.	La réflexion	116
6.1.2.	La conceptualisation du modèle	118
6.1.3.	Les concepts retenus	118
6.1.4.	La modélisation empirique du modèle	119
6.1.5.	La méthodologie	120
6.1.6.	Premier type d'analyse: analyses univariées	121
6.1.7.	Deuxième type d'analyse: les analyses bivariées	122
6.1.7.1.	Analyse des conventions collectives	122
6.1.7.2.	Analyse des unités d'analyse	123
6.1.8.	Troisième type d'analyse: l'analyse multivariée	125
6.2.	Résumé des résultats	127
6.3.	Les limites de la recherche	129
6.4.	Les pistes de futures recherches	132
BIBLIOGRAPHIE		134

Liste des annexes

Annexe I	Liste des villes du Québec au 31 décembre 1992	141
Annexe II	Exemple d'une lettre de sollicitation à participer à la recherche	144
Annexe III	Exemple d'une correspondance avec le bureau du Commissaire général du travail	149
Annexe IV	Exemple d'un "Certificat de dépôt"	150
Annexe V	Exemple d'une "Demande d'informations sur les effectifs syndicaux - Employeurs	151
Annexe VI	Exemple d'une lettre de relance	153
Annexe VII	Grille d'analyse	154
Annexe VIII	Relations entre la région administrative et la protection de l'emploi	157
Annexe IX	Les coefficients de corrélation des conventions collectives	158
Annexe X	Relations entre l'appartenance syndicale et la protection de l'emploi dans les conventions collectives	159
Annexe XI	La protection de l'emploi par type d'unité de négociation dans les conventions collectives	161
Annexe XII	Les coefficients de corrélation des unités d'analyse	163
Annexe XIII	La régression initiale	165
Annexe XIV	Équation # 1	176
Annexe XV	Équation # 2	181
Annexe XVI	Équation # 3	186
Annexe XVII	Équation # 4	191
Annexe XVIII	Équation # 5	196
Annexe XIX	Équation # 6	201
Annexe XX	Équation # 7	206
Annexe XXI	Équation # 8	211
Annexe XXII	Équation # 9	216

Annexe XXIII	Équation # 10	218
Annexe XXIV	Équation # 11	220
Annexe XXV	Équation # 12	222
Annexe XXVI	Équation # 13	224
Annexe XXVII	Équation # 14	226
Annexe XXVIII	Équation # 15	228
Annexe XXIX	Équation # 16	230

Liste des figures

Figure 3.1	Modèle conceptuel d'étude de la négociation collective	25
Figure 3.2	Modèle conceptuel de la variation du niveau de la protection de l'emploi (PE)	29
Figure 3.3	Modèle empirique de la variation du niveau de la protection de l'emploi (PE)	41

Liste des tableaux

Tableau 3.1	Les niveaux de la protection de l'emploi (PE)	41
Tableau 3.1	Les régions administratives du Québec	43
Tableau 3.3	Les hypothèses de la recherche	56
Tableau 4.1	Les villes par désignation territoriale et état de leur population au 31/12/92	60
Tableau 4.2	Les villes écartées de la recherche par région administrative	61
Tableau 4.3	Les villes visées par la recherche par région administrative	62
Tableau 4.4	La répartition des unités de négociation par région administrative	63
Tableau 4.5	L'appartenance syndicale des unités de négociation	63
Tableau 4.6	La répartition des salariés par genre, statut et type d'emploi dans les 302 conventions collectives	64
Tableau 4.7	La répartition des salariés par genre et type d'unité de négociation	64
Tableau 4.8	La répartition des salariés manuels par genre et statut dans les unités manuelles	65
Tableau 4.9	La répartition des unités d'employés manuels par région administrative	66
Tableau 4.10	L'appartenance syndicale des unités d'employés manuels	66
Tableau 4.11	Les salariés par genre et statut parmi les unités mixtes	67
Tableau 4.12	La répartition des unités mixtes par région administrative	68
Tableau 4.13	L'appartenance syndicale des unités mixtes	69
Tableau 4.14	La répartition des salariés de bureau par genre et statut dans les unités de bureau	70

Tableau 4.15	La répartition des unités de bureau par région administrative	70
Tableau 4.16	L'appartenance syndicale des unités de bureau	71
Tableau 4.17	Les niveaux de protection d'emploi procurés par l'ensemble des conventions collectives des salariés en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois	73
Tableau 4.18	La répartition par situation des niveaux de protection d'emploi procurés par l'ensemble des conventions collectives des salariés en fonction des statuts et types d'emplois	73
Tableau 4.19	Les niveaux de protection d'emploi procurés par les conventions collectives des salariés manuels en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois	74
Tableau 4.20	Les niveaux de protection d'emploi procurés par les conventions collectives des unités mixtes aux salariés manuels et de bureau en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois	74
Tableau 4.21	Les niveaux de protection d'emploi procurés par les conventions collectives des salariés de bureau en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois	75
Tableau 4.22	Les résultats provenant des unités d'analyse	80
Tableau 4.23	La répartition des unités d'analyse par région administrative	81
Tableau 4.24	L'appartenance syndicale des unités d'analyse	81

Tableau 4.25	Les niveaux de protection de l'emploi procurés par l'ensemble des unités d'analyse en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois	82
Tableau 4.26	La protection de l'emploi par région administrative	84
Tableau 4.27	La protection de l'emploi par l'appartenance syndicale	86
Tableau 4.28	La protection de l'emploi par le type d'unité de négociation	87
Tableau 4.29	La protection de l'emploi par le statut des salariés	88
Tableau 4.30	La protection de l'emploi par le type d'emploi des salariés	89
Tableau 4.31	Le type d'emploi par le statut des salariés	90
Tableau 4.32	L'appartenance syndicale par le type d'unité d'analyse	91
Tableau 5.1	Le pouvoir explicatif des seize régressions multiples	100
Tableau 5.2	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: les régressions 1 à 4	103
Tableau 5.3	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: les régressions 5 à 8	104
Tableau 5.4	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: les régressions 9 à 12	105
Tableau 5.5	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: les régressions 13 à 16	105
Tableau 5.6	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: la régression 2	114
Tableau 5.7	Estimation du niveau relatif de la protection de l'emploi: la régression 10	115
Tableau 6.1	Le pouvoir explicatif des seize régressions multiples	127

Liste des sigles et abréviations

- Bureau du Commissaire général du travail BCGT
- Bureau International du travail BIT
- Code du travail du Québec, L.R.Q., c.C-27. Ct
- Centrale des Syndicats Démocratiques CSD
- Confédération des Syndicats Nationaux CSN
- Conventions collectives des salariés manuels et
de bureau des cités et villes du Québec qui étaient
en vigueur le 31/12/1992 CC
- Fédération des Syndicats Indépendants Affiliés FISA
- Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec FTQ
- L'Institut de recherche et d'information sur
la rémunération (IRIR) IRIR
- Ministère du travail MT
- Protection de l'emploi PE
- Syndicat Canadien de la Fonction Publique SCFP
- Union des municipalités du Québec UMQ

Remerciements

Il me fait plaisir d'offrir mes plus sincères remerciements à tous celles et ceux qui ont, par leur collaboration et leur support, contribué à la rédaction de ce mémoire.

D'une façon particulière, je tiens à remercier monsieur Frank White à titre de directeur académique pour ses conseils, ses idées, ses recommandations ainsi que messieurs Michel Brossard et Reynald Bourque pour leurs encouragements et leur intérêt constant.

Finalement, je remercie mon épouse pour son soutien et sa patience tout au long de cette réalisation et pour toutes ces années d'amour.

Prologue

LE COURAGE N'EST PAS ALÉATOIRE,

C'EST UNE VERTU QUE NOUS POSSÉDONS TOUS,

MAIS COMBIEN DIFFICILE À PRATIQUER AU MOMENT OPPORTUN.

Serge Laverdière

Chapitre 1 LA RECHERCHE

1. Objet de la recherche

Dans l'exercice de sa compétence, Québec est peu intervenu en matière de protection de l'emploi (PE) de ses citoyens et lorsqu'il l'a fait, c'est par la promulgation de différentes lois en considération d'arrangements sociaux mettant en jeu accessoirement les relations du travail individuelles et collectives. C'est dans ce contexte que Québec a adopté des dispositions juridiques dans plusieurs législations qui visaient, entre autres, la PE de ses citoyens lors de diverses situations.¹

Ces exemples législatifs québécois procurent, à divers niveaux, des mesures de PE qui demeurent curatives et qui ne visent pas, comme la législation de la plupart des pays industrialisés, la PE au sens large ou sont abordées la problématique des licenciements individuels et collectifs, les mesures d'aide aux travailleurs ayant perdu leur emploi à trouver du travail où tout simplement des mesures dédiées aux seuls objectifs d'aider les jeunes à trouver du travail.² Ces législations permettent, tout au plus, à tout citoyen de se prémunir contre son employeur s'il veut exercer des représailles à son égard, y compris le congédiement à la suite de l'exercice des obligations prévues à ces lois qui

¹ Voir sur le sujet: LOI SUR LES JURÉS, L.R.Q., c.J-2.; LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE, L.R.Q., c.C-11.; LA LOI SUR LES ÉLECTIONS ET LES RÉFÉRENDUMS DANS LES MUNICIPALITÉS, L.R.Q., c.E-2.2.; LA LOI ÉLECTORALE, L.R.Q., c.E-3.3.; LA LOI SUR LA PROTECTION DES PERSONNES ET DES BIENS EN CAS DE SINISTRES, L.R.Q., c.P-38.1.; LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, L.R.Q., c.N-1.1, art. 122.; LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE, L.R.Q., c.F-5, art. 45.; LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, L.R.Q., c.S-2.1, art. 30. et la LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, L.R.Q., c.A-3.001, art. 32.

² DELAMOTTE, Yves., "L'État et la sécurité d'emploi", cité dans: *La sécurité d'emploi*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Ed. Les Presses de l'Université Laval, 1978, pages 30 à 45.

visent prioritairement des situations sociales.

Depuis de nombreuses années, Québec incite les organismes municipaux à se fusionner pour des raisons économiques et politiques et ce, même s'ils pratiquent depuis longtemps et abondamment ces regroupements de services municipaux sous diverses formes autres³ que l'annexion ou la fusion prévues à la loi.⁴ Afin de concrétiser cette approche, Québec assure par législation la protection de l'emploi et la rémunération des fonctionnaires des "*municipalités*"⁵ qui comprennent entre autres les cités et villes⁶ touchées par des fusions ou annexions pour la durée du regroupement.⁷

Le secteur municipal étant fortement syndiqué, on ne peut pas ignorer l'impact de ces regroupements de services ou d'organismes municipaux sur les *fonctionnaires dont les salariés*. Les incertitudes qu'amènent ces changements attisent leurs préoccupations personnelles, professionnelles et syndicales en termes de "... *sécurité d'emploi, de chances de promotions, de mobilité de rémunération, d'avantages sociaux, et d'aménagement du travail ...*".⁸

³ GRAVEL, Robert J., "Les municipalités travaillent-elles isolément?", *Revue Municipalité*, 06/07 1997, pages: 7 à 9.

⁴ LOI SUR LES CITÉS ET VILLES, Chapitre C-19, art. 468 et 468.10 sur le sujet.

⁵ *Remarque*: La désignation de "*ville*" est celle du Ministère des Affaires municipales produite à partir des données du recensement du 03 juin 1986 effectué par Statistiques Canada.

Les autres désignations territoriales que nous désignons par le générique "*municipalités*" comprennent uniquement: Cantons, Cantons unis, Territoire non organisé, Réserve indienne, Municipalité de paroisse, Village cri, Village nordique, Village, Village Naskapi et sans désignation et excluent les "*cités et villes*" qui sont visées spécifiquement par la Loi sur les cités et villes, LRQ. c. C-19.

⁶ *Remarque*: Dorénavant nous allons utiliser le terme "*ville*" à la place de cités et villes.

⁷ LOI SUR L'ORGANISATION TERRITORIALE MUNICIPALE, L.R.Q., C.O-9, articles 122 et 210.50.

"... *Les fonctionnaires et employés des municipalités régionales de comté dont l'existence a cessé deviennent, sans réduction de traitement, des fonctionnaires et employés de la municipalité régionale de comté issue du regroupement et conservent leur ancienneté et leurs avantages sociaux. Ils ne peuvent être mis à pied ou licenciés du seul fait du regroupement ...*".

⁸ GUÉRIN, G., GAGNIER, F., TRUDEL, H., DENIS, H., BOILY, C., "L'impact de la CAO / FAO sur la QVT le cas Marconi", *Relations Industrielles*, Vol 46, no; 2, 1991, pages 420 à 446.

Parmi les clauses de conventions collectives (CC) des salariés manuels et de bureau des villes du Québec qui étaient en vigueur le 31/12/1992, celles qui assurent la PE en cas de changements technologiques⁹ ou de recours à la sous-traitance demeurent un enjeu des négociations collectives autour desquelles les négociations entre les parties patronale et syndicale sont régulièrement âpres.

Même si des surplus réels d'effectifs peuvent résulter des demandes des villes lors des négociations collectives au sujet de la sous-traitance et des changements technologiques, considérant qu'une partie de la main-d'œuvre municipale bénéficie de mesures de PE, les "villes" soutiennent leurs prétentions dans les buts avoués de réduire leurs coûts et d'obtenir plus de flexibilité de la part de leurs ressources humaines.

De l'autre côté, même si les syndicats reconnaissent que les regroupements municipaux peuvent être à la limite une source d'économie à court terme, il demeure pour eux qu'ils sont une source d'insécurité professionnelle et ce, même s'ils reconnaissent, avec d'importantes réserves, au "*patronat municipal*" le droit d'introduire ces changements technologiques et de recourir à la sous-traitance.

Confrontés à ces nouvelles pratiques de gestion du milieu municipal et aux pressions politiques et économiques que le gouvernement du Québec exerce sur le milieu municipal et afin que les syndiqués municipaux ne soient pas les seuls à absorber les effets négatifs de ces transformations, les syndicats du secteur public, dont ceux du municipal, revendiquent des mesures de protection de revenus et d'emplois dans les conventions collectives et dénoncent vigoureusement la sous-traitance pour la diminution de la qualité des services publics qu'elle entraîne inévitablement.¹⁰ En fait, l'attitude syndicale se pose toujours dans la même lancée: non seulement les syndicats sont sur la

⁹ *Remarque:* les changements technologiques comprennent dans notre approche les changements techniques et les changements administratifs dont les fusions et annexions. (Voir: 3.1. ii, page 22).

¹⁰ CONSEIL GÉNÉRAL DE LA F.T.Q., *Privatisation / déréglementation / sous-traitance*, Montréal, le 22/09/86, 9 pages, page 5.

ligne de front pour négocier des clauses de conventions collectives qui s'étendent aux familles de leurs travailleurs (soins des enfants, congés de paternité et maternité), mais ils continuent aussi à promouvoir la santé et la sécurité au travail pour leurs membres autant qu'ils se battent pour la protection de leur emploi.¹¹

Alors, il ne faut pas se surprendre que face à des nouvelles technologies ou à des changements administratifs importants la stratégie syndicale "*... ne sera pas différente de celle à laquelle font appel les syndicats pour aborder les autres problèmes reliés au travail ...*"¹² et ces différentes stratégies syndicales qu'Hameed qualifiait "*... de politiques d'obstruction, de transition et de compensation ...*"¹³ demeurent des attitudes syndicales présentes dans le milieu municipal.

Au début de cette recherche, nous avons prévu que la transformation des méthodes de prestation des services et biens effectués par les salariés des villes serait soumise à d'importantes pressions politiques en sus de celles provenant de l'environnement économique. En somme, souvenons-nous que la "*sous-traitance ou l'impartition*" est encore vue aujourd'hui par l'Administration municipale comme l'une des "*excellentes solutions*" à la réduction des coûts d'opération municipaux et que son recours nécessiterait des modifications dans les conventions collectives des salariés municipaux, en sus des lois du travail dont l'article 45 du Ct.

Dans le même sens, d'importantes pressions politiques étaient exercées par les regroupements d'employeurs municipaux et ce, en particulier par l'UMQ afin d'amener Québec à se questionner minimalement ou tout au moins à laisser du lest aux municipalités en matière de sous-traitance, ce qui déboucha sur le Rapport Mireault.

¹¹ PYNES, J.E., "The two faces of unions", *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 1996, vol 25(1), pages 31 à 43.

¹² SMITH, Anthony E., "Trade Unions and the Process of Technological Change", cité dans: *Actes du XXIX^e congrès de l'Association Canadienne de Relations Industrielles*, Ed Thomas S. Kuttner, 1993, Tome II, pages 489 à 505.

¹³ HAMEED, Syed., "Canadian Collective Bargaining, Analysis and Prospects", cité dans: *Canadian Labour in Transition*, Ed. Prentice-Hall, Scarborough, Canada, 1971, page 195.

A cette fin, les différents discours développés par les municipalités dont plus spécifiquement ceux des villes avaient la particularité d'affirmer que la protection de l'emploi (PE) était la difficulté majeure contenue dans toutes les conventions collectives municipales. Cependant, aucun de ces argumentaires ne démontrait la portée et l'étendue réelle de la PE en milieu municipal.

Ainsi, même si plusieurs CC assuraient à divers niveaux la PE des salariés des villes en cas de changements technologiques et de sous-traitance, nous ne pouvions que décrire les clauses pertinentes de ces CC, les comparer et mesurer leur étendue, sans pouvoir expliquer d'une manière satisfaisante et fiable les motifs qui expliquent leur présence. Toutes sortes d'explications sur la PE sont encore fournies aujourd'hui par les gestionnaires municipaux et par les professionnels des ressources humaines, tant patronaux que syndicaux, mais aucune d'elles n'a fait l'objet de recherche empirique en milieu municipal.

L'objet de cette recherche portera donc sur la PE accordée par les CC à ces catégories de salariés des villes lors de changements technologiques ou de sous-traitance. A cette fin, nous procéderons à l'analyse des clauses de CC qui assurent la PE en cas de changements technologiques ou de sous-traitance ainsi qu'à la vérification d'hypothèses mettant en relation neuf variables indépendantes expliquant partiellement la variation du niveau de la PE.

Suite à cette introduction, nous présenterons une revue de la littérature pertinente sur la PE et, dans un troisième chapitre, un cadre conceptuel et un modèle empirique expliquant les variations qualitatives de la PE des salariés manuels et de bureau dans les CC des villes du Québec. Au chapitre suivant, les résultats de la collecte des données provenant des CC et des analyses univariées et bivariées sont dévoilés. Puis, au cinquième chapitre, une analyse multivariée et ses résultats seront portés à la connaissance des lecteurs et la recherche se terminera au dernier chapitre par les conclusions.

Chapitre 2: HISTORIQUE DE LA PROTECTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

2.1 Introduction

La protection de l'emploi a fait l'objet de nombreux forums internationaux où les États affirment planifier et orchestrer les politiques de l'emploi en adhérant massivement à des ententes multilatérales et en faisant la promotion du tripartisme dans leur territoire respectif. Cependant, comme nous le rappelle Mayer, il reste que dans les années présentes, nous pouvons nous questionner sur la capacité réelle qu'ont les États de planifier leur besoin de main-d'oeuvre.¹⁴ Il semble plus approprié de parler d'ajustements et de politiques de réaction aux contrecoups des situations de chômage que nous connaissons aujourd'hui que de planification, comme en témoigne le professeur Psacharopoulos en indiquant que la planification est mise au rancart:

"... Le mot «planification» est un vocable à éviter désormais. L'optimisme implicite qui semblait inhérent à la planification centralisée des années de l'après-guerre n'est plus de mise, aujourd'hui qu'apparaît avec tant d'évidence le contraste entre la performance économique des pays qui, de l'Inde à l'Union soviétique, se sont efforcés de planifier et celui des pays, tels les États-Unis ou Hong Kong, qui s'en sont abstenus. Il en est de même pour la planification de la main-d'oeuvre ... //.

// ... ce sont les notions «d'ajustement» et «d'analyse» qui sont aujourd'hui à l'ordre du jour. Leurs objectifs sont plus modestes et de plus courte portée et ils s'expriment, par exemple, en ces termes: «vu l'incertitude de l'avenir, nous pouvons au moins essayer de corriger les déséquilibres actuels de la main-d'oeuvre ... ».¹⁵

¹⁴ MAYER, Jean., "La convention politique de l'emploi: portée, bilan et perspectives", *Revue Internationale du Travail*, vol 130, 1991, no:3, pages 373 à 395.

Voir sur le sujet: L'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), La Convention n° 87 sur la liberté syndicale, 1948, La Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le Tripartisme, la Convention n° 158 sur le licenciement, 1982 et la Convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

¹⁵ PSACHAROPOULOS, Georges., "De la planification de la main-d'oeuvre à l'analyse des marchés du travail", *Revue Internationale du Travail*, 1991, vol 130, n° 4, page 513 à 525.

Les mesures assurant la protection de l'emploi contre les licenciements collectifs et individuels proviennent principalement de deux sources de droit, soit de la législation publique sous la forme de lois générales ou spécifiques, quelquefois codifiées, et de "*règles privées ou collectives*", que l'on nomme quelquefois la loi des parties, selon le pays d'où elles originent.

La législation du travail, selon les États concernés, sera des plus présentes et contraignantes en matière de licenciement dans les pays européens (Allemagne, France, Italie), à l'exception de l'Angleterre où ce sont les conventions collectives qui traitent de cette question en prévoyant généralement des mesures de protection de revenus lors de la perte d'emploi. En Amérique du Nord (États-Unis, Canada et Québec), ce sont généralement les conventions collectives qui assurent les principales mesures de PE et les employeurs nord-américains ont globalement moins de contraintes que leurs homologues européens: "*... American corporations continue to have, by European standards, an extraordinary freedom to lay off workers when orders shrink. So fret less about the risk of labour surplus (a flexible cost) than a capital surplus (a fixed cost) ...*".¹⁶

Ces "*règles*", accords ou conventions ne s'appliquent qu'à des segments de travailleurs (ceux de l'établissement, ceux de l'entreprise ou ceux de l'industrie) sous la forme d'accords collectifs et visent du personnel qui peut être ou non syndiqué selon l'organisation juridico-administrative du pays.

Ainsi, la main-d'oeuvre québécoise non-syndiquée, comme en général celle du Canada et des États-Unis, est peu concernée par la législation assurant la protection de l'emploi contrairement à celle de l'Allemagne, de la France et de l'Italie. Ces derniers États ont dicté des règles relatives à la PE en dehors du champ de la négociation collective et de la compétence syndicale. En fait, les travailleurs de ces pays européens

¹⁶ MORRIS, L. Sweet., "The United States of America and Canada", page 6 à 66, cité dans: *Managing Workforce Reduction*, Ed Michael Cross, Praeger special studies, 1985, 207 pages, page 6.

"politiques". Quant aux destitutions, elles étaient faites pour des motifs disciplinaires ou politiques. Toutefois, l'historien Gow indique que les cas de renvois pour motifs politiques au cours de cette période furent rares.²⁰

C'est en 1886 que s'est rattaché le qualificatif de "*permanent amovible*" au statut d'un officier ou d'un employé public qui reste toutefois soumis à une destitution éventuelle qui serait adoptée par arrêté en Conseil.²¹ Différentes législations furent adoptées par le Parlement du Québec²² qui maintenaient toutes la "*permanence amovible*", en plus de comprendre des dispositions sur le classement et la rémunération des fonctionnaires visés par ces lois.

Borgeat ajoute qu'il y eut une deuxième période de reconnaissance de la sécurité de l'emploi s'étendant de 1943 à 1964. Au cours de cette période, le gouvernement libéral est remplacé par celui de Duplessis en 1936 qui s'empresse de se débarrasser des «*éléments corrompus*» en engageant ses partisans.

Trois ans plus tard, Godbout dirige à nouveau un gouvernement libéral et réembauche plusieurs de ses partisans. Cependant, en 1943, à quelques mois de l'élection, le gouvernement Godbout réforme la Loi de la fonction publique pour éviter le scénario des deux dernières élections et crée la Commission du service civil.²³ Cette nouvelle loi maintient les dispositions de la précédente à l'égard du mouvement du personnel et du nombre de fonctionnaires (*exclusivement des officiers, commis et messagers*) et les surnuméraires. Par contre, cette nouvelle législation interdit dorénavant

²⁰ GOW, James Iain., *Histoire de l'administration publique québécoise 1867-1970*, Montréal/Toronto, Presse de l'Université de Montréal/Institut d'administration publique du Canada, 1983, page 70.

²¹ S.Q. 1886, ch. 98, a. 16 et 17.

²² S.R.Q. 1888, Titre III, chapitre troisième, a. 599-600, S.R.Q. 1909, Titre III, chapitres cinquième et sixième et S.R.Q. 1925, Ch 9, a. 1 et 3 et S.R.Q. 1925, ch 10 abrogé par S.Q. 1926, ch 13, a.12.

²³ S.Q. 1943, ch. 9, devenue par la suite S.R.Q. 1964, ch. 13.

sont généralement soumis à des règles nationales applicables à l'ensemble du territoire ou à des secteurs industriels en ce qui concerne les licenciements collectifs ou individuels.

Malgré que le Bureau International du travail (BIT) définit la sécurité d'emploi comme étant une garantie acceptable de continuité d'emploi dans l'entreprise et que cela laisse sous-entendre qu'elle n'est pas totale et définitive¹⁷, la revue de la littérature, en ce qui concerne la PE dans la perspective des relations du travail, nous permet de déduire qu'il y a au plan international deux grandes approches. La première encadre la PE par diverses pratiques juridiques, politiques et sociales (France, Allemagne, Italie), et la seconde laisse principalement les forces du marché et les acteurs patronaux et syndicaux décider de la pertinence de la PE notamment à l'intérieur des "*conventions collectives*" négociées par les parties patronale et syndicale (Angleterre, Canada, États-Unis et Québec).

2.2. Perspectives historiques

A l'origine, les premières demandes portant sur la sécurité de l'emploi au Québec provenaient de la fonction publique provinciale et les acquis qu'ont les fonctionnaires provinciaux aujourd'hui furent progressifs comme le rapporte Borgeat " ... *Le régime de protection de l'emploi dont bénéficient aujourd'hui les fonctionnaires s'est construit progressivement ...*"¹⁸ au cours de différentes périodes. La première période de reconnaissance de la sécurité de l'emploi fût de 1867 à 1942.¹⁹ A cette époque, les fonctionnaires étaient recrutés selon le bon plaisir du gouvernement et le pouvoir de nomination comportait celui de la destitution. Les nominations étaient arbitraires et

¹⁷ *Cité dans*: INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION, *La sécurité d'emploi: Étude d'opportunité*, mars 1987, 46 pages, page 3.

¹⁸ BORGÉAT, Louis., *La sécurité de l'emploi dans le secteur public*, Presse de l'Université du Québec, 1994, 135 pages.

¹⁹ *Nota bene*: Nous avons repris les idées de M. Borgeat à l'égard des périodes évolutives de la sécurité de l'emploi des fonctionnaires provinciaux.

aux "fonctionnaires" toute partisanerie politique lors d'une élection fédérale ou provinciale. De plus, la destitution d'un fonctionnaire ne pourra se faire qu'avec la recommandation de la nouvelle Commission.²⁴

Cette loi introduisait aussi des changements importants assurant la protection des fonctionnaires contre l'arbitraire politique. Ainsi, la garantie d'emploi est reconnue et ce même dans le cas de situations où il y aurait pénurie de travail dans une unité administrative. En somme, cette disposition permet au fonctionnaire de faire carrière dans la fonction publique provinciale en échange d'une neutralité politique de sa part.²⁵

En 1944, Duplessis est réélu et le favoritisme politique est maintenu de plus belle, malgré l'amélioration de la législation à l'égard des fonctionnaires. Cependant, compte tenu qu'à l'avenir la destitution d'un fonctionnaire devait faire l'objet d'une recommandation écrite de la Commission du Service Civil, un nombre important de *démissions volontaires* se produisirent par rapport à des destitutions et l'objectivité de la Commission fut critiquée par la presse du temps, pour son manque d'indépendance face au gouvernement et de sa composition qui se limitait à un seul membre.²⁶

L'élection du gouvernement Sauvé en 1959 apporte un vent de renouveau considérant qu'il veut revaloriser la fonction publique, mais ce n'est qu'avec l'élection de Lesage que les véritables changements se produiront.

" ... Ceux-ci commencent par la nomination, dès l'automne 1960, de trois nouveaux membres à la Commission du service civil, celle-ci inaugurant la pratique des concours publics de recrutement. Les travaux de la Com-

²⁴ Ibid n°: 23, art. 24.

²⁵ *Voir sur le sujet*: KERNAGHAN, Kenneth., "Politics, Policy and Public Servants: Political Neutrality Revisited", (1976). *Administration publique du Canada*, vol 19, pages 432 à 433.

²⁶ LEMIEUX, Vincent., HUDON, Raymond., *Patronage et politique au Québec 1944-1972*, Boréal Express, 1975, page 40.

mission, conjointement à ceux du Conseil de la trésorerie, permettent de franchir une autre étape dans la définition d'une politique de gestion de la fonction publique, notamment par l'adoption en 1965 de la Loi de la Fonction publique qui remplaçait la Loi du Service civil de 1943 et créait la Commission de la Fonction publique, qui succède à la Commission du Service civil ...".²⁷

Une autre période s'étendant de 1965 à 1977 s'amorce en confirmant que la règle de la sécurité d'emploi consentie aux fonctionnaires inclue maintenant les ouvriers et les sous-chefs. La destitution n'étant pas abolie, des précisions sont toutefois apportées à sa procédure en y incorporant une enquête obligatoire dans laquelle l'employé est impliqué et où il peut se faire entendre. De plus, les fonctionnaires peuvent dorénavant briguer les suffrages électoraux provincial et fédéral, mais doivent démissionner s'ils sont élus.

Autre grand changement, le droit à l'accréditation syndicale est reconnu aux fonctionnaires et ces derniers s'intègrent dans l'économie générale du Code du travail (Ct) de 1964. C'est pour eux le début des négociations collectives. Dès ce moment, comme nous le rappelle Borgeat: "*... toute la question de la sécurité d'emploi devient carrément un enjeu des négociations collectives...*".²⁸ et est inscrite aux conventions intervenues entre le gouvernement et le Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux du Québec. De plus, l'accord reconnaît la primauté de la convention collective sur la législation.

A la ronde suivante de négociations de 1968, il est prévu "*... qu'aucun employé permanent ne sera mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail...*".²⁹ La convention collective prévoit toutefois, en cas d'insuffisance de travail ou suite à l'introduction de changements technologiques ou

²⁷ Op. cit., n°: 18, page 17.

²⁸ Op. cit., n°: 18, page 19.

²⁹ CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1968-1971 ENTRE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX DU QUÉBEC, Unité des fonctionnaires, a. 39.01.

administratifs, des modalités relatives aux mutations et à la formation du personnel concerné. Aucun employé ne peut refuser l'application de ces normes sous peine de renvoi automatique.

Le gouvernement de l'Union Nationale crée en 1969 le Ministère de la Fonction Publique du Québec par la Loi de la Fonction publique. Cette nouvelle loi réfère à la sécurité d'emploi en assurant aux employés en surplus une mutation au Ministère de la fonction publique comme fonctionnaire en disponibilité. Dorénavant, le conflit d'intérêt fait partie des motifs pouvant mener à la destitution et le congédiement est désormais soumis à la préséance de la convention collective.

Les conventions collectives de 1972 et de 1975 réitèrent les mêmes principes d'application à l'égard de la sécurité de l'emploi, mais limitent toutefois les obligations de mobilité du personnel. Cependant, ce fut la convention de 1978 qui a limité davantage la mobilité exigible de l'employeur lors de manque de travail tout en maintenant la sécurité d'emploi et en introduisant le concept de la stabilité de l'emploi.

L'élection du Parti québécois en 1976 amène de nouveaux changements dans la gestion du personnel de la fonction publique du Québec par l'adoption d'une nouvelle Loi sur la fonction publique, intégrant la Loi du ministère de la fonction publique de 1969.³⁰ Cette nouvelle loi favorise la protection des employés lors de leur embauche et contre leur destitution découlant de favoritisme administratif ou politique. Pour ce faire, la Commission de la fonction publique devient un tribunal administratif d'appel et se voit confier les pouvoirs de la dotation à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel.

De plus, ces deux nouveaux organismes se voient conférer un statut de grande autonomie en prévoyant que leurs membres soient nommés par l'Assemblée nationale sur

³⁰ L.Q. 1978, ch. 15, devenue L.R.Q., ch. F-3.1.

proposition du premier ministre. Cette loi prévoit aussi la sécurité de l'emploi et ajoute aux motifs existants de la destitution ou de la révocation, l'insuffisance professionnelle de l'employé. De plus, tous les fonctionnaires du gouvernement occupant des postes d'un rang inférieur à celui de sous-ministre sont maintenant protégés par la sécurité d'emploi qu'ils avaient acquise par convention collective en 1968.

Finalement, une dernière période de fixation des modalités propres à l'obtention de la sécurité d'emploi débute en 1983 par le dépôt d'une nouvelle Loi de la fonction publique³¹ qui établit des distinctions entre la fin du stage probatoire d'un employé et le moment où il acquiert la permanence. En somme, la Loi crée trois catégories d'employés: ceux qui n'ont pas complété leur stage probatoire d'un minimum de 6 mois, ceux qui l'ont complété mais qui n'ont pas deux ans de service continu et ceux qui ont deux ans et plus de service continu. C'est cette dernière catégorie qui possède la sécurité d'emploi totale.

Cette nouvelle Loi a apporté aussi des assouplissements sur la liberté politique des fonctionnaires: il doivent être neutres politiquement dans l'exercice de leurs fonctions et avoir de la réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques. Ils peuvent se présenter aux élections et obtenir des congés sans solde s'ils sont élus. De plus, au cours de cette période, les conventions collectives de 1986 et 1989 qui furent prolongées à deux reprises par législation³² jusqu'en 1995 et, finalement, celles de 1995 n'ont pas modifié l'essentiel de la sécurité de l'emploi.

Contrairement aux fonctionnaires gouvernementaux, les employés des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux bénéficient actuellement de la sécurité d'emploi suite à des acquis syndicaux rendus possibles par l'adoption du Code du travail

³¹ L.Q. 1983, ch. 55, qui est maintenant L.R.Q., CH. F-3.1.

³² Loi concernant la prolongation des conventions collectives et la rémunération dans le secteur public, L.Q. 1992, ch. 39 et la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal, 1993, chapitre 37.

en 1964. Avant l'avènement du Ct, ces réseaux étaient régis, en ce qui concerne les employés scolaires et municipaux, par la Loi des relations ouvrières³³ et la Loi concernant les corporations municipales et scolaires³⁴ qui leur accordaient les droits d'association, d'affiliation et de négociation collective.

En fin de compte, la sécurité de l'emploi s'est même étendue aux administrateurs d'État qui regroupent les fonctionnaires des plus hauts niveaux de l'appareil gouvernemental. Comme l'indique Borgeat: " ... *le régime de sécurité d'emploi des membres de la fonction publique acquiert ainsi une étanchéité totale, allant de la base au sommet de la structure hiérarchique de l'appareil gouvernemental...* ".³⁵

2.3. La venue de la protection de l'emploi en milieu municipal

Comme nous l'avons mentionné, avant l'avènement du Ct de 1964, les employés municipaux étaient régis par la Loi des relations ouvrières et les employés de bureau et manuels par la Loi concernant les corporations municipales et scolaires. Les policiers et pompiers étaient visés par d'autres législations qui sont hors de notre champ de recherche, mais bénéficiaient tout de même comme leurs confrères des bureaux et manuels des droits d'association, d'affiliation et de négociation collective.

N'ayant pu au cours de nos recherches identifier des sources décrivant l'introduction de la sécurité d'emploi dans le milieu municipal, il est raisonnable de croire qu'elle fut acquise progressivement, comme dans le cas des fonctionnaires provinciaux, considérant qu'elle provient de conventions collectives. Ainsi, les conventions collectives des villes ont probablement subi l'effet "*pattern*" du secteur public et de son réseau et de

³³ Loi des relations ouvrières, S.Q. 1944, ch. 30.

³⁴ Loi concernant les corporations municipales et scolaires, S.Q. 1949, ch.26.

³⁵ Op. cit., n°: 18, page 26.

la législation visant les fonctionnaires provinciaux qui accordait la sécurité de l'emploi et l'influence des difficultés économiques de la fin des années 70 qui faisaient craindre la perte des emplois. Le professeur Hébert rapporte d'ailleurs que:

" ... Au début des années 1980, les syndicats ont craint des coupures de postes dans les municipalités et ont demandé des planchers d'emploi, c'est-à-dire l'engagement de la municipalité de maintenir un nombre minimum d'employés dans l'unité de négociation. Quelques municipalités ont accordé un tel plancher. Cela implique que les départs d'employés, à la retraite ou pour toute autre raison, sont comblés par autant d'embauchages ... //

*//... Le plus souvent, ce genre de clauses vise à protéger les salariés en emploi au moment de la signature de la convention plutôt que les salariés futurs... "*³⁶

Ainsi, au 31 décembre 1992 plusieurs conventions collectives des villes contenaient des dispositions qui assuraient la PE à divers niveaux. En ce qui concerne les employés de bureau et manuels la situation observée à partir d'un échantillonnage représentatif était la suivante:

Catégories d'unités d'accréditation	Nombre de conventions collectives	Nombre de conventions collectives contenant des mesures assurant la PE
Employés de bureau et manuels	179	116 soit 65%

Parmi ces 179 CC que nous avons répertoriées dans la banque informatisée de l'UMQ et qui comprenaient exclusivement des unités de négociations manuelles, de bureau et mixtes, 116 contenaient des dispositions assurant la PE en accord avec notre proposition analytique (*voir: Tableau 3.1, page 41*) et s'appliquaient généralement à une importante majorité des salariés visés par les CC.

³⁶ Hébert, Gérard, *Traité de négociation collective*, Éditeur Gaëtan Morin, 1992. 1242 pages, page 339.

D'autres groupes de travailleurs ont aussi obtenu des mesures de PE dans leurs conventions collectives. En fait, il s'agit principalement des policiers et des pompiers. Plus spécifiquement, dans le cas de ces deux groupes la PE peut avoir été obtenue par négociation collective ou par l'arbitrage de différends en cas d'impasse lors des négociations. Même si notre recherche ne vise pas ces groupes particuliers, nous ne pouvons ignorer l'influence "*lourde*" qu'ils imposent dans la dynamique des relations du travail du milieu municipal qui comprend les salariés manuels et de bureau.

Catégories d'unités d'accréditation	Nombre de conventions collectives	Nombre de conventions collectives contenant des mesures assurant la PE
Policiers	78	47 soit 60%
Pompiers	43	20 soit 47%

Parmi les 78 conventions collectives visant des policiers que nous avons répertoriées, 60% d'entre elles contenaient des dispositions traitant directement de la PE. Chez les pompiers, 20 des 43 conventions collectives répertoriées contenaient aussi des dispositions traitant directement de la PE.

2.4 Les études empiriques sur la protection de l'emploi

Nous n'avons pu, malgré de longues recherches, identifier des études empiriques traitant directement de la sécurité de l'emploi accordée par conventions collectives au Québec, sauf celles de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR).

Une première étude de l'IRIR nous indiqua que la sécurité d'emploi prenait diverses formes d'obligations légales et contractuelles (l'ordre de mise à pied et de rappel; le droit de supplantation; la relocalisation et la garantie de revenu) dont les conditions d'application et les modalités de rémunération pouvaient varier dans les diverses activités du secteur public québécois (Santé et Education) et que les salariés de ce secteur bénéficiaient généralement d'une sécurité d'emploi supérieure à celle qu'avaient les autres salariés québécois. Dans le même sens, cette étude nous indique que la sécurité d'emploi

est à peu près inexistante dans le secteur privé.

Par cette approche spécifique, l'IRIR indiqua que la sécurité d'emploi faisait partie de la rémunération globale et s'interrogeait sur la pertinence de la mesurer quantitativement et qualitativement à partir de différentes méthodes présentant toutes des avantages et inconvénients (les approches par coût/déboursé; par risque; par assurance; par indice qualitatif et par la qualité du régime).

Dans le cadre d'une autre étude, l'IRIR considéra la sécurité d'emploi comme étant une condition de travail qui pourrait justifier une différence compensatoire dans la rémunération globale à verser, en équité ou selon les lois du marché. Par contre, cette étude démontrait dès le départ que l'exercice s'avérerait complexe et techniquement difficile à réaliser considérant entre autres, une marge d'erreur importante; la méthode développée pour y arriver était difficilement communicable et ne faisait consensus et qu'il était primordial et impératif de clarifier les notions à mesurer.

En somme, l'IRIR voulait empiriquement mesurer la valeur de la sécurité de l'emploi et vérifier s'il y avait une ou des relations entre cette valeur et les salaires, la productivité, le taux de chômage et la vitesse d'ajustement au marché du travail. Les résultats de cette dernière recherche ne furent pas concluants.

Par contre, ces mêmes études furent d'une contribution plus qu'intéressante à la démystification de la sécurité d'emploi et permirent entre autres, d'examiner ce concept sous des angles qualitatifs et quantitatifs différents de la stricte mesure et valeur économique de la sécurité d'emploi. En somme, ces études eurent comme objet d'examiner la relation entre la sécurité d'emploi et les préoccupations de l'individu, celles de l'organisation et celles du marché du travail sous différents angles. En fait, ces études permirent aux intéressés du milieu d'affirmer simultanément leurs intérêts et divergences face à des mesures d'approche quantitative et qualitative de la sécurité d'emploi.

CHAPITRE 3 REVUE DE LA LITTÉRATURE - LE CADRE CONCEPTUEL ET LE MODÈLE EMPIRIQUE

3.1. Concepts et définitions

i) Définition de la protection de l'emploi

Selon les modèles explicatifs de la PE conçus par les chercheurs, la PE peut être assurée à divers niveaux par différentes mesures qui permettent aux travailleurs de conserver en dernière instance un lien d'emploi avec leur employeur. Cependant, plusieurs d'entre eux incluent à ces mesures de PE des mesures de protection de revenu qui sont accordées aux personnes qui perdent leur emploi considérant que rien ne limite l'usage des deux types de protection exclusive qui peuvent être appliqués séparément ou concurremment.

Comme l'indiquent les professeurs Kochan et Katz, les travailleurs exigent que la sécurité de revenu et d'emploi fassent partie de leurs conditions de travail pour relativement les mêmes raisons qu'ils réclament de leurs employeurs des avantages sociaux. Cependant, l'ensemble de ces demandes ayant pour effet d'accroître les coûts de production, les employeurs tentent de les diminuer et les syndicats réagissent en exigeant des mesures de protection d'emploi et de revenu:

"... Unions increase wages and other labor costs and thereby give employers reasons to make compensating adjustments in employment conditions. As unions increase labor costs, union workers are exposed to greater job security risks resulting from (1) employers' efforts to adjust to the higher labor costs, and (2) employers' reduced demand for union labor. The union response to these adjustments is to attempt to negotiate job and income security provisions that protect the workers from the adjustments. Some security provisions make it more difficult or costly for the employer to substitute either nonunion labor or capital inputs for union

*work covered under the contract. The union may also try to negotiate additional paid time off to reduce the employment losses or require the hiring of additional workers ... "*³⁷

Dion définit la sécurité d'emploi dans une perspective large tout en excluant cependant la protection du revenu et ce, en ne la limitant qu'à l'individu et à son emploi, c'est-à-dire la "*... garantie pour un travailleur de conserver son emploi au sein d'une organisation, lorsque sont réalisées certaines conditions ... "*³⁸

Par contre, l'IRIR mentionne qu'il faut dépasser cette conception dichotomique de la PE³⁹, si nous voulons capter son étendue réelle et voir qu'elle est assurée par des dispositions qui débordent largement la PE telles les dispositions de conventions collectives qui touchent les domaines à savoir:

*" ... le travail garanti; les contrats à forfait; l'ancienneté; les changements technologiques, la supplantation; la procédure de rappel; la période de probation; le préavis au syndicat; le préavis à l'employé; la formation et le recyclage; les mises à pied; la répartition du travail durant les périodes de ralentissement de l'activité; les indemnités de cessation d'emploi; les prestations supplémentaires de chômage et le revenu garanti... "*⁴⁰

Ce sont pour l'IRIR à différents degrés des formes ou indicateurs de la sécurité d'emploi et ce, sans distinction en regard de celles qui pourraient assurer uniquement la protection du revenu ou de l'emploi. En somme, pour l'IRIR, les dispositions qui assurent la protection du revenu sont des formes indirectes et non négligeables de PE,

³⁷ KOCHAN. Thomas A., KATZ. Harry C., *Collective Bargaining and Industrial Relations, Second edition*, The Irwin Series in Management and the Behavioral Sciences. Ed Irwin, 1988, page 349, 495 pages.

³⁸ DION, Gérard., *Dictionnaire Canadien des relations de travail*, Les Presses de l'Université Laval, 1986, page 437.

³⁹ INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION, *La sécurité d'emploi: Mythes et réalités*, juin 1994, 123 pages, page 23.

⁴⁰ Op. cit., n° 17, page 20.

considérant que le poids financier qu'elles entraînent pour l'employeur qui veut l'utiliser à l'égard de son personnel.

Finalement, le professeur Hébert maintient l'idée de protections concomitantes et indique qu'empiriquement les clauses de conventions collectives qui assurent la PE dans le secteur municipal sont la garantie hebdomadaire de la non-réduction des heures de travail, la garantie d'emploi en cas de changements technologiques, la garantie annuelle d'emploi ou de salaire, les garanties en cas de fusions ou annexions municipales et, dans certains cas, la garantie du plancher d'emploi.⁴¹

Quant à nous, nous partageons avec réserve l'approche qui retient que les mesures de protection d'emploi peuvent être plus ou moins directes et comprennent des mesures de protection de revenus. En fait, même si un employeur doit verser des sommes substantielles pour obtenir le départ d'un employé (*le cas des typographes dans le secteur des journaux en Amérique du Nord est un cas édifiant*), il en reste qu'une fois les garanties financières assurant la protection du revenu du travailleur versées, il subira la perte de son emploi, ce qui implique pour lui l'absence de PE et ce, au bénéfice d'une mesure de sécurité de revenu qu'il a obtenue.

En somme, nous considérons pour les fins de notre mémoire que seules les mesures de protection de l'emploi nous intéressent et seront analysées. Quant aux mesures de protection du revenu qui sont distinctes, elles ne font pas partie de l'objet de notre recherche, même s'il est courant de les retrouver dans des applications concomitantes au niveau des conventions collectives.

Ainsi, la définition de la sécurité de l'emploi que fait le professeur Meltz tant en son sens le plus large comme le plus restreint nous apparaît intéressante et correspond à la nôtre:

⁴¹ Op. cit., n°: 36, page 338.

" ... In narrow terms job security means preserving the identical job a person has. This would mean a guarantee that the person could continue to perform the same job for the same pay with the same organization as he or she had been doing in the past. A somewhat broader definition of job security is where an individual remains employed with the same organization with no diminution of seniority, pay, pension rights, etc. The job description could be change in these circumstances ... ".⁴²

Finalement, Meltz distingue trois (3) niveaux de PE qui varient lors des situations de changements techniques, de changements administratifs ou de sous-traitance et qui sont assurés par des mesures visant exclusivement la PE. Cette protection peut être "totale" en garantissant aux salariés un emploi lors des trois situations précitées. Elle peut être "faible" en permettant aux salariés de conserver leur emploi par la mise à jour de leurs compétences professionnelles et le maintien de leur lien d'emploi lors des trois situations précitées et elle peut être "nulle" par le simple fait de son absence ou de son interdiction dans les CC.

ii) Principaux facteurs qui ont une incidence sur la protection de l'emploi.

Plusieurs chercheurs affirment que les changements technologiques ne font appel qu'à des modifications apportées au mode de production qui se traduisent par des innovations technologiques en regard des processus antérieurs de production. Hébert et Dion, entre autres, soutiennent ce point de vue en limitant le sens de changements technologiques à la technologie nécessaire à la production de biens:

" ... l'expression changement technique ou technologique deux mots que nous considérerons comme synonymes pour l'instant désigne une modification de la méthode de production, plus précisément des instruments utilisés

⁴² MELTZ, Noah M., "JOB SECURITY IN CANADA", *Relations Industrielles*, vol: 44, n°: 1, 1989, pages 149 à 161, page 151.

pour cette production. Le changement dans la machinerie et dans les méthodes qui s'y rattachent peut être minime ou considérable ..."⁴³

Dion poursuit en affirmant que les changements technologiques ne sont que des "*... modifications apportées au processus de production par l'introduction des nouvelles techniques, de nouveaux procédés, de nouvelles machineries ou de diverses modifications...*"⁴⁴

Les processus nous apparaissant prioritaires, les changements technologiques comprennent dans notre perspective les changements techniques et les changements administratifs. Nous sommes peu enclin à nous limiter à une perspective mécaniste qui ignore les innovations d'autres sources telles que les changements administratifs que nous retrouvons dans les villes. Nous préférons la proposition de Gasse qui définit les changements technologiques comme étant ceux avec lesquels l'entreprise gère, conçoit et fabrique les produits et services qu'elle offre. Pour lui, trois courants dominants définissent ces changements: "*... les innovations technologiques, qui sont des innovations de produits et de services, de procédés et de processus de production; les innovations administratives concernant les choix stratégiques de l'organisation; les innovations commerciales concernant entre autres la publicité et le marketing ...*"⁴⁵

Notre approche sera donc que les changements techniques visent exclusivement les aspects mécaniques de la production, c'est-à-dire la machinerie, l'outillage et l'appareillage nécessaires à la production. De la même façon, les changements administratifs visent exclusivement les changements de structures et de procédures administratives nécessaires à la production de biens et services. Ces changements comprennent les

⁴³ Op. cit., n°: 36, page 1146.

⁴⁴ Op. cit., n°: 38, page 74.

⁴⁵ Gasse, Yvon., "Le processus et les déterminants de l'innovation dans les organisations", *Les changements technologiques et le travail au Québec un état de situation*, Commission consultative sur le travail, Direction générale des publications gouvernementales, 1986, 178 pages, page 8.

fusions de services ou d'organismes municipaux de toute dénomination, la création de toute forme de regroupements municipaux. Ces changements techniques et administratifs peuvent se produire simultanément ou indépendamment les uns des autres, mais pour les fins de notre recherche nous en tiendrons compte séparément.

Puis, il y a la sous-traitance qui peut mettre la PE à l'épreuve. Le Centre de recherche statistique du Ministère du travail (CRSMT) définit la sous-traitance comme " ... une forme de contrat permettant à un tiers d'effectuer une partie des opérations ou certaines tâches habituellement faites par les salariés de l'employeur ... ".⁴⁶ Les villes recourent régulièrement à la sous-traitance pour rendre les services municipaux d'entretien et de construction des chaussées, des égouts et aqueducs, de cueillette des ordures ménagères, de conciergerie, de ramassage de la neige, d'épuration des eaux. D'autres recours sont aussi faits par les services administratifs municipaux. A titre d'exemple, les services d'urbanisme, de trésorerie, des ressources humaines et des communications requièrent des interventions dans l'évaluation et l'inspection des bâtiments, la gestion des stationnements municipaux, le gardiennage des parcs et édifices publics, la collection des comptes, les services juridiques et de relations industrielles, d'ingénierie et d'architecture. De surcroît, la sous-traitance est aussi présente pour les tâches et activités communautaires de loisirs, de culture et de mesures d'urgence où il y a participation de nombreux bénévoles.

Finalement, sauf en ce qui concerne ces bénévoles, cette sous-traitance est exécutée moyennant rétribution et selon des modalités légales d'adjudication par du personnel relevant juridiquement d'entreprises distinctes de la ville.

⁴⁶ LEWIS, N., DESJARDINS, A., "Clauses types de sous-traitances et partage du travail dans les conventions collectives", *Le Marché du Travail*, Vol 4, n°: 7, CRSMT, pages 60 à 66.

iii) Les unités d'analyse

Dans le cadre de notre recherche, nous avons constaté que la structure de la main-d'œuvre des villes est traditionnelle, c'est-à-dire que les emplois sont majoritairement à temps plein, le taux de roulement des ressources humaines est peu élevé par rapport à d'autres secteurs de l'économie et que son encadrement est fortement bureaucratisé. En fait, comme l'indique Pelletier, seulement 10% des effectifs travaillent à temps partiel dans les municipalités et ces emplois sont majoritairement détenus par des femmes, tandis que les hommes détiennent 90% des emplois réguliers à temps plein. Il en reste que "*... cette forme principale d'organisation du travail contraste avec la tendance actuelle vers un accroissement des formes d'emplois plus précaires (temporaire, à temps partiel, etc.) ...*"⁴⁷

Fort de ce constat sur l'organisation du travail des villes en ce qui concerne les salariés manuels et de bureau, et en analysant les statuts et les types d'emplois couverts par leurs CC (*voir: Tableau 4.6, page 64*), nous avons conceptualisé quatre types possibles de liens d'emploi pour ces deux catégories de salariés. Ces types de dotation que nous qualifions empiriquement *d'unités d'analyse* couvrent tous ces salariés et sont de quatre nominations mutuellement exclusives: soit les unités de salariés réguliers et à temps plein; les unités de salariés réguliers et à temps partiel; les unités de salariés non-réguliers et à temps plein et les unités de salariés non-réguliers à temps partiel. Cette catégorisation empirique des dispositions des CC (n=302) des villes de notre échantillon traitant des statuts et des types d'emplois, vise tous les salariés et capte les différences fondamentales entre les liens d'emploi provenant du statut et du type d'emploi détenu par tout salarié couvert par ces CC. Les résultats obtenus par cette catégorisation permettront l'élaboration d'un modèle statistique multivarié.

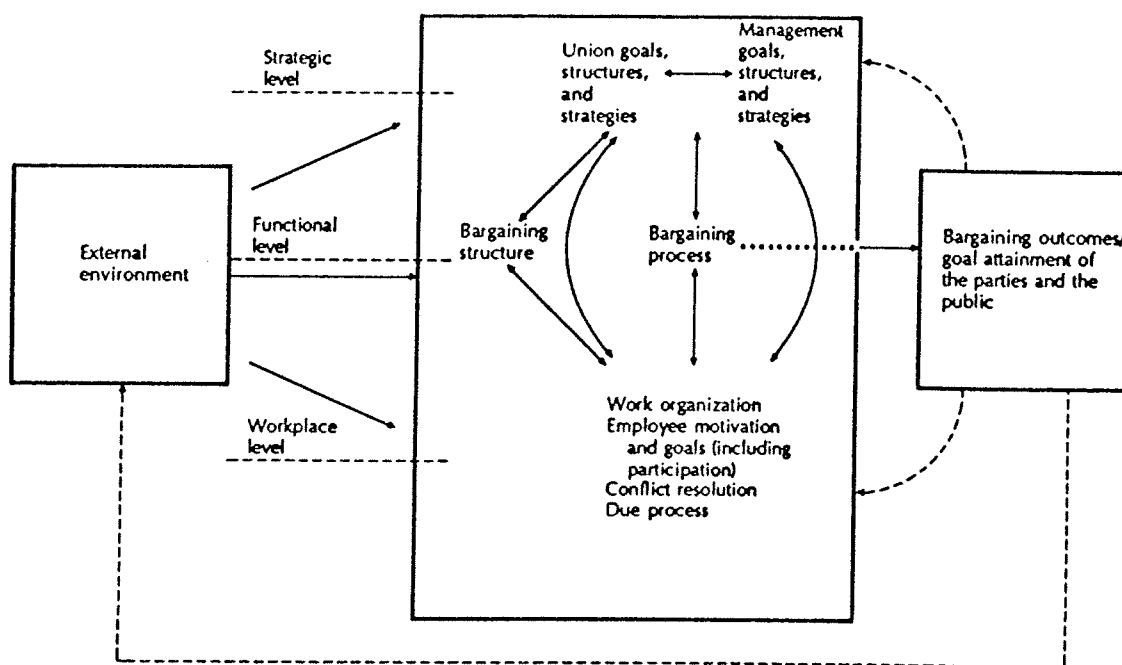
⁴⁷ PELLETIER, Lyse., *La situation de l'emploi des femmes en milieu municipal*, Rapport de recherche, Service des institutions municipales et de la formation, Ministère des Affaires municipales, novembre 1994, 38 pages, page 24.

3.2. Le pouvoir de négociation

Plusieurs chercheurs ont traité ce sujet à partir de différentes perspectives scientifiques et un nombre important de modèles explicatifs portant sur le pouvoir de négociation des parties lors des négociations collectives furent produits de ces travaux. Ainsi, vu la multidisciplinarité intrinsèque des relations industrielles les approches historique, économique, juridique, politique, organisationnelle, psychologique et d'études internationales comparées furent exploitées afin d'expliquer ce que sont les relations industrielles et ses composantes dont la négociation collective et le pouvoir de négociation des parties qu'elle supporte. Ne pouvant considérer toutes ces approches dans le cadre de notre recherche, nous avons donc abordé cette problématique dans un premier temps par l'étude du modèle de négociation collective des professeurs Kochan et Katz qui définissent les principaux éléments de la négociation collective.⁴⁸

Figure 3.1

Modèle conceptuel d'étude de la négociation collective



⁴⁸ Op. cit., n°: 37, page 5.

Comme nous le rappellent ces auteurs, leur modèle insiste sur la présence des trois principaux acteurs dans le processus de la négociation collective soit l'employeur, le syndicat et le gouvernement. *L'employeur* se référant à la direction individuelle ou collective de l'entreprise, qui comprend les détenteurs du capital, l'ensemble des gestionnaires et les professionnels des ressources humaines qui ont pour mission de promouvoir les buts de l'employeur et de l'organisation. *Le syndicat* se référant aux employés de l'organisation et les syndicats qui les représentent et finalement le *gouvernement* qui comprend ses différents niveaux, ses agences responsables des relations industrielles et celles qui représentent l'intérêt public.

Le modèle (*Figure 3.1*) prend en compte les buts et aspirations de ces trois principaux acteurs et met en évidence les structures institutionnelles de la négociation collective. A travers ce modèle, les parties interagissent et font des choix conjugués aux forces de l'environnement qui leur permettent d'atteindre leurs objectifs respectifs. De plus, ce modèle met en évidence les possibilités que possède chacun des acteurs à pouvoir réagir à l'environnement lorsqu'il se trouve modifié (changements technologiques, accroissement de la compétition, etc).

De plus, ce modèle possède une structure à trois niveaux (*tiers*) pour dépeindre les structures institutionnelles et les relations industrielles. Le premier niveau, qualifié de *niveau stratégique*, comprend les stratégies, les valeurs et les autres éléments organisationnels susceptibles d'influencer les négociations collectives et le système des relations industrielles. Le deuxième niveau, désigné de *niveau fonctionnel* ou de négociations collectives, représente le processus actuel de négociation et les résultats qui proviennent de la négociation contractuelle. Finalement, le troisième niveau, qualifié de *niveau milieu de travail* met en évidence les relations par lesquelles les travailleurs, les superviseurs et les représentants syndicaux administrent et s'ajustent aux événements et problèmes quotidiens du travail. En somme, c'est l'effet combiné de l'environnement des parties avec leurs actions qui structure la négociation collective et qui leur permet

d'atteindre leurs objectifs.

Dans le cadre de notre recherche en regard des données disponibles, nous n'avons retenu que les indicateurs qui proviennent des caractéristiques propres à chacune des parties patronale et syndicale. Ainsi en ce qui concerne les villes, l'auteur a retenu la région administrative, l'étendue de sa population et l'indice d'effort fiscal. En ce qui concerne l'unité de négociation, la taille et l'appartenance syndicale ont été retenues. Pour l'unité d'analyse, le type d'unité, le pourcentage des hommes, le type de statut et le type d'emploi ont été retenus. Ces données nous ont amené à privilégier une explication économique du pouvoir de négociation des parties qui réside, selon cette approche, principalement dans la capacité qu'elles ont à absorber les coûts engendrés par l'acceptation ou le refus d'une entente par la négociation collective:

" ... When bargaining power is viewed in this manner, it follows that it may be altered in one or two ways: (1) by changing the cost of the other party of agreement on one's terms or (2) by changing the cost of disagreement. Generally speaking, the union may increase its bargaining power either by increasing the cost to management of disagreeing with the union's terms or by reducing the cost to management of agreeing with the union's terms ... ".⁴⁹

Globalement, cette approche économique, comme le mentionne Craypo, fait que les syndicats fondent leur pouvoir de négociation principalement sur "*... The sources of union bargaining power are the industry's ability to pay higher labor costs and organized labor's ability to make industry pay...*".⁵⁰ Concrètement, les employeurs peuvent mieux payer lorsqu'ils sont devenus des producteurs efficaces qui accroissent leur production et contrôlent les prix de leur marché. Dans ce contexte, les syndicats peuvent exiger plus des employeurs surtout s'ils sont capables d'accroître leurs effectifs et réduire

⁴⁹ CHAMBERLAIN and KUHN, *Collective Bargaining*, second edition, McGraw-Hill, 1965, chapter 7, page 187.

⁵⁰ CRAYPO, C., *The Economics of Collective Bargaining*, Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 1986, 259 pages, page 225.

du même coup le maraudage syndical et stopper la production des entreprises.

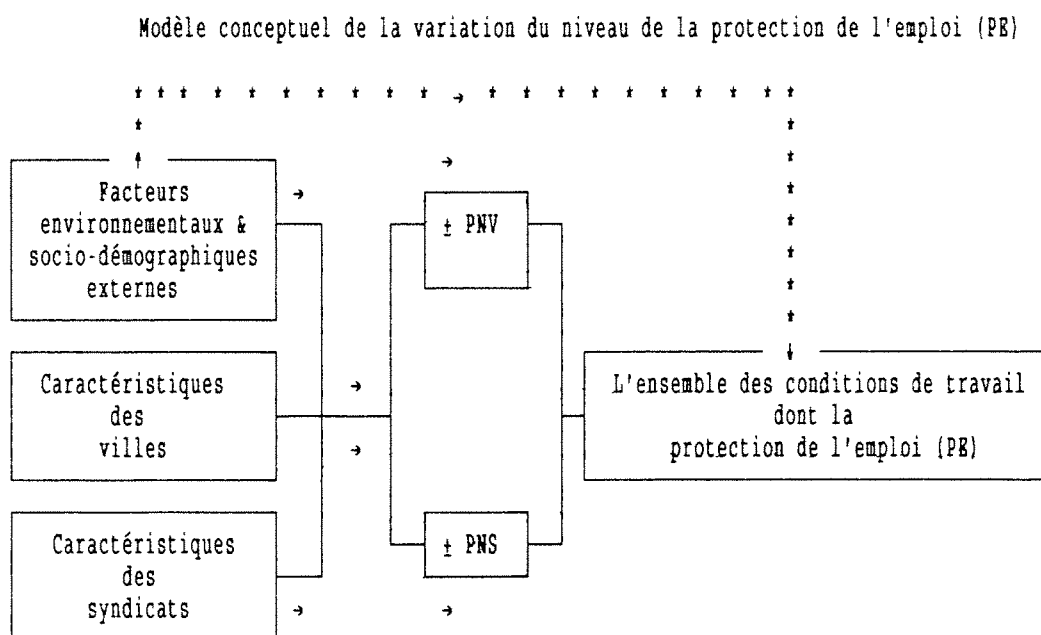
Quant aux entreprises, elles fondent principalement leur pouvoir de négociation sur l'habileté qu'elles ont à réduire leurs coûts de production. Cette réduction de leurs coûts passe généralement par leur consolidation financière et structurelle sur le marché qu'elles occupent et leurs modes et moyens technologiques de production.

Malgré plusieurs limites inhérentes aux modèles économiques par rapport aux modèles psychologiques, sociologiques et de science politique, nous avons retenu cette approche considérant l'importance des caractéristiques économiques du milieu municipal et les données de recherche disponibles et ce, même si nous ne pouvons nier que certaines caractéristiques politiques propres au milieu s'avèrent importantes tant sur les plans provincial, régional que local.

3.3 Le modèle conceptuel

L'acquisition ou la perte de mesures assurant la PE reposent principalement sur le pouvoir de négociation qu'ont les villes et les syndicats lors des négociations collectives et qui se modifie continuellement au bénéfice ou au détriment de l'une ou de l'autre partie. Cependant, notre modèle conceptuel considère aussi les influences qu'exercent les facteurs environnementaux et socio-démographiques sur le pouvoir de négociation des parties et sur les extrants que sont les CC et les différents niveaux de la PE qu'elles peuvent accorder. Notre modèle conceptuel propose donc que la PE est une des conditions de travail parmi celles qui sont contenues dans les CC.

Figure 3.2



***** = Influences exercées hors du pouvoir de négociation qu'ont les parties.

± PNV = Le pouvoir de négociation de la ville.

± PNS = Le pouvoir de négociation du syndicat.

Même si Chaykowski prévoit pour son modèle de négociation que le pouvoir de négociation est influencé par l'atteinte des objectifs que se sont fixés les parties, nous ne conserverons que les caractéristiques spécifiques des parties et les facteurs socio-démographiques et environnementaux à cause du manque d'indicateurs fiables des attentes respectives des parties. En fait, nous ne voulons mesurer que l'influence de certains facteurs environnementaux et socio-démographiques ainsi que certaines caractéristiques spécifiques propres aux parties sur la PE: " ... *Union and firm bargaining agendas are formed as a consequence of the preference of the parties for particular outcomes, which are in turn separately determined by various environmental factors, socio-demographic factors, and*

organizational characteristics ...".⁵¹

Ainsi, notre modèle conceptuel n'explique qu'une partie des conditions de travail des salariés manuels et de bureau des villes, soit la PE, par le pouvoir de négociation respectif que possèdent les parties lors des négociations collectives.

i) Le contexte municipal

Une des caractéristiques du milieu municipal québécois est qu'il est sous la surveillance du gouvernement du Québec. Il nous suffit d'examiner l'ensemble de la législation municipale pour réaliser que les villes sont des services publics locaux "*contrôlés*" par Québec et qu'elles demeurent encore, malgré quelques "*décentralisations*", les *créatures* de Québec.

Sur le plan politique, tant provincial que régional, les villes sont membres de structures supra-municipales telles les Municipalités Régionales de Comtés, les régies intermunicipales de service et de diverses associations et conférences municipales. Généralement, ces instances sont dirigées par des élus municipaux désignés qui proviennent des municipalités membres. Cependant, ces élus demeurent toujours redevables à leur population locale, entre autres, à tous les quatre ans lors des élections municipales.

Quant aux syndicats municipaux locaux, ils sont généralement des entités autonomes affiliées à des centrales syndicales, tant sur les plans national et provincial que régional. Selon les structures des Centrales auxquelles ils sont affiliés, les syndicats locaux sont plus ou moins juridiquement et politiquement autonomes et influencent leurs centrales et leurs composantes par l'intermédiaire de leurs représentants locaux élus à

⁵¹ CHAYKOWSKI, Richard P., "Union and Firm Preferences for Bargaining Outcomes in the Private Sector", *Relations Industrielles*, Vol 45, No; 2, 1990, page 329.

cette fin.

Cependant sur le plan local, malgré nos commentaires précédents, les villes possèdent une autonomie importante en matière de relations du travail. En fait, elles sont habilitées à mener leurs relations du travail et leurs négociations collectives selon les dispositions du Ct, tout en tenant compte de certaines limitations qui sont spécifiques aux entreprises qui distribuent des "*services essentiels*" à la population. Dans le cas des relations du travail et contrairement aux autres secteurs d'activités où elles exercent, les villes n'ont pas à obtenir d'approbation du Ministère des Affaires Municipales ou d'autres officines pour décider. Cependant, nous constatons paradoxalement que malgré cela elles sont bonnes premières à exiger l'intervention de Québec en leur faveur, tout en réclamant continuellement leur autonomie politique dans la moindre décision prise par Québec qui les affecte.⁵² La promulgation, en septembre 1993, de la Loi concernant les conditions de travail dans les secteurs public et municipal, demandant de "*geler et de diminuer*" les conditions de travail de l'ensemble des élus et fonctionnaires municipaux dont ceux qui sont visés par notre recherche, est un exemple édifiant d'intervention que les municipalités réclament et obtiennent de temps en temps de Québec.⁵³

En somme, au plan des relations industrielles, les villes réclament l'intervention de Québec, car elles soutiennent que les dispositions du Ct qui les visent spécifiquement (*services essentiels, interdiction de lock-out, article 45 Ct et l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers*) les empêchent de mener les négociations collectives avec un rapport de force adéquat comme cela existe dans les autres secteurs économiques syndiqués et qu'elles n'ont souvent d'autre choix que de concéder des demandes syndicales de moindres coûts à ceux que les moyens de pression syndicaux pourraient

⁵² Voir sur le sujet: LAVERDIÈRE, Serge,. "La décentralisation: Un acquis paradoxal que possèdent les municipalités québécoises en matière de relations du travail", *Le Sablier*, A.D.G.M.Q., vol 1, no 1, mai 1996.

⁵³ Voir sur le sujet: BERNATCHEZ, Jean-Claude, BOUCHER, Jean-François,. "La négociation collective dans le secteur municipal", *Le Marché du Travail*, février 1998, Vol 19 n°: 1-2, pages 7 à 10 et 107 à 109.

engendrer lors d'un refus. Ainsi, ne jurant que par "*l'autonomie locale*" elles ne passent pas la rampe de départ de la négociation collective coordonnée, contrairement à plusieurs secteurs économiques majeurs "*automobiles, aviation, gouvernement*" et du milieu syndical municipal. En somme, les villes décident une à une, sans concertation, si elles accordent des bonifications ou si elles tentent d'arracher des concessions de leurs salariés manuels et de bureau lors des négociations collectives.⁵⁴

Le syndicat local fonctionne aussi à l'intérieur de ce contexte autonomiste et c'est lui qui refuse de concéder ou cesse de requérir la bonification de ses conditions de travail auprès de la municipalité. Toute mauvaise évaluation de sa part, lors de la prise de cette décision, peut l'exposer au risque de ternir son image et de perdre l'appui de la population municipale, en sus des gains ou des pertes que subiraient ses membres.

Cependant, le milieu syndical travaille "*volontairement*" en concertation depuis de nombreuses années aux niveaux local et des Centrales et coordonne ses négociations collectives auprès des municipalités et ce, même s'il possède une autonomie similaire à celle des municipalités. D'ailleurs, lorsque les villes se plaignent à Québec de leur impuissance à négocier des conventions collectives adéquates et qu'elles réclament des "*facilités législatives*", le milieu syndical rappelle que sa concertation, qu'il doit alimenter continuellement, n'a qu'à être imitée par les villes.

Ainsi, le SCFP, la CSN, la CSD, la FISA et la FPP possèdent en sus de centres de documentation et des banques de données informatisées importantes, des permanences expérimentées et dédiées uniquement aux relations de travail dans le milieu municipal québécois. Ce personnel syndical est supporté par des structures électives et des ressources financières importantes provenant de leurs membres, qui sont réparties et disponibles pour l'ensemble du Québec (Ex: Conseils du travail Régionaux (SCFP),

⁵⁴ Voir sur le sujet: GELHART, Paul F., KROLIKOWSKI, Richard., "Bargaining Costs and Outcomes in Municipal Labor Relations", *Journal of Collective Negotiations*, vol 9 (3), 1980, pages 223 à 243.

Fédérations (CSN)), experts de différentes disciplines et conseillers syndicaux, des fonds de recherche et de grèves. Globalement, ces structures et ces ressources syndicales ont pour effet pratique de concerter les individus et les ressources disponibles au cheminement de la négociation collective et malgré des points de vues idéologiques fort différents.

De plus, ces Centrales syndicales et syndicats sont capables de concertation pratique, tant à l'échelle du Québec qu'au niveau local lorsqu'il s'agit d'enjeux majeurs et communs tels l'introduction de législations réductrices des droits des travailleurs municipaux qu'elles représentent (*Projet de loi 414*). A ces occasions, elles hésitent beaucoup moins que les villes qui sont régulièrement les marraines politiques de ce type de "*projets de loi*" à s'asseoir à un forum commun et à dénoncer l'épreuve qui les frappe.

En somme, les pouvoirs de négociation respectifs des parties dans le secteur municipal, bien que limités par le Ct, jouent au bénéfice ou au détriment de l'une ou l'autre des parties selon l'étape où en est rendu le processus de négociation collective et des ressources et l'intérêt qu'elles y consacrent.

A titre d'exemple, le droit de grève est obtenu et exercé par les syndicats municipaux locaux moyennant des mécanismes formels et la reconnaissance institutionnelle obligatoire. L'obligation du maintien des services essentiels est incontournable pour les parties, selon leurs obligations respectives, en tout temps au cours du processus des négociations collectives. Il y a interdiction absolue de lock-out pour les villes si elles sont soumises à un décret gouvernemental sur les services essentiels et elles ne peuvent recourir à des briseurs de grèves (scabs) lors des grèves. Les fonctionnaires "*cadres*" embauchés à l'intérieur des délais légaux de maraudages syndicaux, lors de l'expiration des CC, sont soumis à d'importantes réserves d'exécution du travail en remplacement des grévistes et les syndicats sont tenus à des avis formels de cessation de grève et de retour au travail.

En somme, ces brefs exemples décrivent sommairement le contexte politico-économique des négociations collectives qui se tiennent dans les villes québécoises et les relations qu'ont les villes avec Québec, leurs citoyens et leurs syndicats locaux municipaux et avec leur centrale syndicale lorsqu'ils sont affiliés.

ii) Le pouvoir de négociation des parties dans les villes

Dion définit le pouvoir de négociation comme " ... *la capacité que possèdent les parties contractantes, dans une négociation collective à faire triompher leur position...*".⁵⁵ Pour ce dernier, ce pouvoir dépend moins de la valeur de l'argumentation dans les pourparlers que du rapport entre la capacité d'infliger ou de supporter des sanctions économiques ou sociales et le coût pour l'autre partie de faire des concessions plus ou moins complètes aux demandes ou contre-propositions formulées.

Chamberlain⁵⁶ a élaboré un modèle de négociation collective qui repose essentiellement sur une relation de pouvoir entre des parties. Il définit le pouvoir de négociation comme étant pour les parties le rapport entre les coûts de refuser ou d'accorder les revendications formulées par elles. Ces coûts, selon le secteur d'activités des parties, origineront de facteurs économiques, sociaux, psychologiques, politiques et ils sont de surcroît actuels et prévisibles et ils pourront varier, entre autres, selon les tactiques de négociation que l'une ou l'autre des parties utilisera afin d'infléchir la volonté de l'autre.

En somme, comme le mentionne Hébert au sujet de ce modèle: " ... *les conditions du règlement, c'est-à-dire que les coûts de l'accord soient moindres que les coûts du désaccord, correspond au simple bon sens. Elles supposent ni trop d'hypothèses*

⁵⁵ op. cit., n°: 38, page 270.

⁵⁶ Chamberlain, Neil, W., *A General Theory of Economic Process*, New York, Harper and Brothers, 1955, 370 pages.

ni trop de postulats restrictifs, souvent irréalistes...".⁵⁷

Hicks⁵⁸, quant à lui, postule que le syndicat et l'employeur possèdent une information parfaite et sont rationnels. En fait, ils savent très bien où peut se situer le règlement de la convention et il y aura grève seulement s'ils sont irrationnels ou pas entièrement informés. En fait, la menace de la grève comme la grève elle-même peut avoir un impact sur le résultat des négociations collectives par le biais de ses coûts éventuels pour les parties et peut ainsi jouer dans la détermination de leurs préférences.

Cependant, la rationalité de chacune des parties n'étant pas parfaite, elle pourra être influencée entre autres par leurs caractéristiques respectives. Ainsi, la taille des inventaires, la structure, le degré de compétitivité et le caractère saisonnier des activités de l'entreprise, la volonté et la capacité de remplacer des employés en grève par des cadres ou d'autres employés, la présence d'un fonds d'entraide patronal affectent grandement la rationalité patronale lors des négociations collectives. La rationalité syndicale se trouve elle aussi influencée entre autres par la valeur de la cause soutenue par le syndicat, l'état du fonds de grève, le moment de la grève, l'efficacité de la grève, le piquetage et l'assurance chômage.

Comme dans les modèles proposés, la rationalité patronale sera, dans le secteur municipal, influencée par la capacité qu'ont les cadres à prendre la relève des employés syndiqués (manuels et de bureau) lors d'une grève, en assumant les services municipaux autres que les services essentiels qui sont assumés par les salariés.

Le compétition jouera aussi entre les villes comme elle joue dans les autres secteurs de l'économie entre les producteurs de biens et services. Cependant, dans le cas

⁵⁷ op. cit., n°: 36, page 1075.

⁵⁸ *Cité dans*: Craig, Alton W.J., *The System of Industrial Relations in Canada*, third edition, Prentice-Hall, 1990, 500 pages, page 168 à 171.

des municipalités, elle se manifeste, à notre avis, entre les villes centres et les villes de leurs périphéries et elle ne peut s'observer que sur une longue période (10 à 15 ans), ce qui est plus étendu que la durée d'une grève ou d'une convention collective.

Le caractère saisonnier de la prestation de certains services municipaux, et plus particulièrement ceux qui ne sont pas des services essentiels (loisirs, bibliothèques, événements culturels et sportifs), peut aussi influencer la rationalité de la ville lors des négociations collectives. En privant la population de ces services municipaux, la pression syndicale est forte sur la municipalité et ce, jusqu'à ce que la partie syndicale atteigne le seuil où la population lui jette le blâme pour le manque de services municipaux.

Mais, à notre avis, la rationalité des villes lors des négociations collectives est surtout hypothéquée par la vision de l'autonomie locale qu'elles ont où il y a peu de place pour la concertation patronale qui caractérise certains secteurs industriels tel celui de l'automobile. Au contraire, les villes sont jalouses de leur autonomie locale à un point tel qu'elles préfèrent régulièrement demander l'aide de Québec lors d'impasses, que de s'organiser en coalition patronale durable et négocier intensément avec leurs syndicats.

La rationalité syndicale lors des négociations collectives sera elle aussi tributaire de la valeur de la cause soutenue par le syndicat local. Cependant, l'état du fonds de grève joue peu considérant les mesures anti-scabs prévues au Ct et l'obligation qu'a le syndicat de fournir les services essentiels. Il va de soi que le moment de la grève joue pour beaucoup et souvent les syndicats municipaux l'exercent lors des activités saisonnières importantes. Cependant, l'absence de concertation patronale entraîne souvent, à notre avis, une mobilisation syndicale réactive lors du déroulement du processus des négociations collectives.

Ainsi, comme nous l'avons vu, dans le cas des organismes publics tels les villes, les coûts dépassent la simple dimension économique pour acquérir un caractère politique. Ainsi, l'environnement dans lequel se situent les parties peut influencer les coûts des

conditions de travail qui sont négociées par ces dernières:

" ... Environmental factors can affect the cost of agreeing or disagreeing , and hence, the relative power of the parties, either directly or indirectly. Indirect effects are those associated with specific issues //

//... Direct effects of the environment on relative bargaining power are unrelated to the interests of either party in specific issues. The incidence of strikes in nearby jurisdictions, for example, affects the credibility of a union threat to strike for job security, work rules, or any other demand...".⁵⁹

En fait, comme le soulignent Kochan et Wheeler⁶⁰ sur la base des résultats de la négociation collective dans le secteur municipal américain qu'ils ont recueillis, les caractéristiques environnementales influencent les caractéristiques propres des parties qui, à leur tour, influencent le processus de négociation qui produira le résultat final des négociations, c'est-à-dire l'ensemble des conditions de travail des salariés contenues dans la convention.

Compte tenu des données disponibles, notre recherche ne se penchera que sur les caractéristiques de nature économique et politique (variables explicatives) propres aux parties patronales et syndicales des villes du Québec qui nous semblaient exercer la plus grande influence sur leur pouvoir de négociation.

Notre approche s'inspire du paradigme pluraliste qui définit la négociation constante entre plusieurs groupes ou parties comme le moyen d'obtenir des décisions: "
... *There are no definitive decisions by final authorities: only continuous compromises with landowners, farmers, financiers, industrialists, workers, the church, the army and*

⁵⁹ GERHART, Paul, F., "DETERMINANTS OF BARGAINING OUTCOMES IN LOCAL GOVERNMENT LABOR NEGOCIATIONS", *Industrial and Labor Relations Review*, April 1976, volume 29, number 3, pages 331 à 351.

⁶⁰ KOCHAN, Thomas A., WHEELER, Hoyt N., "Municipal Collective Bargaining: A Model and Analysis of Bargaining Outcomes", *Industrial and Labor Relations Review*, octobre 1975, vol 29, no 1, pages 46 à 66.

many other pressure groups, or with coalitions of two or more ...".⁶¹ Ces négociations sociales portent régulièrement sur la répartition, la détention et l'exercice du pouvoir et c'est dans ce sens que nous suivons l'approche pluraliste qui reconnaît cette similitude de faits en ce qui concerne les relations industrielles.

Comme le rappelle Kirkbride, la négociation collective est l'élément central des relations industrielles qui met en évidence les relations de pouvoir et les compromis nécessaires au système et à la survie des acteurs: "*... Bargaining power can therefore be seen to be the central focus of an action theory of industrial relations ...*".⁶²

Nous proposons donc, en ce qui concerne les négociations collectives dans les villes, que le pouvoir de négociation respectif des parties est détenu localement en conformité avec la législation québécoise du travail dans chacun des territoires municipaux (villes et syndicats locaux) et qu'il est principalement influencé par leurs caractéristiques propres de nature économique-politique. En fait, ce pouvoir n'est pas celui d'une autorité finale qui serait au-dessus des parties, même si les villes constituent un palier local de gouvernement qui toutefois ne fait pas partie de l'État⁶³. Ce sont plutôt les parties négociatrices qui, grâce à ce pouvoir de négociation, obtiennent des résultats

⁶¹ CLEGG H., "Pluralism in industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, Vol XIII, no: 3, 1975, page 309.

⁶² Kirkbride P., "Power in Industrial Relations: A Review of Some Recent Works", *Industrial Relations Journal*, Vol 16, no:1, 1985, page 45.

⁶³ Borgeat, Louis., Dussault René., Ouellet Lionel., *L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT*, École Nationale d'Administration Publique, Presses de l'Université du Québec, 1984, 268 pages, page 70.

Remarque: "... les structures objets de décentralisation territoriale sont avant tout des structures administratives, mais elles ont pour caractéristiques de constituer de véritables paliers de gouvernement. Non pas qu'elles soient une application politique du concept de décentralisation, comme c'est le cas pour les États membres de la confédération canadienne par rapport à l'État central; en effet, elles ne possèdent pas de pouvoirs originaux et autonomes mais seulement des pouvoirs délégués, susceptibles de leur être retirés à tout moment par l'administration centrale, dont elles constituent en quelque sorte un prolongement sur le plan local ou régional. Elles constituent comme toutes les structures d'autonomie fonctionnelle, une application administrative du concept de décentralisation, mais avec cette différence que, dans leur cas, < < l'autonomie d'un pouvoir de décision > >, qui est la caractéristique essentielle de toute structure autonome, s'accompagne de d'autres traits d'autonomie tels que < < le pouvoir de réglementation, l'autofinancement et l'élection des titulaires > >. Cela ne peut que donner aux administrés le sentiment de participer plus directement aux affaires publiques qui les touchent de plus près...".

qui leur paraissent satisfaisants en ce qui concerne les conditions de travail des salariés.

Dans notre recherche, les principaux acteurs sont chacune des villes du Québec en tant qu'employeurs et les syndicats locaux représentant les salariés cols bleus et cols blancs. Ainsi, même si les parties patronale et syndicale ont des intérêts divergents, elles négocient dans un cadre spécifique et l'État, comme acteur, peut à la limite agir dans le système de relations industrielles comme *régulateur* de leurs désaccords. Comme dans la société, ce processus de négociation permet d'obtenir et de maintenir un compromis social, et en ce qui concerne notre recherche de produire des conventions collectives de travail qui contiennent entre autres les mesures de PE des salariés des villes visées par notre mémoire.

Pour les villes, les principes de l'efficacité administrative face à l'ensemble des conditions de travail dont la PE qu'elles octroient par négociation collective, impliquent qu'elles doivent rechercher les plus bas coûts, les plus grandes flexibilité et mobilité possibles de leurs ressources humaines. Cette approche sera souvent en conflit direct avec le principe d'équité qui exige des conditions de travail égales pour l'ensemble des salariés dont des mesures qui assurent la PE et qui ont pour effet direct de diminuer la flexibilité et la mobilité du personnel et d'accroître les coûts.

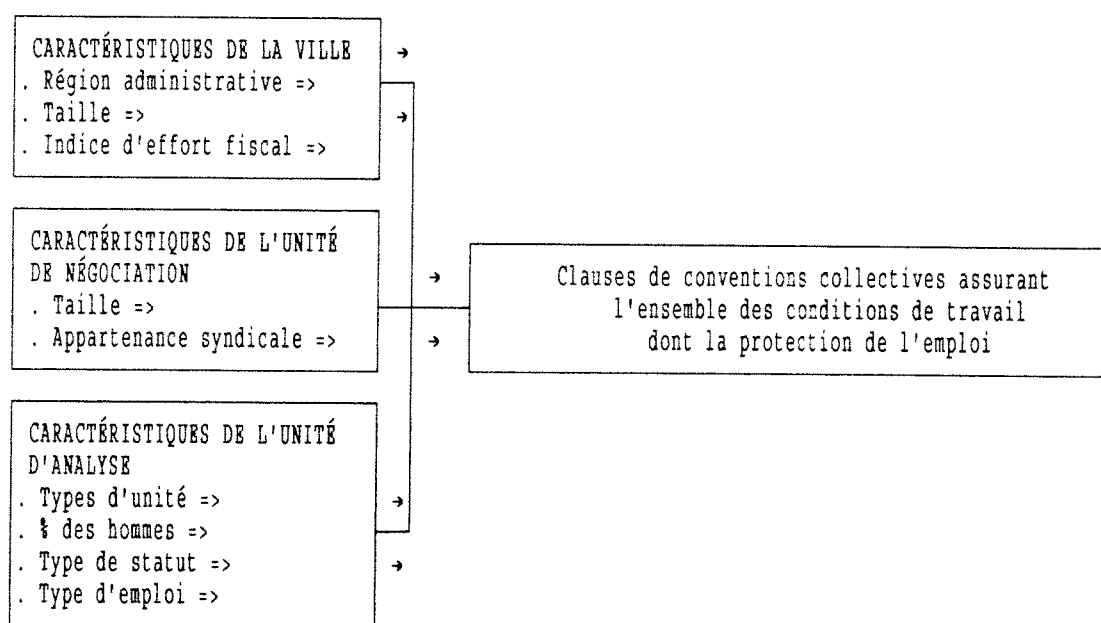
Finalement, dans le cadre de cette recherche, nous n'avons pas prévu à notre modèle les situations où le compromis s'avère impossible et où l'État interviendrait afin d'imposer la régulation du conflit, considérant que nous analyserons uniquement des CC négociées ou prolongées par la Loi 102 ou par des ententes mutuelles entre les parties et légalement en vigueur au 31 décembre 1992 sur une période s'étendant sur 86 mois et s'appliquant du 1^{er} janvier 1989 au 28 février 1998.

3.4. Le modèle empirique

Notre modèle conceptuel, sous sa forme empirique, est composé d'une variable dépendante et de neuf variables indépendantes propres à chacune des parties, qui exerceront une influence concomitante sur le contenu des CC visant la PE. Ces neuf variables étant par définition mesurables captent, en somme, les éléments essentiels qui constituent le pouvoir de négociation (→).

Figure 3.3

Modèle empirique de la variation du niveau de la protection de l'emploi (PE)



=> = L'influence respective de chacune des variables empiriques sur les parties négociatrices, qui produisent suite au processus de négociation collective les clauses de CC qui assurent la PE.

→ = La production du pouvoir de négociation.

i) La variable dépendante: la protection de l'emploi (PE)

Les indicateurs de la PE seront les clauses des 302 CC de notre échantillon qui assurent la PE en cas de changements techniques, de changements administratifs ou de sous-traitance de la "majorité" des salariés visés par chacune d'elles.

Empiriquement, nous avons fixé la majorité des salariés visés par les CC à 66.6% et plus à partir de nos observations faites sur un échantillon aléatoire de 50 CC de nos 302 CC. Les résultats observés démontraient que lorsqu'une de ces CC accorde la PE (47/50), pour différentes situations et à divers niveaux, c'est généralement pour une majorité importante des effectifs visés par la CC (moyenne = 82.70%, E-T = 26.70%).

La variable dépendante prendra la forme d'une variable ordinale comprenant trois (3) niveaux pour chacune des situations. Cette approche, étant plus nuancée que l'approche dichotomique, nous permettra de constater plus que la simple présence ou l'absence de la PE. En fait, une échelle à trois niveaux mesurera les niveaux de la PE selon notre modèle, à savoir la "protection totale", la "protection faible" et la "protection nulle" de l'emploi.

Tableau 3.1

Les niveaux de la protection de l'emploi (PE)

Niveaux de la PE	Mesures	Situations	Les indicateurs
Protection totale = Valeur 2 par situation	Le maintien d'un emploi	. de CT. . de CA. . de ST.	. clause de protection totale d'emploi ou . clause assurant un plancher d'emploi correspondant à ceux existant ou . clause de ST incluant la PE selon l'une des clauses précédentes
Protection faible = Valeur 1 par situation	Le maintien du lien d'emploi	. de CT. . de CA. . de ST.	. clause de supplantation ou . clause de formation et de recyclage ou . clause de mises à pied et de rappel au travail ou . clause de ST comprenant le maintien d'emploi selon une des clauses précédentes
Protection nulle = Valeur 0	Aucun	. de CT. . de CA. . de ST.	. la CC ne contient aucune clause de PE ou . La CC indique qu'elle n'accorde aucune forme de PE

Ainsi, lorsque les dispositions d'une CC et ultérieurement les unités d'analyse⁶⁴ rencontreront un des indicateurs prévus à la "protection totale" indiqués au tableau précédent et qu'elles s'appliqueront à 66 2/3 et plus⁶⁵ des salariés d'une unité de négociation, nous allouons deux points comme valeur de PE de l'unité de négociation par situation. Si les dispositions observées ne correspondent uniquement qu'à un des

indicateurs prévus à la "protection faible" indiqués au tableau précédent, nous allouons un point par situation comme valeur de PE de l'unité. Lorsque les dispositions ne rencontreront aucun des indicateurs prévus à la "protection totale" ou à la "protection faible" ou que la CC nous indiquera qu'elle n'accorde aucune PE ou qu'elle est simplement muette sur le sujet lors de situations de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance, nous allouons zéro (0) par situation comme valeur de PE de l'unité, ce que nous considérons comme étant le niveau de "protection nulle".

ii) Les neuf variables indépendantes

a) La région administrative

Au 31 décembre 1992, le territoire du Québec était divisé en seize régions administratives qui possédaient des caractéristiques spécifiques sur l'ensemble des plans géographique, politique et économique.

⁶⁴ *Remarque:* les quatre types d'unités d'analyse regroupent les unités composées exclusivement des salariés réguliers à temps plein, des salariés réguliers à temps partiel, des salariés non-réguliers à temps plein ou des salariés non-réguliers à temps partiel.

⁶⁵ *Remarque:* Nous avons fixé ce seuil à partir d'un échantillonnage de conventions collectives des villes, visant les salariés manuels et de bureau, contenues dans la banque informatisée de l'UMQ. Les résultats préliminaires nous démontrent que lorsqu'il y a présence dans ces conventions collectives de mesures de PE, ces dernières visent presque toujours la grande majorité des salariés.

Tableau 3.2

Les régions administratives du Québec

Bas St-Laurent # 01	Saguenay - Lac St-Jean # 02	Québec # 03
Mauricie - Bois-Francs # 04	Estrie # 05	Montréal # 06
Outaouais # 07	Abitibi - Témiscamingue # 08	Côte-Nord # 09
Nord du Québec # 10	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine # 11	Chaudière - Appalaches # 12
Laval # 13	Lanaudière # 14	Laurentides # 15
Montréal # 16		

Notre modèle prévoit que la région administrative influence le pouvoir de négociation des villes qu'elle regroupe par le rayonnement qu'elle produit à partir de ses caractéristiques économiques, socio-démographiques et culturelles qui lui sont spécifiques.

Cependant, la réalité municipale québécoise ne nous permet pas de diminuer l'influence des centres urbains importants sur leur région d'appartenance (*Ex: Laval, Montréal, Québec, Hull*). Ainsi, dans le cadre d'études portant sur la détermination des salaires des municipalités périphériques il a été démontré par Erhenberg et Goldstein⁶⁶ que les centres urbains importants influençaient les salaires des municipalités dites rurales. En complément, Freud⁶⁷ a pour sa part observé que les municipalités rurales tendaient à offrir des augmentations salariales plus faibles que celles offertes par les grandes organisations urbaines.

Même si notre recherche porte sur la PE, il faut retenir que certaines régions administratives comptent d'importants centres urbains qui sont généralement des villes importantes en sus d'autres organismes municipaux (*voir remarque n°: 5, page 2*), villes moindres et entités économiques et politiques plus ou moins importantes. De plus, il y

⁶⁶ HERHENBERG, R. ET GOLDSTEIN, G., 1975. « A Model of Public Sector Wage Determination », *Journal of Urban Economics*, vol. 2, n° 3, 223-245 cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalités québécoises", *Relations industrielles*, Les Presses de l'Université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545, page 530.

⁶⁷ FREUD, J.L., 1974., « Market and Union Influences on Municipal Employee Wages », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, n° 3, pages 391 à 404 cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalités québécoises", *Relations industrielles*, Les presses de l'Université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545, page 530.

Tableau 3.2

Les régions administratives du Québec

Bas St-Laurent # 01	Saguenay - Lac St-Jean # 02	Québec # 03
Mauricie - Bois-Francs # 04	Estrie # 05	Montréal # 06
Outaouais # 07	Abitibi - Témiscamingue # 08	Côte-Nord # 09
Nord du Québec # 10	Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine # 11	Chaudière - Appalaches # 12
Laval # 13	Lanaudière # 14	Laurentides # 15
Montérégie # 16		

Notre modèle prévoit que la région administrative influence le pouvoir de négociation des villes qu'elle regroupe par le rayonnement qu'elle produit à partir de ses caractéristiques économiques, socio-démographiques et culturelles qui lui sont spécifiques.

Cependant, la réalité municipale québécoise ne nous permet pas de diminuer l'influence des centres urbains importants sur leur région d'appartenance (*Ex: Laval, Montréal, Québec, Hull*). Ainsi, dans le cadre d'études portant sur la détermination des salaires des municipalités périphériques il a été démontré par Erhenberg et Goldstein⁶⁶ que les centres urbains importants influençaient les salaires des municipalités dites rurales. En complément, Freud⁶⁷ a pour sa part observé que les municipalités rurales tendaient à offrir des augmentations salariales plus faibles que celles offertes par les grandes organisations urbaines.

Même si notre recherche porte sur la PE, il faut retenir que certaines régions administratives comptent d'importants centres urbains qui sont généralement des villes importantes en sus d'autres organismes municipaux (*voir remarque n°: 5, page 2*), villes moindres et entités économiques et politiques plus ou moins importantes. De plus, il y

⁶⁶ ERHENBERG, R. ET GOLDSTEIN, G., 1975. « A Model of Public Sector Wage Determination », *Journal of Urban Economics*, vol. 2, n° 3, 223-245 cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalités québécoises". *Relations industrielles*, Les Presses de l'Université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545, page 530.

⁶⁷ FREUD, J.L., 1974., « Market and Union Influences on Municipal Employee Wages », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, n° 3, pages 391 à 404 cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalités québécoises". *Relations industrielles*, Les presses de l'Université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545, page 530.

a même une région administrative qui n'est composée que d'une seule ville (*Laval*). Dans ce contexte, il ne faut pas se surprendre que l'influence d'un grand centre urbain peut se confondre, voir même dépasser celle de sa région administrative.

L'indicateur de chacune des régions sera celui qui provient du Répertoire des municipalités du Québec (1992)⁶⁸ et, compte tenu de nos propos, nous prévoyons qu'il captera l'effet statistique de la région et possiblement celui d'un grand centre urbain qui s'y trouverait. Pour les fins de nos analyses statistiques, nous considérons la région Nord du Québec (# 10) comme étant le groupe de référence vu qu'elle a la plus faible densité démographique, la plus grande superficie territoriale québécoise et qu'elle est la plus éloignée des grands centres urbains.

Hypothèse 1: Plus importante sera la région administrative en termes économique, socio-démographique et politique, plus grande sera la PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance.

b) La taille de la ville

Caractéristique propre à chacune des villes, elle influe sur le pouvoir de négociation que celles-ci peuvent avoir lors des négociations collectives. Les plus grosses villes sont plus susceptibles de créer un rapport de force qui leur sera favorable à cause entre autres des moyens financiers et politiques dont elles disposent et devraient concéder de moins bonnes conditions de travail que les plus petites villes. Une étude sur la rémunération des employés manuels municipaux menée par Tremblay et Marcoux⁶⁹ démontre que la taille de la municipalité s'avère l'indicateur prévisionnel le plus influent à l'intérieur de la dynamique de la rémunération de ces derniers. Cependant, les résultats

⁶⁸ RÉPERTOIRE DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (1992), Les publications du Québec, 1992, 899 pages, page 38 et 74 à 89.

⁶⁹ TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalités québécoises", *Relations industrielles*, Les Presses de l'Université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545, pages 536 et 543.

démontrent aussi que l'influence de la taille s'avère importante sur le salaire et nulle sur les avantages sociaux qui ne prenaient pas en compte la sécurité de l'emploi dans le cadre de cette recherche.

En ce qui concerne notre recherche, l'indicateur de la taille des villes sera le dénombrement de leur population au 31 décembre 1992 rapporté au Répertoire des municipalités.⁷⁰

Hypothèse 2: Plus grande sera la taille de la ville, plus petite sera la PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance.

c) L'indice d'effort fiscal

Cet indice économique reflète l'ensemble des facteurs environnementaux qui influencent le pouvoir de négociation des villes et témoigne de sa pression fiscale. Pour les fins de notre modèle, ce n'est pas la richesse ou la pauvreté d'une ville qui nous importe, mais sa facilité de payer qui passe nécessairement par le degré d'exploitation qu'elle fait de son assiette fiscale.

Même si les auteurs Tremblay et Marcoux⁷¹ ont constaté qu'il y avait une relation de forte interdépendance entre le concept de la richesse et celui d'effort fiscal, il demeure, selon leurs constatations, que les municipalités les plus riches semblent utiliser de façon moins intense leur capacité de taxation foncière que les villes moins riches qui sont généralement plus petites où les citoyens assument une plus large part de l'assiette fiscale. En somme, la logique veut que plus la pression fiscale sur le citoyen est élevée moins il est enclin à subir une hausse de taxe foncière.

⁷⁰ Op. cit., n° 68: page 35.

⁷¹ Ibidem n° 69, page 540.

Comme le rapportait l'Union des Municipalités du Québec dans un mémoire présenté au gouvernement du Québec au sujet de la fiscalité municipale:

" ... L'ensemble de ces données sur les dépenses municipales nous indiquent que les municipalités évoluent dans un contexte où s'exercent sur elles des pressions qui sont telles, qu'elles ne peuvent parvenir à contenir davantage qu'elles ne le font actuellement l'augmentation de leurs dépenses. Elles sont tout d'abord soumises aux pressions intenses et très diversifiées exercées par leurs citoyens qui réclament non seulement des hausses de services mais également, et peut-être surtout, une diversification de ceux-ci.

Cet accroissement de la demande en nouveaux services municipaux est lié à une foule de phénomènes dont le vieillissement et l'appauvrissement d'une partie de la population, la montée d'un certain type de criminalité, les enjeux et les défis que posent l'accueil et l'intégration des communautés culturelles ou encore le désengagement de l'État dans plusieurs domaines d'activité publique ...//

//... En l'occurrence, l'impôt foncier, qui constitue la principale (et quasi-unique) source de revenus des municipalités et qui devrait servir en principe à financer des services à la propriété, ne peut continuer à financer une quantité toujours plus grande de services à la personne. Les municipalités doivent aussi composer avec le contexte normatif et réglementaire que leur imposent le gouvernement du Québec et ses mandataires. Ces contrôles ont non seulement pour effet de générer des coûts mais également d'alourdir la prestation de certains services municipaux. Enfin, on ne saurait passer sous silence les impacts financiers liés au transfert de responsabilités de 1991 (Réforme Ryan) dont les effets se font toujours sentir à certains endroits de même que ceux que le gouvernement cherche, subtilement et en catimini, à refiler aux municipalités ...//

//... Au cours des dix-huit derniers mois, c'est plus de cent millions de dollars de dépenses qui ont ainsi été transférées aux municipalités, sans compensation financière. À ce rythme, l'actuel gouvernement aura réussi à alourdir les charges fiscales des municipalités de l'équivalent d'une autre Réforme Ryan avant la fin de son mandat ... ".⁷²

⁷² COMMISSION SUR LA FISCALITÉ ET LE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS, Mémoire présenté par l'Union des Municipalités du Québec. 09/96, 99 pages, page 17.

En fait, c'est l'impôt foncier, celui qui est payé par la grande majorité des contribuables-électeurs, qui fixe presque uniquement le niveau d'efforts financiers qu'auront à subir l'ensemble des contribuables municipaux et le fait qu'ils soient riches ou pauvres peut certes les disposer à une plus ou moins grande réceptivité. Néanmoins, ce sont d'abord les décisions financières des villes et celles imposées par Québec, ou d'autres intervenants qu'elles ne contrôlent pas, qui détermineront principalement le niveau d'effort fiscal des contribuables municipaux. Dans ce contexte de ressources financières limitées où la rémunération du personnel occupe environ 43% des budgets municipaux⁷³, le choix des procédés technologiques plus économiques utilisés pour les fins de la prestation des biens et services et le recours éventuel à la sous-traitance demeurent des décisions qui ont des répercussions importantes sur les dépenses municipales et sur la pression fiscale qui en découle.

Dans un contexte de forte pression fiscale où des substituts efficaces sont recherchés dans l'exécution de la prestation des services, les villes accorderont probablement moins facilement des conditions de travail autorisant la "*protection totale*" et le non-recours à la sous-traitance qu'en contexte de faible pression fiscale.

L'indicateur de la pression fiscale de la ville sera l'indice d'effort fiscal (IEF) non-pondéré qui provient des Prévisions budgétaires - Municipalités - 1992 et qui est produit par le rapport des données suivantes ⁷⁴:

Somme des recettes de taxes admissibles

Somme des évaluations uniformisées des immeubles imposables

⁷³ CORPORATION DES GESTIONNAIRES MUNICIPAUX EN RESSOURCES HUMAINES DU QUÉBEC, "*La rémunération dans le secteur municipal: un enjeu à gérer*", Document de consultation, 18 juin 1997, 18 pages, page 3.

Remarque: Ces résultats proviennent des Prévisions budgétaires des organismes municipaux 1996.

⁷⁴ MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES, PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES - MUNICIPALITÉS - 1992. Les publications du Québec, Gouvernement du Québec, annexe F, indices par municipalité - 1992, pages 131.

Hypothèse 3: Plus élevé sera l'indice d'effort fiscal, plus faible sera la PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance.

d) La taille de l'unité de négociation

Caractéristique propre à chacune des unités de négociation, cette variable influe sur le pouvoir de négociation du syndicat lors des négociations collectives. Bernier nous rappelle que la PE s'accroît de pair avec la taille de l'unité de négociation: " ... *En effet, que l'on considère l'ensemble des conventions ou chacune des mesures en particulier, la probabilité de trouver une clause pertinente s'accroît en même temps que la taille de l'unité de négociation ...* ".⁷⁵

Hypothèse 4: Plus grande sera la taille de l'unité de négociation, plus grande sera la PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance.

e) L'appartenance syndicale de l'unité de négociation

Comme nous l'indiquent Brody et Poirier: " ... *il est plausible de croire que l'issue d'une négociation variera selon certaines particularités et idéologies véhiculées par les différentes centrales ...* ".⁷⁶ Cette influence devrait, selon ces auteurs, s'observer sous la forme d'une "*influence spécifique de négociation*" propre à cette affiliation ou qui oriente le profil des CC dont les dispositions qui assurent la PE.

Cependant, dans une très large mesure ce sera le pouvoir de négociation que possède la centrale ou l'organisme syndical qui le rendra capable d'influencer le résultat des négociations collectives vers sa vision. Ainsi, l'importance de ses effectifs dans le

⁷⁵ BERNIER, Jean., *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche et de la main-d'oeuvre, Québec, février 1979, 248 pages.

⁷⁶ BRODY, Bernard., POIRIER, André., "La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises", *Le Marché du Travail*, vol.5, no 7, juillet 84, pages 66-78.

qu'elle est l'appartenance syndicale numérique la plus importante. Dans le même sens et en ordre décroissant la CSN, ensuite la FISA suivie simultanément par la FTQ-AUTRES et la CSD. Finalement, la moins importante PE proviendrait des syndicats indépendants.

f) Le type d'unité de négociation

Le Ct⁷⁷ reconnaît qu'il y a des accréditations de différents types et des CC qui visent spécifiquement les salariés de bureau et manuels des villes⁷⁸. Dans le cas des villes, les cols blancs et cols bleus sont regroupés en trois types d'unités d'accréditation, soit les unités de bureau, manuelles et mixtes et nous croyons que le type d'unité exerce une plus ou moins grande influence sur le pouvoir de négociation des villes.

Les unités manuels ne comprennent qu'uniquement des cols bleus que Dion définit comme ceux qui sont: "... affectés généralement à la production ou à l'entretien ...".⁷⁹ Ces unités regroupent des employés manuels ou cols bleus qui exécutent les fonctions inhérentes au maintien des infrastructures municipales (immeubles et meubles) ce qui englobe la prestation des services municipaux.

Même si nous savons que ces emplois sont, en ce qui concerne les villes, majoritairement occupés par des hommes (voir: *Tableau 4.7, page 64*), nous précisons que notre hypothèse ne porte que sur le type d'unité et qu'à cette fin notre indicateur sera les CC des unités de manuels regroupant des cols bleus qui exercent des fonctions

⁷⁷ CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, L.R.Q., c. C-27.

⁷⁸ MORIN, Fernand., *Rapports collectifs du travail*, Les Éditions Thémis inc, 1991, 831 pages, pp: 304-305, n° III-54.

Remarque: En milieu municipal, des fonctions identiques telles les techniciens en assainissement des eaux, les magasiniers et pourvoyeurs sont alternativement visées par des conventions collectives cols bleus ou blancs d'une ville à l'autre. Considérant cela, nous accepterons les trois types d'unités d'accréditation précitées, sauf si elles visent indistinctement dans leur contenu des fonctions étrangères (ex: brigadiers scolaires, pompiers volontaires, etc.) à celles des cols bleus et blancs ou si elles ne visent qu'une seule fonction, généralement des professionnels (ex: vétérinaires, avocats, architectes, etc.).

⁷⁹ Op. cit., n°: 38, page 90.

secteur des villes, en ce qui concerne notre recherche, pourra lui permettre d'imposer son pouvoir de négociation et forcer ou tout au moins influencer l'inclusion de ses vues spécifiques dans les conventions collectives où il est partie négociatrice à la partie patronale. Ce dernier scénario pourra se répéter régulièrement en faveur d'une centrale ou d'un organisme syndical dans la mesure où il est à la barre d'un nombre important de négociations collectives.

Nous avons regroupé les appartenances syndicales sous la forme des indicateurs suivants et qui prend en compte l'importance respective des appartenances syndicales. Ainsi, la FTQ-SCFP exclusivement, la CSN, la FISA, la CSD, la FTQ-autres et les Indépendants (locaux, provinciaux, nationaux) seront notre groupe de référence. Ces regroupements représentent la réalité de la répartition des effectifs syndicaux observés chez les employés manuels et de bureau des villes. (*voir: Tableau 4.5, page 63*)

Ainsi, les sections locales du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) affiliées à la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) détiennent la majorité des effectifs. Les autres syndicats municipaux qui sont affiliés à la FTQ sont généralement des syndicats nationaux et internationaux et représentent des effectifs minimes, comme d'ailleurs les syndicats indépendants locaux et provinciaux. Par contre, la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) et la Fédération des Syndicats Indépendants Affiliés (FISA, autrefois la FEMSQ), historiquement détachée de la CSN, occupent une large partie des effectifs restants. Puis finalement, la Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD), elle aussi détachée de la CSN, représente le reste des effectifs des salariés municipaux manuels et de bureau des villes.

Hypothèse 5: La PE en cas de changements techniques, de changements administratifs et de sous-traitance est répartie selon l'importance numérique de l'appartenance syndicale de l'unité de négociation. Ainsi, notre hypothèse devrait démontrer que la PE augmente selon l'importance numérique de l'appartenance syndicale. Concrètement nous prévoyons observer que la PE la plus élevée sera celle de la FTQ-SCFP considérant

manuelles et techniques liées à la prestation de services des villes. Le genre des salariés fera l'objet d'une hypothèse distincte.

Les unités de bureau comprennent des employés de bureau que Dion définit comme ceux: " ... *qui effectuent un travail de nature routinière ne comportant pas généralement de responsabilité directoriale ou qui sont chargés d'assurer les travaux d'écriture dans un bureau ...* ".⁸⁰ Notre indicateur sera les CC des unités de bureau qui exercent des fonctions cléricales, administratives et techniques liées aux services des villes.

Finalement, les unités mixtes comprendront exclusivement et simultanément des salariés municipaux de bureau et manuels regroupés dans une seule unité d'accréditation. Notre indicateur sera les CC des unités mixtes regroupant des cols blancs et bleus qui exercent des fonctions manuelles, cléricales, administratives et techniques liées aux services des villes.

Nous croyons que les unités d'employés manuels devraient avoir la plus grande influence sur la PE, considérant que leur pouvoir de négociation repose en grande partie sur leur capacité supérieure de pouvoir paralyser la prestation des services municipaux, avec un impact immédiat sur les citoyens.

Ce pouvoir provient du fait que les emplois visés par les unités manuelles sont généralement rattachés à des services prioritaires, voire même essentiels, pour la population (égouts et aqueducs; enlèvement de la neige; signalisation routière; entretien mécanique des véhicules d'urgence et enlèvement des ordures ménagères). Par conséquent, les membres de ces unités manuelles peuvent se montrer plus exigeants et exercer des moyens de pression plus importants et efficaces et obtenir ainsi de meilleures conditions de travail que leurs collègues qui occupent des emplois autres que manuels.

⁸⁰ Op. cit., n°: 38, page 118.

Les "unités mixtes" exerceront une influence semblable à celle des unités de manuels en vertu de la présence des emplois manuels. Les unités d'employés de bureau devraient avoir la plus faible influence sur la PE considérant qu'elles ne possèdent qu'une capacité plus faible à paralyser les services municipaux que les autres unités. En somme, la situation est que ces derniers occupent des emplois de soutien administratif qui sont rarement essentiels à la population à court terme.

Pour les fins de notre analyse, nous avons regroupé les unités de négociation sous la forme des indicateurs suivants: les unités de manuels, les unités mixtes et les unités de bureau qui serviront de groupes de référence.

Hypothèse 6a: Les unités de négociation manuelles assurent une plus grande PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance que les unités de négociation mixtes.

Hypothèse 6b: Les unités de négociation mixtes assurent une plus grande PE en cas de changements techniques, changements administratifs et de sous-traitance que les unités de négociation de bureau.

g) Le pourcentage des hommes dans l'unité d'analyse

Plusieurs études démontrent que les femmes ont des conditions d'emploi inférieures à celles des hommes, pour des postes similaires, dans différents secteurs de l'économie. Cette situation est bien reflétée par les conditions de rémunération " ... en 1984, les Québécoises qui recevaient un revenu disposaient en moyenne d'un revenu total correspondant à 56% de celui des Québécois; ... ".⁸¹ En fait, les travailleuses en emploi gagnaient en moyenne au Québec au cours de l'année 1984, 60% de la rémunération des travailleurs.

⁸¹ BISSON, Louise., *Le salaire a-t-il un sexe? Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes au Québec*, Les Publications du Québec, 1987, 90 pages, page 61.

Lemieux nous indique que cette situation défavorable aux femmes n'est pas nouvelle et d'une constance étonnante même si en 1991 il y eut amélioration, " ... *le revenu des travailleuses en emploi a atteint 70% de la rémunération de leurs collègues masculins ...* ".⁸² Ainsi, dans les situations de changements techniques, de changements administratifs ou de sous-traitance, nous nous attendons à observer que la PE des femmes sera inférieure à celle des hommes, considérant que la représentation des femmes et des hommes dans les 1372 municipalités locales (*voir: Tableau 4.1, page 60 et remarque n°:5, page 2*), qui comprennent les 262 villes de notre étude, reflète celle de la division sexuelle du travail présente sur le marché du travail comme l'a observée Pelletier:

" ... les femmes représentent 29% de l'ensemble des effectifs des municipalités et elles sont majoritairement concentrées dans des emplois qui leur sont traditionnellement dévolus, soit les emplois de cols blancs (emplois de soutien administratif principalement) ... //

*//... On retrouve d'un côté une majorité de femmes qui occupent des emplois de cols blancs avec un taux de féminité de 64% et de l'autre une majorité d'hommes qui exercent des fonctions cols bleus (94%) ... "*⁸³

Une des explications de cette infériorité des conditions de travail des femmes serait que les hommes sont plus exigeants, revendicateurs et même agressifs⁸⁴ que les femmes lors des négociations collectives et obtiennent de ces attitudes de meilleures conditions de travail, y compris la PE, que celles obtenues par les femmes.

Pour les fins de l'analyse statistique, le pourcentage des hommes exprimé sous la forme d'une variable continue, sera l'indicateur de leur importance dans les unités d'analyse.

⁸² LEMIEUX, Denise., "La condition féminine", dans: *Traité des problèmes sociaux*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, chap. 24, pages 473 à 497, page 478.

⁸³ Op. cit., n°: 47, page 2.

⁸⁴ FIORITO, Jack., GALLAGHER, Daniel G., GREER, C.R. "Determinants of unionism: a review of the literature", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1986, Vol n°: 4, pages 269-306.

Hypothèse 7: Plus importante sera la présence des hommes au sein d'une unité d'analyse, plus grande sera la PE lors de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance.

h) Le statut des salariés

Une idée très répandue veut que les salariés des villes bénéficient de la PE totale. Cependant, la réalité est toute autre, car notre connaissance du milieu nous indique qu'une proportion, certes importante, de ces salariés est visée par des mesures de protection totale d'emploi et que cette portion de "*protégés*" possède généralement le statut d'employés "*réguliers*" ou "*permanents*". Les autres, soit les salariés "*non-réguliers*", qui sont qualifiés de saisonniers, temporaires, d'auxiliaires ou autres par les CC, sont généralement embauchés sur une base d'appoint et ne bénéficient à peu près pas de la PE.

Les premières obtentions des statuts de "*réguliers*" et de "*non-réguliers*" par les salariés municipaux, bien qu'elles leur furent bénéfiques, répondaient d'abord aux besoins des structures organisationnelles des villes à un point tel que comme le mentionnait Pelletier " ... *le milieu municipal privilégie encore aujourd'hui les emplois permanents à temps plein comme forme d'organisation du travail ...*".⁸⁵ En somme, les statuts d'employés municipaux ne sont plus depuis longtemps le résultat de discussions entourant le renouvellement des CC, mais plutôt celui d'une organisation du travail diffusée progressivement dans les villes et qui se reflète plus ou moins intensément dans le contenu des conventions collectives municipales.

En utilisant les statuts de réguliers et de non-réguliers, nous reprenons la situation qui existe dans les clauses de CC, lesquelles témoignent des besoins de main-d'oeuvre des villes. Les "*réguliers*" sont nécessaires au fonctionnement continu de la ville tandis que

⁸⁵ Op. cit., n°: 47, page 24.

les "*non-réguliers*" ne le sont que pour des situations d'appoint.⁸⁶ Pour les fins de l'analyse, le statut des salariés manuels et de bureau des villes prendra la forme d'une variable dichotomique soit "*employés réguliers*" ou "*employés non-réguliers*" ce dernier groupe servant de groupe de référence.

Hypothèse 8: Le statut d'employé "*régulier*" assure mieux la PE en cas de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance que le statut de non-régulier.

i) Le type d'emploi des salariés

Deux types d'emplois existent dans les villes à savoir employé à "*temps plein*" qui comprend un horaire régulier de travail et l'autre à "*temps partiel*" qui comporte un maximum de 30 heures de travail par semaine qui peuvent être régulières ou d'appoint selon les besoins des villes. Nous avons retenu le maximum de moins de 30 heures par semaine comme critère de distinction entre les deux types d'emplois, considérant que le Bureau du Commissaire général du travail regroupe ces informations relatives aux types d'emplois sur ce critère qui correspond dans l'ensemble des villes à un horaire régulier de travail et qui gravite autour de 28 à 35 heures semaine dans les unités de négociation de bureau et de 35 à 40 dans les unités de négociation manuelles. Quant aux unités mixtes, elles s'accommodent des deux horaires de travail.

Pour les fins de l'analyse, le type d'emploi prendra la forme d'une variable nominale et dichotomique soit l'emploi à temps plein (30 heures/semaine et +) ou l'emploi à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) ce dernier type servant de groupe de référence.

⁸⁶ LEWIS, Normande., DESJARDINS, André., *Le travail à temps partiel, le partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi et la sous-traitance*, Recueil de clauses-types, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, juillet 1984, 90 pages, pages 9 à 11.

Remarque: Contrairement à ces auteurs, nous avons traité séparément le statut et le type d'emploi que peut détenir simultanément un salarié de ville.

Hypothèse 9: L'emploi "à temps plein" assure mieux la PE en cas de changements techniques, administratifs et de sous-traitance que l'autre "à temps partiel".

3.5. Sommaire des hypothèses

Nos différentes hypothèses mettant en relations nos variables indépendantes et la variable dépendante sont représentées de façon schématique dans le tableau suivant:

Tableau 3.3

Les hypothèses de la recherche

Variables indépendantes	Variable dépendante	Rel. attendues
Caractéristiques de la ville		
1. Région administrative	Variation du niveau	+/-
2. Taille de la ville	de la protection de	-
3. Indice d'effort fiscal	l'emploi des salariés	-
Caractéristiques de l'unité de négociation	manuels et de bureau	+
4. Taille de l'unité	dans les villes au	+/-
5. L'appartenance syndicale	31/12/1992 procurée	+
Caractéristiques de l'unité d'analyse	par leurs	+
6a. Les unités de manuels / les unités mixtes	conventions collectives	+
6b. Les unités mixtes / les unités de bureau		+
7. Le pourcentage des hommes		+
8. Statut de "réguliers"		+
9. Emploi à temps plein		+

+: Effet positif: Plus la présence de cette variable est forte, plus la PE mesurée sera élevée en cas de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance.

-: Effet négatif: Plus la présence de cette variable est forte, plus la PE mesurée sera faible en cas de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance.

+/-: Effet positif ou négatif.

CHAPITRE 4 LES DONNÉES

4.1 Les villes

4.1.1 La cueillette de l'information

En mai 1994, nous avons demandé par "fax" aux responsables des ressources humaines des 256 villes identifiées (*Annexe I, page 141*) de nous remettre les copies des CC pertinentes à notre recherche. Nous leur avons aussi demandé des copies de la "Demande d'informations sur les effectifs syndicaux - employeurs" et des "Certificats de dépôt des CC"⁸⁷ de l'organisme. Nous avons dû, dans le cadre de notre recherche, tenir compte du Projet de Loi 102⁸⁸ qui pouvait prolonger la durée des CC de deux ans, si les villes n'avaient pas opté pour leur exclusion de la Loi ou des prolongations volontaires.

Dans un deuxième temps, de septembre 1994 à décembre 1995, nous avons relancé jusqu'à trois reprises nos interlocuteurs pour leur rappeler notre demande initiale d'informations (*Annexe II, page 144*). Ces relances furent effectuées par "fax" et verbalement par l'auteur du mémoire. Chacune des relances téléphoniques fût utilisée pour souligner l'importance et la portée du travail à accomplir. Au terme de la démarche, plus de 140 villes nous ont fourni les informations demandées. Nous nous sommes adressé au Bureau du Commissaire général du travail (BCGT) pour obtenir des copies de certificats de dépôt (*Annexe III, page 149 -IV, page 150*) ainsi que la déclaration des effectifs syndicaux manquants (*Annexe V, page 151*).

Durant cette période le BCGT et le Ministère du travail (MT) ont cessé de fournir gratuitement les informations, ce qui nous a demandé une période additionnelle de relance

⁸⁷ *Remarque:* Les signataires d'une convention collective doivent obtenir un certificat de dépôt du Commissaire général du travail conformément à l'article 72 du code du travail et des règlements pertinents. Le défaut de déposer la convention dans les délais impartis et d'obtenir un certificat de dépôt entraînent la nullité de la convention collective.

⁸⁸ Ibid n°: 32, (*La loi a été sanctionnée le 17/06/1993 et mise en vigueur le 15/09/1993*).

de plus de quatre mois. Pour contrer cette difficulté majeure, nous avons intensifié nos relances jusqu'à la fin d'octobre 1995 auprès des retardataires (*Annexe VI, page 153*). En dernier recours, nous avons utilisé les données du Centre de ressources municipal en relations du travail et ressources humaines de l'Union des Municipalités du Québec pour combler les données manquantes.

Cette démarche nous a permis d'inventorier 302 des 311 CC visant les salariés manuels et de bureau qui travaillaient dans les 211 villes québécoises au 31/12/1992. Cependant, à notre grande surprise, nous avons constaté que les données du MT ne correspondaient pas à celles du BCGT dans un nombre important de cas. Pour nous assurer de l'exactitude des données des CC nécessaires à notre recherche, nous avons lors d'informations non-identiques, validé les données auprès de chacune des villes concernées.⁸⁹ Cette dernière tâche de vérification nous a imposé un travail additionnel de trois mois.

4.1.2. Le codage des données et les problèmes rencontrés

Pour nos analyses et codages, nous avons bâti une grille d'analyse pour classifier les informations provenant des sources précédemment mentionnées (*Annexe VII, page 154*). Cette grille nous a permis de classifier les informations pertinentes aux villes et aux CC.

Les données visant les villes proviennent du Répertoire des municipalités et du "Décret 1696-91" qui décrète le dénombrement de la population⁹⁰ (taille de la ville) et sa région administrative d'appartenance. En ce qui concerne l'indice d'effort fiscal non

⁸⁹ *Remarque*: nous avons observé des duplicata dans les données provenant d'appellations erronées et répétitives de plusieurs villes: "ville de xxx" ou "xxx ville de". Il y a eu aussi des cas de non concordance entre les effectifs apparaissant aux fichiers du MT et ceux du BCGT et des accréditations n'apparaissaient pas au bon secteur économique.

⁹⁰ Op. cit., n° 68: page 35.

pondéré, nous avons utilisé les données non-pondérées du Ministère des affaires municipales de chacune des villes qui proviennent des Prévisions budgétaires des Municipalités - 1992.⁹¹

Les informations relatives aux salariés et CC proviennent des 302 CC de notre échantillon et comprennent les noms du Syndicat et de la ville signataires, sa période d'application et d'extension s'il y avait lieu (Loi 102 ou autres motifs bipartites).

Les "*Certificats de dépôt*" ont été utilisés pour confirmer les informations précédentes, en plus de l'appartenance syndicale et les effectifs visés par chacune des CC. Ces certificats ont aussi indiqué si ces CC étaient soumises à la Loi 102 ou si elles étaient prolongées par ententes.

De plus, les "*Déclarations des effectifs - syndicaux*", ont fourni, pour les trois types d'unités de négociation, la répartition des effectifs, la répartition des salariés par genre, par statut et par type d'emploi. Finalement, la dernière section de notre grille rapporte nos évaluations et codifications des dispositions pertinentes des CC de notre échantillon relatives à la PE visée par notre recherche.

⁹¹ Op. cit., n° 74, pages 450 à 494.

4.1.3. Informations sur les villes

Québec avait au 31/12/1992 désigné 262 villes qui comptaient 75% de la population québécoise et 1372 organismes municipaux sous diverses appellations.

Tableau 4.1

Les villes par désignation territoriale et population au 31/12/1992

Régions administratives	Autres désignations	Villes	Total	Population
Bas St-Laurent	138	14	152	216 117
Saguenay/Lac-St-Jean	58	12	70	294 220
Québec	75	23	98	615 564
Mauricie/Bois Francs	167	25	192	475 018
Estrie	108	17	125	272 265
Montréal	4	27	31	1 783 653
Outaouais	82	7	89	274 458
Abitibi/Témiscamingue	97	12	109	155 185
Côte-Nord	48	7	56	102 989
Nord-du-Québec	34	4	38	36 950
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	61	9	70	113 416
Chaudière - Appalaches	165	17	182	375 434
Laval	0	1	1	313 500
Lanaudière	72	12	84	321 022
Laurentides	93	20	113	363 019
Montérégie	170	55	225	1 190 630
Somme par désignations	1 372	262	1 634	
↓	84%	16%	100%	
Population totale	1 721 925	5 181 515	6 903 440	
↓	25%	75%	100%	

Les régions de Québec, Montréal et de la Montérégie regroupent 52% de la population totale et comptent pour 69% de la population des villes.

Parmi les 256 villes⁹² de notre échantillon⁹³ qui sont signataires de 311 CC, 45 furent écartées de la recherche: huit, signataires de 9 CC, faute de ne pas avoir répondu à nos relances et trente-sept faute de ne pas avoir d'employés visés par une accréditation.

⁹² *Remarque:* Voir note n°: 5, page 2.

⁹³ *Remarque:* le Répertoire des municipalités identifie 262 villes au 31/12/1992, mais nos données comparées à celles du Ministère du Travail et des villes nous indiquent 256 villes. Cette différence s'explique probablement par l'origine des différentes sources d'informations dont la datation n'est pas nécessairement le 31 décembre 1992 considérant les délais nécessaires à leurs collecte, traitement et publication.

Tableau 4.2

Les villes écartées de la recherche par région administrative

	fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	2	4.4	4.4
Saguenay - Lac Saint-Jean	1	2.2	6.6
Québec	5	11.1	17.7
Mauricie - Bois Francs	1	2.2	19.9
Estrie	6	13.3	33.2
Montréal	3	6.7	39.9
Abitibi - Témiscamingue	4	9.0	48.9
Côte - Nord	2	4.4	53.3
Gaspésie - Iles-de-la-Madeleine	3	6.7	60.0
Chaudière - Appalaches	4	9.0	69.0
Lanaudière	1	2.2	71.2
Laurentides	1	2.2	73.4
Montréal	12	26.6	100.0
Somme	45	100.0	

Les villes exclues de la recherche ont une très petite taille (moyenne = 3 100 habitants, E-T = 3 580, min = 3, max = 14 551) par rapport à celles retenues (n = 214, moyenne = 24 175 habitants, E-T = 74 671, min = 56, max = 1 017 666). Plus de 44% de ces villes écartées de la recherche sont des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec. Ces retraits sont du même ordre de grandeur que la contribution de ces trois régions à la recherche (voir : Tableaux 4.2, page 61 et 4.3, page 62) et, eu égard aux efforts consacrés à l'obtention des informations, nous avons cessé nos relances auprès des huit villes retardataires pour nous concentrer sur les villes retenues dans notre recherche.

Par contre, les villes visées par notre recherche avaient une population moyenne de 24 175 habitants, la plus petite comptant 56 individus et la plus grande 1,017,666. Leur indice d'effort fiscal moyen était de 1.96, (min = 0.74, max = 6.87, ET = 0.54). Plus de 40 % des villes sont des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec et sont réparties comme suit sur le territoire du Québec.

Tableau 4.2

Les villes écartées de la recherche par région administrative

	fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	2	4.4	4.4
Saguenay - Lac Saint-Jean	1	2.2	6.6
Québec	5	11.1	17.7
Mauricie - Bois Francs	1	2.2	19.9
Estrie	6	13.3	33.2
Montréal	3	6.7	39.9
Abitibi - Témiscamingue	4	9.0	48.9
Côte - Nord	2	4.4	53.3
Gaspésie - Iles-de-la-Madeleine	3	6.7	60.0
Chaudière - Appalaches	4	9.0	69.0
Lanaudière	1	2.2	71.2
Laurentides	1	2.2	73.4
Montérégie	12	26.6	100.0
Somme	45	100.0	

Les villes exclues de la recherche ont une très petite taille (moyenne = 3 100 habitants, E-T = 3 580, min = 3, max = 14 551) par rapport à celles retenues (n = 214, moyenne = 24 175 habitants, E-T = 74 671, min = 56, max = 1 017 666). Plus de 44 % de ces villes écartées de la recherche sont des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec. Ces retraits sont du même ordre de grandeur que la contribution de ces trois régions à la recherche (*voir : Tableaux 4.2 et 4.3*) et, eu égard aux efforts consacrés à l'obtention des informations, nous avons cessé nos relances auprès des huit villes retardataires pour nous concentrer sur les villes retenues dans notre recherche.

Par contre, les villes visées par notre recherche avaient une population moyenne de 24 175 habitants, la plus petite comptant 56 individus et la plus grande 1,017,666. Leur indice d'effort fiscal moyen était de 1.96, (min = 0.74, max = 6.87, ET = 0.54). Plus de 40 % des villes sont des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec et sont réparties comme suit sur le territoire du Québec.

Tableau 4.3

Les villes visées par la recherche par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	11	5.2	5.2
Saguenay - Lac Saint-Jean	9	4.3	9.5
Québec	16	7.6	17.1
Mauricie - Bois Francs	16	7.6	24.7
Estrie	12	5.7	30.4
Montréal	23	10.9	41.3
Outaouais	7	3.3	44.6
Abitibi - Témiscamingue	8	3.8	48.4
Côte - Nord	6	2.8	51.2
Nord du Québec	4	1.9	53.1
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	8	3.8	56.9
Chaudière - Appalaches	15	7.1	64.0
Laval	1	0.5	64.4
Lanaudière	11	5.2	69.6
Laurentides	19	9.0	78.6
Montérégie	45	21.3	100.0
Somme	211	100.0	

4.2. Les conventions collectives et unités de négociation

Nous présenterons dans les trois prochaines sous-sections les résultats de nos analyses statistiques qui portent sur deux niveaux, à savoir le premier qui est constitué de l'unité de négociation et de la CC et le deuxième qui vise les unités d'analyse. Nos analyses seront de deux ordres: univariées et bivariées pour chacun de ces niveaux.

4.2.1. Analyses statistiques univariées des résultats provenant des conventions collectives et des unités de négociation

4.2.1.1. Résultats provenant des conventions collectives (CC)

Les 302 CC ont une durée moyenne de 46.5 mois, les trois plus brèves de 12 mois et les deux plus longues de 74 mois. Le mode de la période de prolongation est de 24 mois et celui de la durée est de 60 mois. Ces 302 CC s'appliquent durant la période allant du 1^{er} janvier 1989 au 28 février 1998. 119 de ces CC furent prolongées par la Loi 102 et 63 par ententes mutuelles et ce, pour des périodes maximales de 36 mois. La répartition des CC par type d'unité de négociation démontre qu'il y a 104 unités manuelles (34.4%), 106 unités mixtes (35.1%) et 92 unités d'employés de bureau

(30.5%).

Ces CC étaient réparties dans l'ensemble du Québec comme suit:

Tableau 4.4

La répartition des unités de négociation par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	12	4.0	4.0
Saguenay - Lac Saint-Jean	10	3.3	7.3
Québec	22	7.3	14.2
Mauricie - Bois Francs	21	7.0	21.5
Estrie	14	4.6	26.2
Montréal	42	13.9	40.1
Outaouais	10	3.3	43.4
Abitibi - Témiscamingue	9	3.0	46.4
Côte - Nord	8	2.6	49.0
Nord du Québec	5	1.7	50.7
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	8	2.6	53.3
Chaudière - Appalaches	21	7.0	60.3
Laval	2	0.7	61.0
Lanaudière	17	5.6	66.6
Laurentides	30	9.9	76.5
Montérégie	71	23.5	100.0
Somme	302	100.0	

Plus de 44% des CC proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec.

Ces 302 CC témoignent aussi de l'appartenance syndicale de la façon suivante:

Tableau 4.5

L'appartenance syndicale des unités de négociation

	Fréquence	%	Cumulatif %
FTQ autres	16	5.3	5.3
FTQ - SCFP	137	45.4	50.7
CSN	66	21.9	72.5
CSD	17	5.6	78.1
FISA	59	19.5	97.7
Indépendants	7	2.3	100.0
Somme	302	100.0	

Le SCFP, la CSN et la FISA regroupent 86.8% des CC.

Tableau 4.6

La répartition des salariés par genre, statut et type d'emploi dans les 302 CC

	Moyenne	E-T	min	max	Somme
Femmes régulières à temps plein	24	128	0	2 111	7 343
Femmes régulières à temps partiel	1	2	0	26	52
Femmes non-régulières à temps plein	1	1	0	19	22
Femmes non-régulières à temps partiel	8	68	0	1 085	2 701
Total des femmes	34	192	0	3 196	10 118
Hommes réguliers à temps plein	55	253	0	3 847	16 807
Hommes réguliers à temps partiel	0	0	0	2	4
Hommes non-réguliers à temps plein	1	5	0	69	164
Hommes non-réguliers à temps partiel	9	66	0	905	2 932
Total des hommes	65	311	0	4 520	19 907
Taille des unités	99	463	3	6 033	30 025

L'ensemble des unités de négociation ont une taille moyenne de 99 salariés (E-T= 463, min= 3, max= 6033) et comptent en moyenne 65 hommes (E-T= 311, min= 0, max= 4 250) et 34 femmes (E-T= 192, min= 0, max= 3196).

Ces 302 CC démontrent que les salariés réguliers à temps plein, sans égard aux types d'unités de négociation, constituent 80.4% des effectifs. Les hommes représentent 66.3% des effectifs et les femmes 33.7%.

Tableau 4.7

La répartition des salariés par genre et type d'unité de négociation

Types d'unité	Hommes	Femmes	Cumulatif %
Unités de manuels	38.7%	2.7%	41.4
Unités mixtes	10.4%	4.8%	56.6
Unités de bureau	17.2%	26.2%	100.0
Total	66.3%	33.7%	

Nous constatons que les hommes comptent pour 66.3% des effectifs totaux des unités de négociation, tous types confondus et qu'ils sont concentrés dans les unités de manuels (38.7%) par rapport aux femmes (2.7%). En contrepartie, les femmes sont concentrées dans les unités de bureau (26.2%) tout en laissant aux hommes une présence importante (17.2%).

4.2.1.2 Résultats provenant des unités manuelles

En ce qui concerne les employés des unités manuelles, ils sont visés par 104 CC qui ont une durée moyenne de 46.7 mois, la plus brève de 12 mois et la plus longue de 74 mois. 66 de ces CC furent prolongées par la Loi 102 ou par ententes mutuelles et ce jusqu'à 36 mois. Ces CC s'appliquent dans des villes dont la taille moyenne est de 38 178 habitants (min= 1 337, max= 1 017 666, E-T= 3 970 547) et dont l'indice d'effort fiscal moyen est de 1,95 (min= 0,45, max= 0,85).

Tableau 4.8

La répartition des salariés manuels par genre et statut dans les unités manuelles

	moyenne	E-T	min	max	Somme
Femmes régulières à temps plein	3	20	0	28	287
Femmes non-régulières à temps plein	5	46	0	40	529
Total des Femmes	8	66	0	68	816
Hommes réguliers à temps plein	99	381	2	3 847	10 272
Hommes réguliers à temps partiel	0	0	1	1	1
Hommes non-réguliers à temps plein	1	3	0	8	57
Hommes non-réguliers à temps partiel	12	68	0	673	1 276
Total des hommes	112	446	4	4 520	11 606
Taille des unités	120	512	4	5 198	12 422

Ces CC montrent que les salariés réguliers à temps plein constituent 85% des effectifs qui sont répartis de la façon suivante: 82.7% d'hommes et de 2.3% de femmes. Les résultats montrent aussi que les hommes comptent pour 93.4% des unités d'employés

manuels. En somme, ils témoignent du peu d'hommes réguliers à temps partiel.

L'ensemble des unités manuelles de négociation ont une taille moyenne de 120 salariés (E-T= 512, min= 4, max= 5198) et comptent en moyenne 112 hommes (E-T= 446, min= 4, max= 4 520) et 8 femmes (E-T= 66, min= 0, max= 68). Ces mêmes CC étaient réparties au Québec comme suit:

Tableau 4.9

La répartition des unités d'employés manuels par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	1	1.0	1.0
Saguenay - Lac Saint-Jean	1	1.0	1.9
Québec	7	6.7	8.7
Mauricie - Bois Francs	7	6.7	15.4
Estrie	3	2.9	18.3
Montréal	21	20.2	38.5
Outaouais	3	2.9	41.3
Abitibi - Témiscamingue	5	4.8	46.2
Côte - Nord	3	2.9	49.0
Nord du Québec	1	1.0	50.0
Chaudière - Appalaches	7	6.7	56.7
Laval	1	1.0	57.7
Lanaudière	6	5.8	63.5
Laurentides	11	10.6	74.0
Montérégie	27	26.0	100.0
Total	104	100.0	

Plus de 52% de ces CC proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec. Ces 104 CC montrent l'appartenance syndicale suivante:

Tableau 4.10

L'appartenance syndicale des unités d'employés manuels

	Fréquence	%	Cumulatif %
PTQ - autres	7	6.7	6.7
PTQ - SCFP	53	51.0	57.7
CSN	18	17.3	75.0
CSD	8	7.7	82.7
FISA	15	14.4	97.1
Indépendants	3	2.9	100.0
Somme	104	100.0	

On peut observer que le SCFP, la CSN et la FISA regroupent 82.7% des CC.

4.2.1.3. Résultats provenant des unités mixtes

Ces unités de négociation présentent les effectifs suivants:

Tableau 4.11

Les salariés par genre et statut parmi les unités mixtes

	moyenne	E-T	min	max	Somme
Femmes régulières à temps plein	9	12	0	61	1 047
Femmes régulières à temps partiel	1	0	0	3	4
Femmes non-régulières à temps plein	1	2	0	19	21
Femmes non-régulières à temps partiel	3	7	0	36	358
Total des femmes	13	16	0	80	1 430
Hommes réguliers à temps plein	23	30	2	220	2 458
Hommes réguliers à temps partiel	1	0	0	2	2
Hommes non-réguliers à temps plein	1	7	0	69	107
Hommes non-réguliers à temps partiel	5	14	0	81	582
Total des hommes	30	41	2	289	3 149
Taille des unités	43	55	4	344	4 579

Les 106 CC couvrant les unités mixtes composées exclusivement d'employés manuels et de bureau ont une durée moyenne de 45.3 mois. La durée la plus brève est de 24 mois et la plus longue de 72 mois. 36 furent prolongées par la Loi 102 ou par ententes mutuelles pour des périodes s'étendant jusqu'à 36 mois. Ces CC s'appliquent dans les villes dont la taille moyenne est de 10 723 habitants (E-T= 13,782, min= 119, max= 70,788) et dont l'indice d'effort fiscal moyen était de 1,98 (min= 0,69 , max= 0,74).

Dans ces unités, les hommes comptent pour 68.8% des effectifs et 53.7% d'entre eux sont des employés réguliers et occupent un emploi à temps plein. Les femmes comptent pour 31.2% des effectifs et 22.8% d'entre elles sont des employées régulières et occupent un emploi à temps plein. Le reste des effectifs est réparti en 15.1%

d'hommes et 8.4% de femmes. L'ensemble des unités de négociation mixtes ont une taille moyenne de 43 salariés (E-T= 55, min= 4, max= 344) et comptent en moyenne 30 hommes (E-T= 41, min= 2, max= 289) et 13 femmes (E-T= 16, min= 0, max= 80). Ces CC étaient réparties au Québec comme suit:

Tableau 4.12

La répartition des unités mixtes par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	10	9.4	9.4
Saguenay - Lac Saint-Jean	8	7.5	17.0
Québec	9	8.5	25.5
Mauricie - Bois Francs	9	8.5	34.0
Estrie	9	8.5	42.5
Montréal	2	1.9	44.3
Outaouais	4	3.8	48.1
Abitibi - Témiscamingue	3	2.8	50.9
Côte - Nord	3	2.8	53.7
Nord du Québec	3	2.8	56.5
Chaudière - Appalaches	11	7.5	64.2
Laval	11	7.5	71.7
Lanaudière	5	4.7	76.4
Laurentides	7	6.6	83.0
Montérégie	18	17.0	100.0
Somme	106	100.0	

En ce qui concerne la répartition géographique des unités par région, nous constatons que, contrairement aux unités manuelles, seulement 27% des 106 CC proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec. Cette dispersion différente met en évidence que les unités mixtes se retrouvent plus particulièrement en dehors de ces trois grandes régions.

Ces CC d'unités mixtes impliquent les organisations syndicales de la façon suivante:

Tableau 4.13

L'appartenance syndicale des unités mixtes

	Fréquence	%	Cumulatif %
FTQ autres	3	2.8	2.8
FTQ - SCFP	39	36.8	39.6
CSN	32	30.2	69.8
CSD	4	3.8	73.6
FISA	26	24.5	98.1
Indépendants	2	1.9	100.0
Somme	106	100.0	

Nous constatons que le SCFP, la CSN et la FISA représentent 91.5% des ces CC, ce qui constitue un degré de représentation un peu plus élevé que celui des CC de manuels (82.7%).

4.2.1.4. Résultats provenant des unités de bureau

Finalement, les 92 CC des unités de bureau visent des villes dont la taille moyenne est de 42 049 habitants (E-T= 110 589, min= 2 467, max= 1 017 666) et dont l'indice d'effort fiscal moyen est de 1.94 (min= 0.44 , max= 1.02).

Ces CC d'employés de bureau ont une durée moyenne de 47.5 mois. La plus brève fût de 12 mois et la plus longue de 74 mois. 10 de ces CC furent prolongées par la Loi 102 ou par ententes pour des périodes s'étendant jusqu'à 10 mois.

L'ensemble des unités de négociation de bureau ont une taille moyenne de 142 salariés (E-T= 634, min= 3, max= 6033) et comptent en moyenne 56 hommes (E-T= 298, min= 0, max= 2837) et 86 femmes (E-T= 336, min= 2, max= 3196).

Ces unités de négociation présentent les effectifs suivants :

Tableau 4.14

La répartition des salariés de bureau par genre et statut dans les unités de bureau

	moyenne	E-T	min	max	Somme
Femmes régulières à temps plein	64	226	2	2 111	6 009
Femmes régulières à temps partiel	1	3	0	26	48
Femmes non-régulières à temps plein	1	0	0	1	1
Femmes non-régulières à temps partiel	20	113	0	1 085	1 814
Total des femmes	85	336	2	3 196	7 872
Hommes réguliers à temps plein	44	206	0	1 932	4 077
Hommes réguliers à temps partiel	1	0	0	1	1
Hommes non-réguliers à temps partiel	11	94	0	905	1 074
Total des hommes	56	298	0	2 837	5 152
Taille des unités	142	633	3	6 033	13 024

Les résultats démontrent que les salariés réguliers à temps plein constituent 77% des effectifs. Les hommes occupent 39.6% des effectifs, et 31.3% d'entre eux sont des employés réguliers à temps plein. Les femmes comptent pour 60.4% et 46.1% d'entre elles sont des employées régulières à temps plein.

La répartition régionale des ces unités de bureau est la suivante:

Tableau 4.15

La répartition des unités de bureau par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	1	0.1	1.1
Saguenay - Lac Saint-Jean	1	1.1	2.2
Québec	6	6.5	6.7
Mauricie - Bois Francs	5	5.4	14.1
Estrie	2	2.2	16.3
Montréal	19	20.7	37.0
Outaouais	3	3.3	40.2
Abitibi - Témiscamingue	1	1.1	41.3
Côte - Nord	2	2.2	43.5
Nord du Québec	1	1.1	44.6
Chaudière - Appalaches	6	6.5	51.1
Laval	1	1.1	52.2
Lanaudière	6	6.5	58.7
Laurentides	12	13.0	71.7
Montérégie	26	28.3	100.0
Somme	92	100.0	

La répartition géographique de ces CC est semblable à celle des unités manuelles

où plus de 55% proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec.

Ces 92 CC d'employés de bureau démontraient l'appartenance syndicale suivante:

Tableau 4.16

L'appartenance syndicale des unités de bureau

	Fréquence	%	Cumulatif %
FTQ autre	6	6.5	6.5
FTQ - SCFP	45	48.9	55.4
CSN	16	17.4	72.8
CSD	5	5.4	78.2
FISA	18	19.6	97.8
Indépendants	2	2.2	100.0
Somme	92	100.0	

Nous constatons que le SCFP, la CSN et la FISA regroupent 85.9% des CC, pourcentage toutefois inférieur à celui des unités manuelles.

4.2.1.5. Commentaires sur les résultats des analyses statistiques univariées provenant des CC et des unités de négociation

Les résultats provenant des 302 CC sont les suivants:

La durée moyenne des CC se situe autour de 45 mois bien qu'elle fut prolongée dans 66 unités manuelles, 36 unités mixtes et 10 unités de bureau.

Sur le plan de la répartition géographique, les unités mixtes sont alimentées majoritairement par l'ensemble du Québec. Les régions de la Montérégie, de Montréal et Québec ne fournissent que 27% des unités mixtes, contrairement aux unités manuelles et de bureau qui reçoivent autour de 53% de ces trois régions.

La taille moyenne des unités mixtes de négociation (43 salariés) est nettement inférieure aux autres types d'unités (120 salariés pour les unités manuelles et 142 pour

les unités de bureau). Les unités de bureau présentent un ratio de taille par rapport aux unités mixtes de 3.3 / 1 et les unités manuelles de 2.5 / 1. Il faut noter aussi que ces unités mixtes se situent dans des villes dont la taille moyenne est de 10 723 habitants, ce qui est grosso modo 3 fois plus petit que la taille moyenne comprenant les autres types d'unités de négociation.

Ce sont les employés de bureau qui comptent le plus bas pourcentage d'employés réguliers à temps plein, soit 77%. Les hommes ayant le statut d'employés réguliers à temps plein occupent le haut du pavé avec un ratio de 2.3 / 1 par rapport aux femmes pour l'ensemble des CC. Dans les unités manuelles, ce ratio passe à 36.0 / 1, dans les unités mixtes à 4 / 1 et dans les unités de bureau à 1.5 / 1.

Finalement, en ce qui concerne l'appartenance syndicale, le SCFP voit sa représentation dans les unités mixtes fondre d'approximativement 13% au bénéfice de la CSN et de la FISA par rapport à sa présence dans les autres types d'unités.

4.2.2 Analyses statistiques bivariées des résultats provenant des CC et des unités de négociation

Nous avons choisi de procéder au niveau des CC à des analyses bivariées afin d'explorer les effets de certaines variables explicatives sur la PE et entre elles, et ce malgré les limites méthodologiques de cette approche. Les résultats observés pourront nous indiquer des pistes d'intérêt ainsi que les problèmes méthodologiques (multicolinéarité) lorsque nous procéderons au niveau des unités d'analyse.

4.2.2.1 Analyse de la PE par type et statut d'emploi

La PE procurée par les CC en fonction des statuts et types d'emplois des salariés démontre que les employés réguliers à temps plein jouissent du plus haut niveau de PE lors des situations de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance.

Tableau 4.17

Les niveaux de PE procurés par l'ensemble des CC des salariés en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois

Statuts	Protection nulle	Protection faible	Protection totale
Réguliers/temps plein	23	106	173
Réguliers/temps partiel	300	2	0
Non-réguliers/temps plein	296	6	0
Non-réguliers/temps partiel	269	33	0

Les résultats démontrent aussi que ce sont ces mêmes salariés réguliers à temps plein qui sont les mieux protégés lors des situations de changements techniques, de changements administratifs et de sous-traitance.

Tableau 4.18

La répartition par situation des niveaux de PE procurés par l'ensemble des CC des salariés en fonction des statuts et types d'emplois

Statuts / situations	Protection nulle			Protection faible			Protection totale		
	CT	CA	ST	CT	CA	ST	CT	CA	ST
Réguliers/temps plein	63	48	61	43	42	20	196	212	221
Réguliers/temps partiel	300	300	301	1	1	0	1	1	1
Non-réguliers/temps plein	300	299	298	1	1	1	1	2	3
Non-réguliers/temps partiel	283	281	284	11	10	4	8	11	14

Pour ce qui est des salariés des unités manuelles, la PE se présente de la façon suivante:

Tableau 4.19

Les niveaux de PE procurés par les CC des salariés manuels en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois

Statuts	Protection nulle	Protection faible	Protection totale
Réguliers/temps plein	5	33	66
Réguliers/temps partiel	104	0	0
Non-réguliers/temps plein	103	1	0
Non-réguliers/temps partiel	94	10	0

Les résultats démontrent que les employés réguliers à temps plein profitent du plus haut niveau de PE lors des situations de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance. De plus, 79 CC d'employés manuels accordent à ces salariés réguliers à temps plein la "protection totale" dans les situations de changements administratifs. 25 CC procurent une "protection faible". Dans les situations de changements techniques, 74 CC accordent à nouveau à ces même salariés la "protection totale", 30 CC procurent une protection moindre et dans les situations de sous-traitance, 81 CC accordent la "protection totale" et 23 CC procurent une "protection faible".

Tableau 4.20

Les niveaux de PE procurés par les CC des unités mixtes aux salariés manuels et de bureau en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois

Statuts	Protection nulle	Protection faible	Protection totale
Réguliers/temps plein	11	44	51
Réguliers/temps partiel	104	2	0
Non-réguliers/temps plein	101	5	0
Non-réguliers/temps partiel	88	18	0

Dans le même sens, les résultats montrent en ce qui concerne les unités mixtes que ce sont les employés réguliers à temps plein qui reçoivent la quasi-totalité de la PE lors des situations de changements techniques, de changements administratifs et de sous-traitance.

Les résultats montrent aussi pour les unités mixtes que dans les situations de changements administratifs, 65 CC accordent à ces même salariés la "*protection totale*" et 18 CC procurent une protection moindre. Dans les situations de changements techniques, 60 CC accordent à ces salariés la "*protection totale*" et 17 CC une protection moindre. Finalement, dans les situations de sous-traitance, 74 CC accordent à ces salariés la "*protection totale*" et 13 CC une protection moindre.

Tableau 4.21

Les niveaux de PE procurés par les CC des salariés de bureau en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance en fonction des statuts et types d'emplois

Statuts	Protection nulle	Protection faible	Protection totale
Réguliers/temps plein	7	29	56
Réguliers/temps partiel	0	0	0
Non-réguliers/temps plein	0	0	0
Non-réguliers/temps partiel	0	0	0

Les résultats provenant des unités de bureau démontrent, encore une fois, que ce sont les employés réguliers à temps plein qui reçoivent le plus haut niveau de PE lors des situations de changements techniques, de changements administratifs et de sous-traitance.

Les résultats montrent que dans les situations de changements administratifs, 68 CC accordent à cette catégorie de salariés la "*protection totale*" et 13 CC une protection moindre. Dans les situations de changements techniques, 62 CC accordent à cette catégorie de salariés la "*protection totale*" et 14 CC une protection moindre. Dans les situations de sous-traitance, 66 CC accordent à cette catégorie de salariés la "*protection totale*" et 3 CC seulement une protection moindre.

4.2.2.2. Résultats des analyses bivariées provenant des relations entre les variables indépendantes et la variable dépendante (PE)

4.2.2.2.1 Les résultats provenant des variables propres aux villes:

i) Relation entre la région administrative et la PE: les résultats démontrent que la région administrative où est situé le groupe de salariés visés par la CC influence la PE (*voir: annexe VIII, page 157*). A un niveau de confiance de 5%, et à 210 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 277.111 étant ainsi plus grand que le CHI^2 théorique (124.3). Cependant, il faut prendre ces résultats avec réserve considérant que le tableau de contingences comporte des fréquences de données de 5 et moins dans 225 cas sur 240. Ces résultats, à ce niveau d'analyse, nous permettent de rejeter l'hypothèse nulle # 1 qui soutenait que la PE est également répartie dans toutes les régions administratives.

ii) Relation entre la taille de la ville et la PE: les résultats démontrent une faible corrélation positive et non significative: $r = .1105$, $p = .055$ (*voir: annexe IX, page 158*). Ces résultats ne supportent pas l'hypothèse # 2, c'est-à-dire une corrélation négative entre les deux variables.

iii) Relation entre l'indice d'effort fiscal et la PE: les résultats démontrent une faible corrélation négative et significative: $r = -.1230$, $p = .033$. (*voir: annexe IX, page 158*). Ces résultats supportent l'hypothèse # 3, qui veut que la PE soit faible lorsque l'indice d'effort fiscal est élevé. Même faibles, ces résultats sont significatifs et démontrent la relation inverse qui existe entre ces deux variables.

4.2.2.2.2. Les résultats provenant des variables propres aux unités de négociation:

i) Relation entre la taille de l'unité et la PE: les résultats démontrent une faible corrélation positive et non-significative: $r = .0875$, $p = .129$ (*voir: annexe IX, page 158*). Ces résultats ne supportent pas, sur le plan statistique, l'hypothèse # 4 qui veut que

plus la taille d'une unité est grande, plus importante est la PE.

ii) Relation entre l'appartenance syndicale et la PE: les résultats démontrent que l'appartenance syndicale à laquelle appartient la convention collective influence la PE (*voir: annexe X, page 159*). A un niveau de confiance de 5%, et à 65 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 142.06291 étant ainsi plus grand que le CHI^2 théorique (90.53). Cependant, il faut prendre ces résultats avec réserve considérant que le tableau de contingences comporte des fréquences de données de 5 et moins dans 70 cas sur 84. Ces résultats nous amènent donc, à ce niveau d'analyse, à rejeter l'hypothèse nulle # 5 qui soutenait que la PE est également répartie entre tous les regroupements syndicaux.

iii) Relation entre le type d'unité de négociation et la PE: les résultats démontrent que le type d'unité de négociation auquel appartient la CC n'influence pas la PE (*voir: annexe XI, page 161*). A un niveau de confiance de 5% et à 26 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 32.2917 étant ainsi plus petit que le CHI^2 théorique (38.89). Cependant, il faut prendre ces résultats avec réserve considérant que le tableau de contingences comporte des fréquences de données de 5 et moins dans 30 cas sur 42. Ces résultats nous autorisent à rejeter les hypothèses # 6a., 6b, qui soutiennent que la PE était répartie selon le type d'unité.

iv) Relation entre le pourcentage des hommes dans l'unité de négociation et la PE: les résultats démontrent une corrélation positive et non significative: $r = .0956$, $p = .097$ (*voir: annexe IX, page 158*). Ces résultats ne supportent pas l'hypothèse # 7 qui veut que la PE s'accroît avec le pourcentage des hommes dans l'unité d'analyse.

4.2.2.2.3. Les résultats provenant des relations entre les variables indépendantes

i) Relation entre la taille de l'unité d'analyse et la taille de la ville: les résultats démontrent une forte corrélation positive et significative: $r = .9692$ $p = .000$ (*voir: annexe IX, page 158*).

4.2.2.2.4. Commentaires sur les résultats des analyses bivariées provenant des CC et des unités de négociation

Les résultats nous démontrent que ce sont les unités de négociation mixtes qui accordent le plus souvent le niveau de "*protection nulle*" et de "*protection faible*" aux salariés réguliers à temps plein. En contrepartie, ce sont les unités manuelles qui accordent le plus la "*protection totale*" à cette même catégorie de salariés.

Les résultats nous démontrent aussi que toutes les variables indépendantes influencent la PE. Cependant, la faible corrélation négative obtenue entre l'indice d'effort fiscal et la PE confirme l'hypothèse (# 3), même si nous nous attendions à des résultats plus importants. Possiblement que l'indicateur d'indice d'effort fiscal capte plus la pression fiscale de la ville, en l'occurrence les effets de la région administrative et de la taille des villes. Ultérieurement, nous traiterons de ces problématiques d'applications statistiques au Chapitre 5.

Dans le cas des variables d'intervalles, les résultats démontrent qu'il y a une forte corrélation positive entre la taille de la municipalité et la taille de l'unité, ce qui nous incite à retenir que ces deux variables présenteront des problèmes de colinéarité si elles sont contenues dans une même régression.

4.3. Les unités d'analyse

4.3.1. Analyses statistiques univariées des résultats provenant de la comparaison socio-professionnelle des membres des unités d'analyse

Afin de bien saisir les distinctions qui se retrouvent dans les clauses de CC qui déterminent les statuts et types d'emploi des salariés et qui procurent la PE, nous avons développé un deuxième niveau d'analyse (*voir: 3.1 iii, page 25*) qui nous permettra d'observer dans quelles situations, comment et à quelles catégories de salariés une CC

procure la PE: soit la "*protection totale*", soit la "*protection faible*" soit la "*protection nulle*" ou l'absence de protection.

A cette fin, nous avons transformé en quatre types d'unités d'analyse nos données provenant des 302 CC, soit les unités de réguliers à temps plein; de réguliers à temps partiel; de non-réguliers à temps plein et de non-réguliers à temps partiel et obtenant ainsi 481 unités d'analyse.

Tableau 4.22

Les résultats provenant des unités d'analyse

Variabes	Dédouplements *	Moyenne	écart type
Protection totale	non	3.050	2.592
Régions			
Bas St-Laurent	oui	0.046	0.209
Saguenay - Lac Saint-Jean	oui	0.040	0.195
Québec	oui	0.079	0.270
Mauricie - Bois Francs	oui	0.069	0.253
Estrie	oui	0.037	0.190
Montréal	oui	0.137	0.340
Outaouais	oui	0.037	0.190
Abitibi - Témiscamingue	oui	0.031	0.174
Côte - Nord	oui	0.029	0.168
Nord du Québec	oui	0.019	réf
Gaspésie - Iles-de-la-Madeleine	oui	0.029	0.170
Chaudière - Appalaches	oui	0.067	0.250
Laval	oui	0.006	0.079
Lanaudière	oui	0.050	0.220
Laurentides	oui	0.096	0.290
Montérégie	oui	0.229	0.420
Indice d'effort fiscal	oui	1.985	0.563
Taille de la ville	oui	31.881	96.449
Taille de l'unité d'analyse	oui	112.098	515.367
Appartenance syndicale			
CSD	oui	0.050	0.220
CSN	oui	0.220	0.410
FISA	oui	0.198	0.400
FTQ	oui	0.058	0.230
SCFP	oui	0.451	0.500
Indépendants	oui	0.023	réf
Type d'unité			
manuelle	oui	0.304	0.460
mixte	oui	0.372	0.484
bureau	oui	0.324	réf
% des hommes (u. analyse)	non	63.071	31.199
Statuts			
régulier	non	0.644	0.479
non-régulier	non	0.356	réf
Type d'emploi			
temps plein	non	0.644	0.479
temps partiel	non	0.356	réf

*: Les indicateurs portant la mention dédoublement "oui" ont été utilisés dans les cas d'analyses univariées et bivariées des CC et des unités de négociation.

Les indicateurs portant la mention dédoublement "réf" sont des indicateurs de référence dans le cadre de l'analyse multivariée.

La répartition des unités d'analyse par région administrative a été faite de la manière suivante:

Tableau 4.23

La répartition des unités d'analyse par région administrative

	Fréquence	%	Cumulatif %
Bas Saint-Laurent	22	4.6	4.6
Saguenay - Lac Saint-Jean	19	4.0	8.6
Québec	38	7.9	16.5
Mauricie - Bois Francs	33	6.9	23.3
Estrie	18	3.7	27.0
Montréal	66	13.7	40.7
Outaouais	18	3.7	44.4
Abitibi - Témiscamingue	15	3.1	47.6
Côte - Nord	14	2.9	50.5
Nord du Québec	9	1.9	52.4
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	14	2.9	55.3
Chaudière - Appalaches	32	6.7	62.0
Laval	3	.6	62.6
Lanaudière	24	5.0	67.6
Laurentides	46	9.6	77.1
Montréal	110	22.9	100.0
Somme	481 ⁹⁴	100.0%	

Les unités d'analyse sont réparties sur l'ensemble du territoire québécois et comme dans le cas des CC, plus de 44% de ces unités d'analyse proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec. La répartition des unités d'analyse par région administrative étant semblable à celle de la répartition des unités de négociation (*voir: Tableau 4.4, page 63*), nous sommes donc assuré que cette variable conservera ses caractéristiques originales.

Ces unités d'analyse démontraient l'appartenance syndicale suivante:

Tableau 4.24

L'appartenance syndicale des unités d'analyse

	Fréquence	%	Cumulatif %
FTQ autres	28	5.8	5.8
FTQ - SCFP	217	45.1	50.9
CSN	106	22.0	73.0
CSD	24	5.0	78.0
FISA	95	19.8	97.7
Indépendants	11	2.3	100.0
Somme	481	100.0	

⁹⁴ *Remarque:* nous avons obtenu de cette transformation un échantillonnage de 481 unités d'analyse qui provient de nos 302 CC qui sont en vigueur dans 211 villes visées par notre recherche (*voir: Tableau 4.3, page 62*).

La répartition des unités d'analyse par appartenance syndicale étant quasi-identique à celle des unités de négociation (SCFP, CSN et FISA = 86.9%, (voir: *Tableau 4.5, page 65*), nous sommes assuré que cette variable maintiendra ses caractéristiques originales.

Les effectifs sont presque identiques à ceux des CC. Les hommes comptent pour 64% des unités d'analyse (66% dans les CC (voir: *Tableau 4.6, page 64*), ce qui nous assure que cette variable maintiendra ses caractéristiques originales. Les unités d'analyse ont une moyenne 112 salariés contre 99 pour les CC (E-T= 515, min= 3, max= 6033) soit 72 hommes contre 111 pour les CC (E-T= 347, min= 0, max= 4250) et 40 femmes contre 8 pour les CC (E-T= 214, min= 0, max= 3196).

Nous avons constaté une grande similitude entre les résultats univariés provenant des unités d'analyse et ceux des CC. Ce constat nous rassure donc et démontre *a priori* que notre deuxième niveau d'analyse, nommé empiriquement "*unité d'analyse*", maintiendra les caractéristiques de l'échantillon original.

4.3.2. Analyses statistiques bivariées des résultats provenant des unités d'analyse

4.3.2.1. Les catégories de protection

La PE accordée par l'ensemble des unités d'analyse est répartie comme suit:

Tableau 4.25

Les niveaux de PE procurés par l'ensemble des unités d'analyse en cas de changements techniques, administratifs ou de sous-traitance

Situations	Protection nulle	Protection faible	Protection totale
CT	221	56	204
CA	203	54	224
ST	218	25	238

Les résultats nous montrent qu'au minimum un peu plus de 40% des unités d'analyse accordent la protection totale d'emploi lors de changements techniques, de changements administratifs et presque 50% lors de situations de sous-traitance.

4.3.2.2. Analyses statistiques bivariées des résultats provenant des unités d'analyse en ce qui concerne les relations entre les variables indépendantes et la PE

4.3.2.2.1. Les variables propres aux villes

i) Relation entre les régions administratives et la PE: les résultats, sur le plan bivarié, démontrent que la région administrative de l'unité d'analyse influence la PE. En ce qui concerne les 16 régions, nous avons à un niveau de confiance de 5%, et à 90 degrés de liberté, un CHI^2 observé de 164.6745 qui est plus grand que le CHI^2 théorique (113.1). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle que la PE est répartie également dans les régions. Cependant, il faut prendre avec réserve ces résultats considérant que le tableau de contingences comporte des fréquences de données de 5 et moins dans 81 cas sur 112.

Tableau 4.26

La PE par région administrative

Protection de l'emploi (PE)								Rangées
Régions administratives	0	1	2	3	4	5	6	Total
1	7		4	2	6		1	22
Bas Saint-Laurent								4,6
2	8		3		3	1	4	19
Saguenay - Lac St-Jean								4,0
3	15		5	1	3	1	13	38
Québec								7,9
4	9	4	7	3	3	3	4	33
Mauricie - Bois Francs								6,9
5	7		1	1	2		7	18
Estrie								3,7
6	20		9	3	3		3	66
Montréal								13,7
7	8				3		7	18
Outaouais								3,7
8	5		3	1	1		5	15
Abitibi - Témiscamingue								3,1
9	6	1	1		1		5	14
Côte - Nord								2,9
10	7			1	1			9
Nord du Québec								1,9
11	5	3	2	2	1		1	14
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine								2,9
12	12		5	2	6		7	32
Chaudière - Appalaches								6,7
13	1						2	3
Laval								,6
14	7		1	1			15	24
Lanaudière								5,0
15	11		2		4		29	46
Laurentides								9,6
16	36	2	11	3	15		43	110
Montérégie								22,9
Total	164	10	54	20	52	5	176	481
	34,1	2,1	11,2	4,2	10,8	1,0	36,6	100,0

Tableau 4.26 (suite)

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	164,67450	90	,00000
Likelihood Ratio	145,62876	90	,00019
Mantel-Haenszel test for linear association	5,50953	1	,01891
Minimum Expected Frequency < 5	,031		
Cells with Expected Frequency < 5	81 OF	112 (72,3%)	Number of Missing Observations: 0

ii) Relation entre la taille de la ville et la PE: les résultats montrent une faible corrélation positive qui est non significative: $r = .0340$, $p = .457$ (voir: *annexe XII, page 163*). Ces résultats ne supportent pas l'hypothèse # 2, qui soutenait qu'il y a une relation négative entre la taille de la ville et la PE. Ils vont dans le même sens que les résultats obtenus des CC pour les relations entre ces deux variables.

iii) Relation entre l'indice d'effort fiscal et la PE: les résultats démontrent une faible corrélation négative qui est significative: $r = -.1286$, $p = .005$ (voir: *annexe XII, page 163*). Ces résultats supportent l'hypothèse # 3 et indiquent qu'il existe une relation négative entre l'indice d'effort fiscal (IEF) et la PE.

4.3.2.2.2. Les variables propres aux unités d'analyse

i) Relation entre la taille de l'unité et la PE: les résultats obtenus sont non-significatifs ($r = .0176$, $p = .700$) et ne peuvent pas supporter l'hypothèse # 4. (voir: *annexe XII, page 163*).

ii) Relation entre l'appartenance syndicale et la PE: les résultats démontrent, sur le plan bivarié, que l'appartenance syndicale influence la PE. A un niveau de confiance de 5% et à 30 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 94.81715 étant ainsi plus grand que le CHI^2 théorique (43.77). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle que la PE est répartie également dans tous les groupes syndicaux. Cependant, il faut prendre avec réserve ces résultats considérant que le tableau de contingences comporte des fréquences de 5 et moins dans 25 cas sur 42.

Tableau 4.27

La PE par appartenance syndicale

Protection de l'emploi (PE)	L'appartenance syndicale					Rangées Total
	PTQ 1	PTQ - autres 2	CSN SCFP 3	CSD 4	FISA 5	
0	13	75	29	9	34	164 34,1
1	2	1	5	1	1	10 2,1
2	2	13	12	3	24	54 11,2
3	1	2	6		9	20 4,2
4	6	17	17	5	7	52 10,8
5		1	2		2	5 1,0
6	4	108	35	6	18	176 36,6
Total	28 5,8	217 45,1	106 22,0	24 5,0	95 19,8	11 2,3 481 100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	94,81715	30	,00000
Likelihood Ratio	93,78230	30	,00000
Mantel-Haenszel test for linear association	5,40707	1	,02006

Minimum Expected Frequency = ,114
 Cells with Expected Frequency < 5 = 25 OF 42 (59,5%) Number of Missing Observations: 0

iii) Relation entre le type d'unité de négociation et la PE: les résultats bivariés démontrent que le type d'unité de négociation influence la PE. A un niveau de confiance de 5% et de 12 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 26.86583 étant ainsi plus grand que le CHI^2 théorique (21.03). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle que la PE est répartie également dans tous les types d'unités.

Tableau 4.28

La PE par le type d'unité de négociation

Protection de l'emploi (PE)	Type d'unité de négociation			Rangées Total
	Manuelle 1	Mixte 2	Bureau 3	
0	36	62	66	164 34,1
1	2	6	2	10 2,1
2	21	18	15	54 11,2
3	4	12	4	20 4,2
4	17	23	12	52 10,8
5		4	1	5 1,0
6	66	54	56	176 36,6
Total	146 30,4	179 37,2	156 32,4	481 100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	26,86583	12	,00808
Likelihood Ratio	27,66668	12	,00619
Mantel-Haenszel test for linear association	6,80923	1	,00907

Minimum Expected Frequency - 1,518
Cells with Expected Frequency < 5 - 6 OF 21 (28,6%) Number of Missing Observations: 0

iv) Relation entre le pourcentage des hommes et la PE: les résultats démontrent une faible corrélation positive qui est significative: $r = .1223$, $p = .007$ (voir: *annexe XII, page 163*). Ce résultat supporte l'hypothèse # 7 et suggère qu'il existe une relation positive entre le pourcentage des hommes et la PE, c'est-à-dire que plus le pourcentage des hommes est élevé, plus importante est la PE.

v) Relation entre le statut du salarié et la PE: les résultats démontrent, sur le plan bivarié, que le statut du salarié de l'unité d'analyse influence la PE. En ce qui concerne le statut du salarié, nous avons à un niveau de confiance de 5% et à 6 degrés de liberté, un CHI^2 observé de 256.5193 qui est plus grand que le CHI^2 théorique (12.59). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle que la PE est répartie également dans tous les types d'emplois.

Tableau 4.29

La PE par le statut des salariés

Statuts des salariés		
	1	2
	30	134
		164
		34,1
1	6	4
		10
		2,1
2	35	19
		54
		11,2
3	16	4
		20
		4,2
4	45	7
		52
		10,8
5	5	
		5
		1,0
6	173	3
		176
		36,6
Total	310	171
	64,4	35,6
		481
		100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
-----	-----	-----	-----
Pearson	256,51931	6	,00000
Likelihood Ratio	295,00693	6	,00000
Mantel-Haenszel test for linear association	239,98658	1	,00000
Minimum Expected Frequency -	1,778		
Cells with Expected Frequency < 5 -	3 OF	14 (21,4%)	Number of Missing Observations: 0

vi) Relation entre le type d'emploi du salarié et la PE: les résultats démontrent, sur le plan bivarié, que le type d'emploi du salarié de l'unité d'analyse influence la PE. Nous avons à un niveau de confiance de 5%, et à 6 degrés de liberté, un CHI^2 observé de 265.07085 qui est plus grand que le CHI^2 théorique (12.59). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle que la PE est répartie également dans tous les types d'emplois.

Tableau 4.30

La PE par le type d'emploi des salariés

Protection de l'emploi (PE)	Statuts des salariés		Rangées Total
	temps plein 1	temps partiel 2	
	28	136	164 34,1
1	6	4	10 2,1
2	37	17	54 11,2
3	16	4	20 4,2
4	45	7	52 10,8
5	5		5 1,0
6	173	3	176 36,6
Total	310 64,4	171 35,6	481 100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	265,07085	6	,00000
Likelihood Ratio	303,93374	6	,00000
Mantel-Haenszel test for linear association	244,56274	1	,00000
Minimum Expected Frequency -	1,778		
Cells with Expected Frequency < 5 -	3 OF	14 (21,4%)	Number of Missing Observations: 0

4.3.2.2.3. Les relations entre les variables indépendantes

Nous allons examiner les liens de colinéarité qui peuvent exister entre les variables indépendantes. S'ils apparaissent évidents, ces liens nous inciteront à la prudence afin d'éviter des problèmes éventuels de colinéarité entre les variables indépendantes qui ont pour effet entre autres d'accroître ou de diminuer faussement les liens éventuels entre les variables indépendantes, individuellement et collectivement, avec la PE.

i) Relation entre le type d'emploi et le statut des salariés de l'unité d'analyse: les résultats démontrent, sur le plan bivarié, qu'il y a un lien entre le statut du salarié de l'unité d'analyse et le type d'emploi.

Tableau 4.31

Le type d'emploi par le statut des salariés

Type d'emploi	Statut des salariés		Rangées Total
	réguliers 1	non-réguliers 2	
temps plein	302	8	310 64,4
temps partiel	8	163	171 35,6
Column Total	310 64,4	171 35,6	481 100,0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	413,70289	1	,00000
Continuity Correction	409,66513	1	,00000
Likelihood Ratio	487,13941	1	,00000
Mantel-Haenszel test for linear association	412,84280	1	,00000

Minimum Expected Frequency - 60,792 Number of Missing Observations: 0

En ce qui concerne le statut du salarié (régulier et non-régulier), nous avons à un niveau de confiance de 5% et à 1 degré de liberté, un CHI^2 observé de 413.70289. Comme il est plus grand que le CHI^2 théorique (3.84), il nous autorise à rejeter l'hypothèse nulle d'indépendance entre les deux variables et de croire qu'il y a un lien entre le type d'emploi et le statut du salarié (*voir section 5.2.1.5., page 98*).

ii) Relation entre l'appartenance syndicale et le type d'unité d'analyse: les résultats démontrent, sur le plan bivarié, qu'il y a un lien entre l'appartenance syndicale et le type d'unité d'analyse. A un niveau de confiance de 5% et à 10 degrés de liberté, le CHI^2 observé est de 20.33304 et il est plus grand que le CHI^2 théorique (18.31). Ceci nous amène à rejeter l'hypothèse nulle d'indépendance entre l'appartenance syndicale et les types d'unité de négociation.

Tableau 4.32

L'appartenance syndicale par le type d'unité d'analyse

		Type d'unité d'analyse			Rangées Total
		manu- elle	mixte	bureau	
Appartenance syndicale					
1	10	7	11	28	
PTQ - autres				5,8	
2	73	69	75	217	
PTQ - SCFP				45,1	
3	25	55	26	106	
CSN				22,0	
4	10	5	9	24	
CSD				5,0	
5	23	40	32	95	
FISA				19,8	
6	5	3	3	11	
Indépendants				2,3	
Total	146	179	156	481	
	30,4	37,2	32,4	100,0	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	20,33304	10	,02626
Likelihood Ratio	20,34774	10	,02613
Mantel-Haenszel test for linear association	,10888	1	,74142
Minimum Expected Frequency -	3,339		
Cells with Expected Frequency < 5 -	3 OF	18 (16,7%)	
Number of Missing Observations:	0		

iii) Relation entre la taille de l'unité d'analyse et la taille de la ville: les résultats démontrent une forte corrélation qui est significative: $r = .9762$, $p = .000$ (voir: *annexe XII*). Il est évident que ces liens nous invitent à la prudence afin d'éviter des problèmes éventuels de colinéarité entre ces deux variables indépendantes qui ont pour effet d'accroître faussement le lien éventuel entre ces deux variables et la PE.

4.3.2.2.4. Commentaires sur les résultats des analyses bivariées provenant des unités d'analyse

Quant aux analyses bivariées, les résultats nous démontrent que toutes les variables indépendantes, à l'exception de la taille de la ville, influencent la PE. Dans le cas des variables continues, les résultats démontrent qu'il y a une forte corrélation positive entre la taille de la ville et la taille de l'unité, ce qui nous invite à retenir que ces deux variables présentent des problèmes de colinéarité entre elles lorsqu'elles apparaissent dans une même régression. Nous discuterons ultérieurement de ce problème au Chapitre 5.

La faible corrélation négative entre l'indice d'effort fiscal et la PE est confirmée par les résultats obtenus. En fait, plus l'indice d'effort fiscal est élevé, plus faible est la PE. Même si ces résultats supportent l'hypothèse # 3, nous nous attendions à des résultats plus élevés. Possiblement que l'indicateur d'indice d'effort fiscal capte plus que la pression fiscale que subit la ville, en l'occurrence les effets de la région administrative et de la taille des villes qui s'y trouvent. Ultérieurement, nous reviendrons à ces problématiques d'applications statistiques au Chapitre 5.

Nous avons vu que l'appartenance syndicale est liée au type d'unité de négociation et que le type d'emploi est lié au statut des salariés. Dans le cas des variables continues, les résultats démontrent qu'il y a une forte corrélation positive entre la taille de la ville et la taille de l'unité, ce qui nous incite à croire que ces deux variables vont présenter des problèmes de colinéarité entre elles.

En somme, l'ensemble des résultats provenant des CC et des unités d'analyse, qui mettent en relation les variables indépendantes et la PE, suivent globalement le sens de nos hypothèses (*voir: Tableau 3.3, page 56*) sauf ceux qui proviennent des relations entre la taille de la ville et la PE. En fait, ces derniers résultats sont contraires à une proposition courante des spécialistes des relations industrielles du milieu municipal qui veut qu'il y ait une corrélation positive entre ces deux variables. Dans le cas des variables nominales, telles les types d'unités de négociation, l'appartenance syndicale, la région administrative et le statut des salariés, les résultats observés témoignent d'un lien avec la PE en tenant compte toutefois des réserves précédemment exprimées.

A cause des limites statistiques de l'analyse bivariée, nous ne pouvons pas capter l'influence simultanée de l'ensemble des variables indépendantes sur la PE, mais uniquement la soupçonner par le fait des cas de multicolinéarité entre plusieurs variables indépendantes.

En fait, ces analyses bivariées et univariées sont utiles à la compréhension des résultats pour le lecteur. De plus, elles nous ont permis de dégager les tendances comportementales entre chacune des variables indépendantes et la PE et finalement, les tendances entre l'ensemble des variables indépendantes et de déceler d'éventuels problèmes de multicolinéarité entre elles.

Toutefois, afin d'obtenir une meilleure connaissance des influences que peuvent entretenir ces variables indépendantes entre elles et simultanément sur la PE, nous allons au cours du prochain chapitre procéder à une analyse multivariée. Cette analyse devrait nous permettre de mieux capter les influences respectives et concomitantes des variables indépendantes sur la variable dépendante.

CHAPITRE 5 L'ANALYSE MULTIVARIÉE

5.1. L'équation de régression initiale

Nous avons établi une régression comprenant les indicateurs de chacune des variables explicatives:

Équation préliminaire

$$\begin{aligned}
 PE = & \beta_0 + \sum_{1}^{15} \beta_1 \text{ RÉGION} + \beta_2 \text{ IEF} + \beta_3 \text{ TAILLE VILLE} + \beta_4 \text{ TAILLE UNITÉ} + \\
 & \sum_{1}^5 \beta_5 \text{ APPARTENANCE SYNDICALE} + \sum_{1}^2 \beta_6 \text{ TYPE D'UNITÉ} + \beta_7 \% \text{ HOMMES} + \\
 & \beta_8 \text{ TYPE STATUT} + \beta_9 \text{ TYPE EMPLOI} + e .
 \end{aligned}$$

PE	=	Le niveau de protection de l'emploi.
β_0	=	La constante de l'équation.
LES VARIABLES PROPRES AUX VILLES:		
TAILLE VILLE	=	La taille de la ville.
IEF	=	L'indice d'effort fiscal de la ville.
RÉGION	=	L'une des 16 régions administratives d'appartenance de la ville.
LES VARIABLES PROPRES AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION:		
TAILLE UNITÉ	=	La taille de l'unité de négociation.
CSD	=	App. syndicale de l'unité à la CSD.
CSN	=	App. syndicale de l'unité à la CSN.
FISA	=	App. syndicale de l'unité à la FISA.
FTQ	=	App. syndicale de l'unité à la FTQ-AUTRES.
SCFP	=	App. syndicale de l'unité à la FTQ-SCFP exclusivement.
LES VARIABLES PROPRES AUX UNITÉS D'ANALYSE:		
MANUELLE	=	L'unité de négociation comprenant exclusivement des salariés manuels.
MIXTE	=	L'unité de négociation comprenant simultanément des salariés manuels et de bureau.
% HOMMES	=	Le pourcentage des hommes dans l'unité.
RÉGULIER	=	Le statut de salarié régulier.
TEMPS PLEIN	=	L'emploi à temps plein.
e	=	L'erreur résiduelle.

5.1.1. Les résultats de l'équation préliminaire

La PE, variable dépendante, est expliquée par les variables indépendantes de cette première équation à 58.5 % (R^2 ajusté), (voir: *annexe XIII, page 165 et suivantes*). Cependant, ces résultats témoignent de problèmes de colinéarité qui sont causés par de fortes corrélations entre certaines variables explicatives, soit parce que plusieurs variables mesurent les mêmes choses ou par le seul effet du hasard. Face à cette situation, la prudence nous dicte de ne pas se fier à ces premiers résultats qui contiennent deux ou plusieurs variables explicatives qui sont colinéaires et de corriger cette situation.

5.2. Le problème de multicollinéarité

5.2.1. Analyse des cas de multicollinéarité entre les groupes de variables explicatives

5.2.1.1. Les régions administratives et l'indice d'effort fiscal

Nous croyons que la région administrative capte plusieurs facteurs de nature sociale, politique, culturelle et économique, dont entre autres l'indice d'effort fiscal (IEF) qui mesure l'exploitation de l'assiette fiscale de la ville et possiblement l'effet "pattern" des négociations collectives du milieu municipal.

5.2.1.2. La taille de la ville et de l'unité de négociation

Les analyses bivariées nous ont montré que ces deux variables sont fortement corrélées ($n=401$, $.9762$ $P=,000$, (voir: *annexe XII, page 163*). Étant donné les économies d'échelle causées par la grandeur des entités, une grande ville aura une grande main-d'oeuvre qui se reflétera dans une ou plusieurs grandes unités de négociation. La corrélation élevée entre ces deux variables indique que toutes ces mesures captent la même chose. Ainsi la taille d'une ville et la taille de l'unité de négociation ne peuvent être mises dans la même régression sans diminuer la fiabilité de leurs coefficients estimés.

5.2.1.3. Le type d'unité d'analyse et le pourcentage des hommes:

L'hypothèse étant que les hommes sont plus agressifs, exigeants et revendicateurs que les femmes lors des négociations collectives, ils obtiennent de ces attitudes de meilleures conditions de travail y compris la PE que celles obtenues par les femmes. Ainsi, dans les unités d'analyse où le pourcentage des hommes est élevé, la PE le sera. A contrario, la PE sera faible dans les unités d'analyse où les hommes représentent un faible pourcentage des effectifs.

Cependant, même si nous mesurons l'influence du pourcentage des hommes sur la PE, nous ne pouvons ignorer que, dans les villes visées par notre recherche, les hommes occupent majoritairement les emplois manuels et qu'à contrario, les femmes occupent majoritairement des emplois cléricaux. A cause de ce fait, les résultats nous démontrent qu'il existe une forte colinéarité entre les variables pourcentage des hommes et le type d'unité d'analyse dans le contexte municipal.

5.2.1.4. Le statut et le type d'emploi du salarié dans les unités d'analyse:

Les analyses bivariées (voir: *annexe XXII, page 163*) montrent que les deux variables explicatives sont fortement corrélées parce que dans les villes, en considération de la forme de l'organisation du travail, la majorité d'employés "*réguliers*" sont généralement des employés à "*temps plein*". En contrepartie, la majorité des employés "*non-réguliers*" sont des employés à "*temps partiel*".

5.2.1.5. Résolution des cas de multicolinéarité entre les variables explicatives

Nous avons produit deux séries de régressions par paires incompatibles de variables, soit seize (16) régressions: deux séries pour la région administrative et l'indice d'effort fiscal qui contiennent chacune deux séries pour la taille de la ville et la taille de l'unité de négociation, qui contiennent à leur tour chacune deux séries pour le type

d'unité et le pourcentage des hommes, qui finalement contiennent chacune deux séries pour le statut et le type d'emploi ($2 \times 2 \times 2 \times 2 = 16$).

5.2.2. Analyse des cas de multicolinéarité à l'intérieur des blocs de variables explicatives.

Nous avons été confronté à des problèmes de multicolinéarité à l'intérieur même des blocs de variables nominales "*région administrative*" et "*appartenance syndicale*".

5.2.2.1. Les régions administratives

Nous avons résolu les cas de multicolinéarité des régressions caractérisées par cette variable en regroupant différentes régions administratives selon les diagnostics de multicolinéarité, les coefficients de régression obtenus et leur proximité géographique et accessoirement leur densité démographique.⁹⁵

A cet effet, nous avons établi un modèle comprenant les régions du Nord-du-Québec # 10 et de la Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine # 11 comme régions administratives de référence considérant leur faible densité démographique⁹⁶ par rapport aux autres régions du Québec et ce, malgré leur spécificité propre. Nous avons inséré les régions administratives restantes comme suit dans les régressions: la région Bas-St-Laurent # 01; la région Saguenay / Lac-St-Jean # 02; les régions de Québec # 03 et de Chaudière - Appalaches # 12; la région de la Mauricie / Bois-Francs # 04; la région de l'Estrie # 05; les régions de Montréal # 06, de Lanaudière # 14, des Laurentides # 15 et de la

⁹⁵ GRAVEL, Antonio, LAMARCHE, André P, ROBILLARD, Clément, *Géographie du Québec et du Canada: Une réalité à construire*, Ed Beauchemin, 1994, 304 pages, pages 46 à 54.

Remarque: La densité démographique moyenne du Québec au 31/12/92 était de 4.25 habitants au Km².

⁹⁶ Op.cit., n°: 95.

Remarque: La densité démographique moyenne de ces régions était au 31/12/92 de 0.16 habitant au Km².

Montréal # 16; la région de l'Outaouais # 07; la région de l'Abitibi / Témiscamingue # 08; la région de la Côte Nord # 09 et la région de Laval # 13.⁹⁷

Ce choix de regroupements régionaux s'explique par le fait que nous voulions écarter les problèmes statistiques mentionnés précédemment et que nous pensions que les grandes agglomérations métropolitaines telles Montréal et Québec se démarqueraient des agglomérations régionales.

Ainsi, le bloc régional de Montréal # 06;# 14;# 15;# 16 fut fusionné à cause de la proximité géographique des régions administratives qui le constituent et de leur influence économique déterminante ainsi que de la densité démographique qui en résulte. Pour les mêmes motifs, nous avons fusionné les régions administratives du bloc régional de Québec # 03;# 12 même s'il comprend la capitale politique du Québec. En fait, dans ces deux principaux blocs régionaux sont concentrées les grandes CC et 68% de la population du Québec.⁹⁸ Par contre, la région de Laval# 13 ne fut pas fusionnée avec le bloc régional de Montréal, considérant les résultats statistiques valables de cette région qui s'expliquent probablement par sa grande activité économique et sa densité

⁹⁷ Op. cit., n°: 95.

Région 01:	205 137 ind. /	22 376 Km ² =	9.1	habitants au Km ² .
Région 02:	286 159 ind. /	103 901 Km ² =	2.7	habitants au Km ² .
Région 03:	615 844 ind. /	19 286 Km ² =	31.9	habitants au Km ² .
Région 04:	466 203 ind. /	46 659 Km ² =	9.9	habitants au Km ² .
Région 05:	268 413 ind. /	10 113 Km ² =	26.5	habitants au Km ² .
Région 06:	1 775 871 ind. /	500 Km ² =	3 551.7	habitants au Km ² .
Région 07:	283 773 ind. /	32 869 Km ² =	8.6	habitants au Km ² .
Région 08:	151 978 ind. /	64 760 Km ² =	2.3	habitants au Km ² .
Région 09:	103 224 ind. /	399 315 Km ² =	.3	habitants au Km ² .
Région 10:	36 310 ind. /	840 178 Km ² =	.04	habitants au Km ² .
Région 11:	105 968 ind. /	20 446 Km ² =	5.2	habitants au Km ² .
Région 12:	367 953 ind. /	15 034 Km ² =	24.5	habitants au Km ² .
Région 13:	314 298 ind. /	245 Km ² =	1 282.8	habitants au Km ² .
Région 14:	334 848 ind. /	13 452 Km ² =	24.8	habitants au Km ² .
Région 15:	381 697 ind. /	21 576 Km ² =	17.7	habitants au Km ² .
Région 16:	1 198 187 ind. /	10 074 Km ² =	118.9	habitants au Km ² .

⁹⁸ Op. cit., n°: 95.

Remarque: La population du Québec se chiffrait à 4 674 400 habitants, tandis que celles de nos blocs régionaux de Montréal et Québec étaient de 4 674 400.

démographique supérieure aux autres blocs régionaux et aux autres régions.⁹⁹

5.2.2.2. L'appartenance syndicale

En ce qui concerne les régressions caractérisées par cette variable, nous avons résolu les cas de multicolinéarité en regroupant les différentes appartenances syndicales selon les diagnostics de multicolinéarité et les coefficients de régression obtenus.

L'appartenance syndicale québécoise des salariés manuels et de bureau, dans le secteur municipal, est répartie parmi un nombre restreint de Centrales syndicales. Dans notre échantillon des unités d'analyse, 45.1 % étaient affiliées à la FTQ-SCFP, 22.0% à la CSN et 19.8% à la FISA, le reste faisant partie d'autres types de regroupements syndicaux. Devant ces caractéristiques, nous avons scindé l'appartenance syndicale, soit la CSN, soit le SCFP et avons défini tous les autres regroupements comme groupe de référence.

5.2.3. Résultats des corrections

Cette démarche de regroupement des régions administratives et de l'appartenance syndicale nous a permis de corriger les problèmes statistiques précités, de restructurer notre régression préliminaire et de produire seize (16) régressions en tenant compte des paramètres présentés. Nous avons ainsi modifié nos équations de régression en ne mettant pas en présence dans une même équation les indicateurs suivants: l'indice d'effort fiscal et les régions administratives; la taille de l'unité de négociation et celle de la ville;

⁹⁹ Op. cit., n°: 95.

Remarque: La densité démographique des regroupements proposés est:

Région 01:	205 137 ind. /	22 376 Km ²	9.1	habitants au Km ² .
Région 02:	286 159 ind. /	103 901 Km ²	2.7	habitants au Km ² .
Région 03/12	983 797 ind. /	34 320 Km ²	28.6	habitants au Km ² .
Région 04:	466 203 ind. /	46 659 Km ²	9.9	habitants au Km ² .
Région 05:	268 413 ind. /	10 113 Km ²	26.5	habitants au Km ² .
Région 06/14/15/16:	3 690 603 ind. /	45 602 Km ²	80.9	habitants au Km ² .
Région 07:	283 773 ind. /	32 869 Km ²	8.6	habitants au Km ² .
Région 08:	151 978 ind. /	64 760 Km ²	2.3	habitants au Km ² .
Région 13:	314 298 ind. /	245 Km ²	1 282.8	habitants au Km ² .

le pourcentage des hommes et le type d'unité; le type d'emplois et le statut des salariés.

5.3. Les seize régressions finales

5.3.1. Commentaires sur les résultats des 16 équations

Tableau 5.1

Pouvoir explicatif des seize régressions multiples

R ² ajusté.	CSN-SCFP			
	Régions administratives		Indice d'effort fiscal	
	Temps plein et temps partiel	Réguliers et non-réguliers	Temps plein et temps partiel	Réguliers et non-réguliers
Taille de la ville				
Unités manuelles/mixtes	.56875	.54962	.54432	.53034
% Hommes	.56642	.54674	.54379	.52910
Taille de l'unité				
Unités manuelles/mixtes	.56831	.54923	.54317	.52927
% Hommes	.56616	.54652	.54247	.52797

Le tableau 5.1 montre les R² ajustés des 16 régressions. On peut observer que l'ensemble des régressions caractérisées par la région administrative sont toutes plus explicatives ¹⁰⁰ que les régressions équivalentes contenant l'indice d'effort fiscal. Ceci appuie notre explication antérieure à savoir que la variable région administrative capte une série de caractéristiques, y compris l'indice d'effort fiscal.

Les résultats montrent que les régressions avec la taille de la ville sont légèrement plus explicatives que celles avec la taille de l'unité de négociation. Cette situation peut

¹⁰⁰ Nous utilisons R² ajusté comme indicateur du pouvoir explicatif d'une équation sans pour autant suggérer qu'il est la seule mesure de la "qualité" économétrique d'une équation.

s'expliquer, à notre avis, par le fait que l'indicateur de la taille de la ville capte plus que la seule dimension de la ville. Il capte entre autres les statuts des salariés des villes, considérant qu'ils ont un poids plus important dans les grandes villes que dans les petites par rapport aux salariés non-réguliers. Les résultats montrent aussi que les régressions avec le type d'unité de négociation (manuelle/mixte) sont plus explicatives que celles avec le pourcentage des hommes. Ceci appuie notre explication antérieure à savoir que la variable manuelle/mixte capte plusieurs éléments, y compris le pourcentage des hommes.

Finalement, les résultats montrent que les régressions avec le type d'emploi (temps plein/temps partiel) sont plus explicatives que celles avec le type de statut (régulier/non-régulier). Ces résultats s'expliquent, à notre avis, par la structure de l'emploi municipal. Comme nous l'avons vu précédemment, l'organisation du travail municipal étant stable et classique, voire bureaucratique, il importe pour les villes d'avoir d'abord des postes à temps plein pour répondre aux activités normales et continues et des postes d'appoint pour les activités fluctuantes, d'où l'embauche prioritaire sur des postes à temps plein.

En somme, ces résultats reflètent la prépondérance du lien d'emploi qui repose d'abord sur le type d'emploi détenu et qui trace ensuite le statut qui sera ultérieurement acquis par le détenteur de l'emploi.

5.3.2. Commentaires sur les variables explicatives

Il faut se rappeler que nous avons mis l'accent sur les coefficients des équations de régression. Ainsi, pour les variables dichotomiques ou catégoriques (région, appartenance syndicale, type d'unité, type d'emploi et type de statut), les coefficients représentent les changements dans la valeur absolue de la variable dépendante causée par un changement de groupe de référence à une valeur indiquée au tableau. Par exemple dans l'ensemble des tableaux (Tableaux 5.2 à 5.5) si une unité d'analyse changeait de statut de non-régulier à régulier, la valeur absolue de la protection de l'emploi (PE) augmenterait d'approximativement de 3.8 unités (échelle de 0 à 9).

Pour les variables continues (IEF, taille de la ville ou de l'unité d'analyse et le % des hommes), les coefficients représentent le changement dans la valeur absolue d'une augmentation de 1.0 de la valeur de la variable indépendante. Par exemple, si la taille de la ville (000) d'une unité d'analyse augmente par 1.0 c'est-à-dire par 1000 habitants, la protection de l'emploi augmentera que de .0001 .

5.3.2.1. Les variables de coefficient stable

Les tableaux 5.2 à 5.5 présentent les deux séries de régressions décrites ci-haut, huit (8) avec régions administratives et huit (8) avec l'indice d'effort fiscal. Les résultats démontrent que les coefficients sur les variables sont relativement stables mises à part les différences signalées entre les régressions caractérisées par région administrative et l'indice d'effort fiscal et aussi l'exception des régressions comptant le type unité de négociation.

Tableau 5.2

Estimation du niveau relatif de la PE: les régressions 1 à 4

	Annexe 14	Annexe 15	Annexe 16	Annexe 17
	R 1	R 2	R 3	R 4
CONSTANTE	-1.865 ***	-2.025 ***	-1.721 ***	-1.813 ***
RÉGION				
Bas St-Laurent	1.228 **	1.401 ***	1.197 **	1.384 ***
Saguenay / Lac St-Jean	1.567 ***	1.555 ***	1.558 ***	1.550 ***
Québec / Chaudière - Appalaches	1.534 ***	1.712 ***	1.435 ***	1.612 ***
Mauricie - Bois Francs	0.916 **	0.969 **	0.808 *	0.873 *
Estrie	1.272 **	1.446 ***	1.221 **	1.398 ***
Montréal/Lanaudière/ Laurentides/Montérégie	1.955 ***	2.162 ***	1.790 ***	1.995 ***
Outaouais	1.925 ***	1.887 ***	1.816 ***	1.779 ***
Abitibi - Témiscamingue	1.278 **	1.448 **	1.184 **	1.350 **
Côte-Nord	1.390 ***	1.555 ***	1.255 **	1.428 **
Laval	2.430 **	2.575 **	2.218 **	2.371 **
TAILLE VILLE (000)	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
CSN - SCFP	0.788 ***	0.843 ***	0.830 ***	0.882 ***
TYPE D'UNITÉ				
unité manuelle	0.423 **	0.267 +		
unité mixte	0.503 ***	0.406 **		
‡ HOMMES			0.004 **	0.002
RÉGULIER	3.76 ***		3.76 ***	
TEMPS PLEIN		3.840 ***		3.839 ***
R ² AJUSTÉ	0.550	0.569	0.547	0.566

+, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

*, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

Tableau 5.3

Estimation du niveau relatif de la PE: les régressions 5 à 8

	Annexe 18	Annexe 19	Annexe 20	Annexe 21
	R 5	R 6	R 7	R 8
CONSTANTE	-1.854 ***	-2.013 ***	-1.720 ***	-1.812 ***
RÉGION				
Bas St-Laurent	1.230 **	1.403 ***	1.199 **	1.386 ***
Saguenay / Lac St-Jean	1.573 ***	1.562 ***	1.562 ***	1.555 ***
Québec / Chaudière - Appalaches	1.540 ***	1.718 ***	1.440 ***	1.620 ***
Mauricie - Bois Francs	0.920 *	0.973 **	0.814 *	0.880 *
Estrie	1.276 **	1.450 ***	1.225 **	1.402 ***
Montréal/Lanaudière Laurentides/Montérégie	1.923 ***	2.170 ***	1.802 ***	2.007 ***
Outaouais	1.940 ***	1.899 ***	1.829 ***	1.793 ***
Abitibi - Témiscamingue	1.277 **	1.447 **	1.188 **	1.354 **
Côte-Nord	1.391 **	1.550 ***	1.260 **	1.433 **
Laval	2.595 **	2.736 ***	2.350 **	2.503 **
TAILLE UNITÉ	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
CSN - SCFP	0.789 ***	0.846 ***	0.830 ***	0.883 ***
TYPE D'UNITÉ				
unité manuelle	0.423 **	0.267 +		
unité mixte	0.490 ***	0.394 **		
% HOMMES			0.004 **	0.002
RÉGULIER	3.762 ***		3.754 ***	
TEMPS PLEIN		3.837 ***		3.840 ***
R ² AJUSTÉ	0.549	0.568	0.545	0.566

+, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

+, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

Tableau 5.4

Estimation du niveau relatif de la PE: les régressions 9 à 12

	Annexe 22	Annexe 23	Annexe 24	Annexe 25
	R 9	R 10	R 11	R 12
CONSTANTE	0.373	0.504 *	0.350	0.552
I.E.F.	-0.267 ++	-0.323 ++	-0.267 ++	-0.328 ++
TAILLE VILLE (000)	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001 +
CSN - SCFP	0.841 +++	0.907 +++	0.847 +++	0.905 +++
TYPE D'UNITÉ				
unité manuelle	0.383 ++	0.224		
unité mixte	0.151	0.010		
‡ HOMMES			0.003	0.0003
RÉGULIER	3.769 +++		3.780 +++	
TEMPS PLEIN		3.830 +++		3.85 +++
R ² AJUSTÉ	0.530	0.54	0.529	0.544

+, ++, +++: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

*, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

Tableau 5.5

Estimation du niveau relatif de la PE: les régressions 13 à 16

	Annexe 26	Annexe 27	Annexe 28	Annexe 29
	R 13	R 14	R 15	R 16
CONSTANTE	0.400	0.530	0.373	0.575
I.E.F.	-0.265 ++	-0.321 ++	-0.267 ++	-0.327 ++
TAILLE UNITÉ	0.0002	0.0002	0.0002	0.0002
CSN - SCFP	0.845 +++	0.912 +++	0.849 +++	0.909 +++
TYPE D'UNITÉ				
unité manuelle	0.379 ++	0.221		
unité mixte	0.125	-0.016		
‡ HOMMES			0.003	0.0002
RÉGULIER	3.766 +++		3.780 +++	
TEMPS PLEIN		3.825 +++		3.849 +++
R ² AJUSTÉ	0.529	0.543	0.528	0.542

+, ++, +++: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

*, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

L'une de nos hypothèses prévoyait que la taille de la ville serait une variable explicative de la PE en ce sens que plus la taille de la ville serait importante, plus faible serait la PE. Les résultats observés nous obligent à rejeter cette hypothèse dans le cadre d'une analyse multivariée, car ils ne sont pas statistiquement significatifs.

Une autre de nos hypothèses prévoyait que la taille de l'unité d'analyse serait une variable explicative de la PE en ce sens que plus la taille de l'unité serait importante, plus serait importante la PE. Les résultats observés nous obligent à rejeter cette hypothèse dans le cadre d'une analyse multivariée, pour la même raison que dans le cas précédent.

Ni la taille de la ville, ni celle de l'unité de négociation n'entraînent de variations significatives dans la PE. En fait, chaque 1,000 de grandeur du coefficient de l'une ou de l'autre variable n'augmente que de 0.0001 le niveau de PE.

Notre cinquième hypothèse prévoyait que l'appartenance syndicale serait une variable explicative de la PE. Les résultats montrent que cette hypothèse est fondée. Non seulement les résultats sont importants et d'un ordre semblable dans toutes les régressions, mais ils sont statistiquement significatifs. En somme, le fait de faire partie de la CSN ou du SCFP plutôt que d'un autre regroupement syndical, augmente le niveau de PE d'approximativement 0.8 .

Il aurait été préférable de séparer la CSN du SCFP étant donné la répartition des effectifs syndicaux des deux organismes syndicaux à l'échelle du Québec. Cependant, à cause des problèmes de colinéarité rencontrés (*voir : annexe XIII, page 166*) nous avons dû regrouper la CSN et le SCFP ensemble par rapport aux autres appartenances syndicales étant devenues le groupe de référence.

Notre huitième hypothèse prévoyait que le statut de régulier vs non-régulier serait une variable explicative de la PE. Les résultats confirment cette hypothèse car ils sont importants, d'un ordre semblable dans toutes les régressions, mais aussi statistiquement

significatifs.

Notre dernière hypothèse prévoyait que le type d'emploi (*temps plein et temps partiel*) serait une variable explicative de la PE. Les résultats confirment encore une fois l'hypothèse car ils sont importants, d'un ordre semblable dans toutes les régressions et statistiquement significatifs.

Cependant, il faut retenir que le statut "*régulier*" et l'emploi à "*temps plein*" ont presque le même effet sur la PE: ces deux variables augmentent la PE approximativement de 3.8¹⁰¹ par rapport au statut "*non-régulier*" et l'emploi à "*temps partiel*" respectivement et qu'elles ont donc une influence sur le niveau de PE.

Nous avons aussi prévu une hypothèse à l'effet que le pourcentage des hommes dans une unité serait une variable explicative de la PE. Les résultats observés nous forcent à rejeter cette hypothèse dans le cadre d'une analyse multivariée, considérant qu'ils ne sont pas statistiquement significatifs. En fait, le pourcentage des hommes ne s'est avéré statistiquement significatif que dans certaines des régressions caractérisées par la région administrative et peu significatif en termes de la grandeur du coefficient (10% de plus augmente le niveau de PE de seulement 0.3 approximativement).

5.3.2.2. Les cas de variables instables entre deux séries de régressions

5.3.2.2.1. Les régions administratives

Toutes les régions sont significativement supérieures au groupe de référence (*régions Côte-Nord # 10 et Nord du Québec # 11*) en termes de PE. Parmi les régions administratives, celles de Laval # 13 et de Montréal # 06, Lanaudière # 14, Laurentides # 15 et Montérégie # 16 sont les plus explicatives de la PE. En contrepartie, la région

¹⁰¹ Les valeurs étant de 0 à 9.

de la Mauricie/Bois-francs # 04 semble fournir le plus bas niveau d'explications même si les résultats correspondants sont significatifs.

Nous pouvons conclure dans le sens de nos hypothèses en disant que la région administrative est une variable explicative et significative de la PE. Face à ce constat, nous aurions pu, dans le cadre d'un modèle plus minutieux, regrouper les régions administratives en 4 blocs régionaux statistiquement homogènes selon la grandeur des coefficients qui sont généralement consistants en termes de grandeurs relatives à travers les équations de régressions.

Ainsi, il y aurait eu:

- Un premier bloc régional Mauricie / Bois-Francs # 04 dont la densité démographique se situe à 9.9 habitants au Km² à un niveau de PE d'approximativement 0.9 légèrement différent du groupe de référence. Ce bloc produit de l'électricité, une grande diversité de bois d'oeuvre et du bois pour l'industrie des pâtes et papiers. On y retrouve une production agricole importante axée sur l'élevage laitier. Cependant, l'arrivée de nouvelles entreprises de transformation de l'aluminium et du magnésium stimule l'économie de la région qui se relève difficilement de la dernière récession économique. A la limite, cette région pourrait être fusionnée avec le groupe de référence.
- Un deuxième bloc régional qui comprendrait les régions du Bas-St-Laurent # 01, Estrie # 05, Abitibi-Témiscamingue # 08 et Côte-Nord # 09 dont la densité démographique est de 1.45 habitant au Km² et qui ont un niveau de protection compris entre 1.0 et 1.5 plus élevé que le groupe de référence. Ce bloc régional possède une économie tributaire de l'industrie forestière, des pâtes et papiers, des mines et des loisirs. Plus spécifiquement, l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord ont des industries minières d'extraction, de transformation et d'hydro-

électricité.¹⁰²

- Un troisième bloc régional qui serait composé des régions du Saguenay / Lac St-Jean # 02, de Québec # 03 / Chaudière - Appalaches # 12, de Montréal # 06 / Lanaudière # 14 / Laurentides # 15 / Montérégie # 16 et Outaouais # 07 et avec une densité démographique de 24 habitants au Km² à un niveau compris entre 1.5 et 2.0 plus élevé que le groupe de référence. Les régions qui composent ce bloc régional ont une forte densité démographique et des activités économiques de service, de tourisme et une présence importante de l'administration gouvernementale, en particulier dans les régions de l'Outaouais et de Montréal. Plus spécifiquement, la région du Saguenay / Lac St-Jean compte plusieurs multinationales dans le secteur des pâtes et papiers et l'aluminerie. La région de Chaudière - Appalaches produit du bois de sciage, du sirop d'érable et de l'amiante. Dans la région des Laurentides, l'industrie manufacturière est présente dans le secteur de l'automobile et l'avionnerie. La région de la Montérégie se démarque par un développement considérable depuis quelques années dans les domaines de la métallurgie, la pétrochimie, l'aéronautique et l'électronique.
- Le bloc régional de Laval # 13, dont la densité démographique est de 1282.8 habitants au Km², a un niveau de protection au moins 2.0 plus élevé que le groupe de référence. Cette région, en pleine croissance économique, possède des groupes industriels forts dans le secteur pharmaceutique et de l'édition. De plus, les services publics, financiers et commerciaux constituent son moteur économique.

A l'exception du premier bloc régional constitué plus haut, nous constatons que la PE s'accroît avec la densité démographique. Diverses raisons peuvent expliquer cette

¹⁰² Op. cit., n°: 95, pages 31 à 58.

Remarque: Les indications que nous avons mentionnées à notre texte relativement aux activités économiques des régions proviennent de cette source. Nous nous sommes largement inspiré du texte des auteurs pour formuler nos remarques et commentaires de nature économique.

relation, mais nous croyons que les activités économiques qui s'y déroulent sont la base de l'explication. En fait, l'occupation du territoire doit permettre aux producteurs de biens et services de développer des réseaux de distribution et des aires de marché où les coûts du temps de transport sont minimaux et l'aire de marché maximale, à la fois pour chacun d'eux et pour l'ensemble des consommateurs.

Ces préoccupations économiques les amènent à occuper l'espace de manière organisée et a des impacts directs sur la demande de services publics qui sont en grande partie de la compétence des villes. Ce type d'aménagement de l'espace par les producteurs est une illustration de la proposition de Losch¹⁰³ qui affirme que la minimisation des coûts de transport passe par la production de biens à une grande échelle dans un même endroit et par l'occupation d'un espace situé sur la ligne des transports (réseaux routiers, ferroviaires, les aéroports, et les ports en eaux profondes). Cependant, même si ces producteurs se regroupent selon ce modèle en fonction des consommateurs et des réseaux de transport, ils se localisent aussi en fonction d'autres producteurs de qui ils dépendent ou qui dépendent d'eux, créant ainsi des réseaux d'interdépendances techniques.

En somme, l'occupation territoriale répond à des préoccupations économiques qui entraînent généralement un accroissement important de la densité démographique qui se retrouve dans les agglomérations urbaines importantes qui sont à quelques exceptions des villes et ce, même dans le cas de territoires spécifiques tels ceux situés en dehors des réseaux de producteurs et consommateurs qui doivent une part importante de leur développement aux interventions de l'État. Les régions du Saguenay / Lac Saint-Jean, de l'Abitibi / Témiscamingue et de Chaudière - Appalaches en sont des exemples frappants où le développement économique a obligé l'État à les rapprocher des réseaux routiers. En faisant cela, l'État leur procure la minimisation des coûts de transport et un accès plus aisé aux producteurs, aux consommateurs et aux réseaux de transport, mais

¹⁰³ LOSCH, A., *The Economics of Location*, Boston, Yale University Press, 1954, chap. 8-12, pages 92 à 137.

impose une direction aux flux économiques vers son territoire.

5.3.2.2.2. Le type d'unité de négociation

Nous avons prévu avec l'hypothèse # 6 que le type unité de négociation serait une variable explicative de la PE en ce sens que les unités manuelles procurent une plus grande PE que les unités mixtes et que ces dernières auraient le même effet par rapport aux unités de bureau. Les résultats observés tendent à appuyer cette hypothèse lorsque la régression comprend l'indice d'effort fiscal (*IEF*) dans le cadre d'une analyse multivariée. Cependant, lorsque la régression comprend comme variable la région administrative, les résultats observés supportent nos hypothèses dans le cadre d'une analyse multivariée et cette fois ils sont statistiquement significatifs, tant pour les unités manuelles que mixtes.

Les variables manuelle et mixte dans les régressions avec régions administratives sont toujours significatives au moins au niveau de 90% et ce, contrairement aux attentes; les unités des travailleurs manuels ont toujours moins de PE que les unités mixtes par rapport aux unités de travailleurs de bureau. Ce résultat peut possiblement s'expliquer par la sensibilité des résultats à la forme spécifique du modèle pour certaines variables indépendantes.

Dans les régressions avec l'indice d'effort fiscal, les unités mixtes ne sont jamais significatives par rapport aux unités de bureau, ce qui implique que nous pourrions regrouper les deux types unités de négociation dans une régression moins détaillée. Cependant, elles sont statistiquement significatives dans le cas des unités manuelles à un niveau de confiance de 10%, plutôt qu'au niveau habituel de 5% que l'on utilise pour rejeter une hypothèse nulle ou sans effet. Néanmoins, parce que les pouvoirs explicatifs des deux séries de régressions (*celles avec région administrative ainsi que celles avec IEF*) sont si près que l'on ne peut affirmer que l'une des deux séries est meilleure que l'autre dans sa capacité d'expliquer la PE.

En somme, les unités manuelles sont significatives seulement dans certaines régressions lorsqu'elles comprennent la taille de la ville et le statut régulier. En contraste aux régressions avec les régions administratives et compte tenu de nos commentaires sur la signification statistique, les coefficients sur les unités manuelles sont toujours plus grands que ceux des unités mixtes.

5.3.2.2.3. L'indice d'effort fiscal

Nous avons aussi prévu l'hypothèse que l'indice d'effort fiscal (IEF) (*voir: régressions # 9 à # 16*) serait une variable explicative et significative de la PE. Nos résultats supportent cette hypothèse et démontrent une faible relation négative entre l'IEF et la PE à un niveau de signification acceptable, soit 95% (one-tailed). Tel que prévu, l'IEF, à titre de mesure inversée du niveau de pression fiscale qui s'exerce sur les contribuables de la ville, est une variable statistiquement significative. Cependant, elle a un petit coefficient, toutefois négatif tel qu'attendu. En fait, même si l'IEF d'une ville était augmenté de la valeur moyenne de l'IEF de notre échantillon, (1.985 *voir: Tableau 4.22, page 80*), la PE ne diminuerait que par seulement 0,596 ($0,3 \times 1,985$) ou 19.5% de la valeur moyenne de la PE. Nous concluons donc en affirmant que l'IEF est une variable explicative et significative de la PE.

5.4. Conclusion sur les résultats

Le pouvoir explicatif le plus élevé obtenu, selon l'ordre de présentation du tableau 5.1, est produit par la présence des indicateurs des régions administratives, de la taille de la ville, de l'appartenance syndicale, des types d'unité de négociation et des types d'emploi dans une même régression multivariée ($R^2 = .56875$). Le pouvoir explicatif le moins élevé, selon l'ordre du Tableau 5.1 (*page 100*), est produit par la présence des indicateurs de l'indice d'effort fiscal, de l'appartenance syndicale, de la taille de l'unité et le pourcentage des hommes et des statuts des salariés dans une même régression multivariée ($R^2 = .52797$).

Même si l'IEF est un moins bon indicateur que la région administrative au niveau des résultats, il demeure que la différence entre eux est petite et que les deux analyses démontrent des résultats fiables. Cependant, nous croyons que la différence entre les résultats s'explique probablement par le fait que la région capte l'effet "*pattern*" des négociations et que l'IEF non-pondéré concerne strictement la ville¹⁰⁴.

Nous présentons ci-dessous les tableaux 5.6 et 5.7 qui montrent les "*meilleures*" équations comportant les variables dominantes des régions administratives et de l'indice d'effort fiscal de même que les coefficients bêta de chacune des variables.

¹⁰⁴ Ibidem n°: 74.

Tableau 5.6

Estimation du niveau relatif de la PE: la régression 2

	Coefficient de régression	Bêta =
CONSTANTE	-2.025 ***	
RÉGIONS		
Bas St-Laurent	1.401 ***	.113056
Saguenay / Lac St-Jean	1.555 ***	.117015
Québec / Chaudière - Appalaches	1.712 ***	.233147
Mauricie - Bois Francs	0.969 **	.094568
Estrie	1.446 ***	.106022
Montréal / Lanaudière / Laurentides / Montérégie	2.162 ***	.417313
Outaouais	1.887 ***	.138323
Abitibi - Témiscamingue	1.448 **	.097224
Côte-Nord	1.555 ***	.100602
Laval	2.575 **	.078284
TAILLE VILLE (000)	0.0001	.028352
CSN - SCFP	0.843 ***	.152875
TYPES D'UNITÉS		
unités manuelles	0.267 +	.047495
unités mixtes	0.406 ++	.075810
TEMPS PLEIN	3.840 ***	.709703
R ² AJUSTÉ	0.56875	

+, ++, +++: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

*, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

- Bêta: Ce coefficient représente l'impact relatif de chacune des variables indépendantes sur la variable dépendante soit la PE indépendamment des unités d'analyse.

Tableau 5.7

Estimation du niveau relatif de la PE: la régression 10

	R 10	Bêta =
CONSTANTE	0.504 *	
I.R.P.	-0.323 ++	-.070223
TAILLE VILLE (000)	0.0001	.046431
CSN - SCFP	0.907 +++	.164462
TYPES D'UNITÉS		
unités manuelles	0.224	.039856
unités mixtes	0.010	.001911
TEMPS PLEIN	3.830 +++	.707623
R ² AJUSTÉ	0.54432	

+, ++, +++: Significatif à 90%, 95%, 99% (one-tailed test)

*, **, ***: Significatif à 90%, 95%, 99% (two-tailed test)

- Bêta: Ce coefficient représente l'impact relatif de chacune des variables indépendantes sur la variable dépendante soit la PE indépendamment des unités d'analyse.

Ces tableaux nous montrent que la variable la plus explicative est le statut "régulier" et qu'en général les résultats, exception faite des mesures de grandeur de la ville et de l'unité de négociation, vont dans le sens des hypothèses formulées au début de notre recherche.

6. CONCLUSION

6.1. Rappel des grandes étapes de la recherche

6.1.1. La réflexion

Ayant œuvré dans le milieu municipal durant de nombreuses années comme gestionnaire de ressources humaines, nous avons été intéressé dès le début de notre scolarité de maîtrise à la PE en milieu municipal. Comme plusieurs de mes collègues, nous étions sceptique face aux explications que les administrateurs municipaux fournissaient au sujet de la présence de la PE dans les conventions collectives des villes québécoises.

Ne pouvant toucher à tous les groupes de fonctionnaires municipaux dans le cadre limité d'un mémoire, nous avons privilégié d'étudier la PE chez les employés manuels et de bureau visés par des conventions collectives le 31 décembre 1992 dans les villes du Québec lors de changements technologiques ou de sous-traitance.

A partir de cette réflexion, nous avons procédé à une revue de la littérature sur la PE. Nous avons été à même de comprendre que la PE est une préoccupation présente dans le monde du travail autant en Amérique du Nord qu'en Europe, mais traitée fort différemment.

Les mesures assurant la PE contre les licenciements collectifs et individuels sont principalement traitées par la législation publique sous la forme de lois générales ou spécifiques, quelquefois codifiées dans les pays européens comme la France et l'Allemagne. Par contre en Angleterre comme en Amérique du Nord d'ailleurs, y compris le Québec, ce sont les conventions collectives que l'on qualifie de la "*loi des parties*" qui disposent de la PE.

La littérature nous a aussi permis de voir qu'il y a deux grandes "approches" à l'égard de la PE. Une qui encadre la PE par diverses pratiques juridiques, politiques et sociales (France, Allemagne, Italie) et une autre qui laisse principalement les forces du marché décider de sa présence. Dans ce dernier cas, à défaut de législation spécifique comme dans la précédente, les mesures de PE se retrouvent principalement dans les "conventions collectives" négociées par les parties (Angleterre, Canada, États-Unis et Québec).

Dans le cadre de la revue de la littérature, nous avons appris que les premières demandes portant sur la sécurité de l'emploi au Québec provenaient de la fonction publique provinciale et les acquis qu'ont les fonctionnaires provinciaux aujourd'hui furent progressifs et marqués par deux phases. Une première phase, de 1867 à 1965, fût caractérisée par une réaction globale au favoritisme politique qui avait cours au Québec et où le gouvernement dut consentir diverses formes de PE à ses fonctionnaires afin d'assurer la pérennité du gouvernement québécois.

Une deuxième phase débuta vers 1965 par des négociations collectives suite à la reconnaissance du droit à l'accréditation syndicale des fonctionnaires provinciaux. A compter de ce moment, la PE est devenue un enjeu de négociation collective qui s'est étendue progressivement à l'ensemble des ressources humaines gouvernementales.

Finalement, en ce qui concerne le milieu municipal, cette revue de la littérature ne nous a pas permis de trouver des sources décrivant l'introduction de la sécurité d'emploi dans le monde municipal. Par contre, elle nous a permis d'identifier uniquement les études empiriques de l'IRIR portant sur la sécurité de l'emploi accordée par des conventions collectives au Québec. En fait, ces différentes études de l'IRIR concluaient que les relations entre la sécurité d'emploi et les salaires ou bien avec la productivité, ou bien avec le taux de chômage, ou avec la vitesse d'ajustement du marché du travail sont toutes non concluantes.

De plus, nous avons consulté les données de banques de conventions collectives qui nous indiquaient qu'il y avait, le 31 décembre 1992 dans les villes du Québec, 116 (65 %) conventions sur un échantillon de 179 CC qui visaient des employés manuels et de bureau qui contenaient des dispositions qui assuraient la PE à divers niveaux.

6.1.2. La conceptualisation du modèle

A partir de ces informations, nous avons abordé la conceptualisation de notre modèle explicatif de la PE qui reprenait entre autres quelques hypothèses (taille de la ville et de l'unité de négociation) répandues dans le milieu municipal. Notre approche conceptuelle propose donc que c'est le pouvoir de négociation des parties qui assure dans une large partie les mesures assurant la PE. Cependant, nous retenons aussi les influences des facteurs environnementaux et socio-démographiques sur le pouvoir de négociation des parties.

En somme, nous considérons que la PE, dont le niveau varie en cas de changements technologiques et de sous-traitance, est uniquement assurée par des mesures visant exclusivement la PE. Cette protection peut être "*totale*" en garantissant aux salariés un emploi lors des trois situations précitées. Elle peut-être "*faible*" en permettant aux salariés de conserver leur emploi par la mise à jour de leurs compétences professionnelles et le maintien de leur lien d'emploi lors des situations de changements techniques, changements administratifs ou de sous-traitance. Finalement, elle peut être "*nulle*" par le simple fait de son absence ou de son interdiction dans les CC.

6.1.3. Les concepts retenus

Notre approche fut que les changements technologiques comprenaient d'une part les changements techniques qui visaient exclusivement les aspects mécaniques de la production, c'est-à-dire la machinerie, l'outillage et l'appareillage nécessaires à la production et d'autre part, les changements administratifs qui visaient exclusivement les

changements de structures et de procédures administratives nécessaires à la production de biens et services. Ces derniers comprenaient les fusions de services ou d'organismes municipaux de toute dénomination, la création de toute forme de regroupements municipaux.

Ces changements techniques et administratifs peuvent se produire simultanément ou indépendamment les uns des autres, mais pour les fins de notre recherche nous en avons tenu compte séparément. Puis, il y a la sous-traitance où la PE peut être mise à l'épreuve, considérant que le travail est effectué par des tiers à la place et lieu des employés visés par la convention collective.

Tandis que l'analyse se déroule habituellement au niveau de la convention collective nous avons dû développer, pour les fins de la recherche, un niveau supplémentaire d'analyse qui prendrait en compte la structure de la main-d'œuvre des villes, soit l'unité d'analyse, qui est basée sur le statut et non sur l'unité de négociation et elle prend quatre (4) formes possibles mutuellement exclusives: les unités de salariés réguliers et à temps plein; les unités de salariés réguliers et à temps partiel; les unités de salariés non-réguliers et à temps plein et les unités de salariés non-réguliers à temps partiel.

En ce qui concerne le pouvoir de négociation et ne pouvant considérer tous les modèles dans le cadre de notre recherche, nous n'avons privilégié que des modèles prônant une explication économique du pouvoir de négociation des parties et qui ne prenaient pas en compte les attentes des parties à la négociation.

6.1.4. La modélisation empirique de la PE.

Notre modèle conceptuel opérationnalisé sous sa forme empirique comprend une variable dépendante (la protection de l'emploi, PE) et neuf variables indépendantes qui exerceront une influence concomitante sur le contenu des clauses de CC en vigueur au

31 décembre 1992, y compris la protection de l'emploi (*voir: Tableau 3.3, page 56*).

. La variable dépendante: la protection de l'emploi (PE)

La variable dépendante a pris la forme d'une variable ordinale comprenant pour chacune des situations trois niveaux de PE, à savoir la "*protection totale*", la "*protection faible*" et la "*protection nulle*" ou l'absence de protection de l'emploi (*voir: Tableau 3.3, page 56*)

. Les neuf variables indépendantes

Les variables indépendantes ont pris diverses formes (nominales et continues) et des hypothèses furent formulées à l'égard de chacune d'elles. Les variables explicatives sont la région administrative (*Ho # 1*), la taille de la ville (*Ho # 2*), l'indice d'effort fiscal (*Ho # 3*), la taille de l'unité de négociation (*Ho # 4*), l'appartenance syndicale de l'unité de négociation (*Ho # 5*), le type d'unité de négociation (*Ho # 6*), le pourcentage des hommes au sein de l'unité d'analyse (*Ho # 7*), le type de statut (*Ho # 8*) et le type d'emploi (*Ho # 9*) détenu par les salariés.

6.1.5. La méthodologie

Nous avons débuté la cueillette de l'information en mai 1994 en demandant aux responsables des ressources humaines des 256 villes de notre échantillon de nous remettre les copies des CC pertinentes, copies de la "*Demande d'informations sur les effectifs syndicaux -employeurs*" et des "*Certificats de dépôt des CC*" de leur organisme.

Au terme de la première démarche, plus de 140 villes nous ont fourni les informations demandées. Pour les données manquantes, nous nous sommes adressé au Bureau du Commissaire général du travail (BCGT) et nous avons aussi utilisé les données du Centre de ressources municipal en relations du travail et ressources humaines de

31 décembre 1992, y compris la protection de l'emploi (voir: *Tableau 3.3, page 56*).

. La variable dépendante: la protection de l'emploi (PE)

La variable dépendante a pris la forme d'une variable ordinale comprenant pour chacune des situations trois niveaux de PE, à savoir la "*protection totale*", la "*protection faible*" et la "*protection nulle*" ou l'absence de protection de l'emploi (voir: *Tableau 3.3, page 56*)

. Les neuf variables indépendantes

Les variables indépendantes ont pris diverses formes (nominales et continues) et des hypothèses furent formulées à l'égard de chacune d'elles. Les variables explicatives sont la région administrative (*Ho # 1*), la taille de la ville (*Ho # 2*), l'indice d'effort fiscal (*Ho # 3*), la taille de l'unité de négociation (*Ho # 4*), l'appartenance syndicale de l'unité de négociation (*Ho # 5*), le type d'unité de négociation (*Ho # 6*), le pourcentage des hommes au sein de l'unité d'analyse (*Ho # 7*), le type de statut (*Ho # 8*) et le type d'emploi (*Ho # 9*) détenu par les salariés.

6.1.5. La méthodologie

Nous avons débuté la cueillette de l'information en mai 1994 en demandant aux responsables des ressources humaines des 256 villes de notre échantillon de nous remettre les copies des CC pertinentes, copies de la "*Demande d'informations sur les effectifs syndicaux -employeurs*" et des "*Certificats de dépôt des CC*" de leur organisme.

Au terme de la première démarche, plus de 140 villes nous ont fourni les informations demandées. Pour les données manquantes, nous nous sommes adressé au Bureau du Commissaire général du travail (BCGT) et nous avons aussi utilisé les données du Centre de ressources municipal en relations du travail et ressources humaines de

rier 302 CC visant les salariés manuels et de bureau qui travaillaient dans les 211 villes québécoises au 31/12/1992.

Quant au codage des données, nous avons bâti une grille d'analyse pour classifier et compiler les informations pertinentes provenant des sources précédemment mentionnées (*Annexe VII, page 154*).

6.1.6. Premier type d'analyse: analyses univariées

Globalement, ces données mettent en évidence les faits suivants en ce qui concerne les villes:

- . Les régions de Québec, Montréal et de la Montérégie regroupent 52% de la population totale et comptent pour 69% de la population des villes.
- . Parmi les 256 villes de notre échantillon qui sont signataires de 311 CC, 45 furent écartées de la recherche: huit villes, signataires de 9 CC, faute de n'avoir pas répondu à nos relances et trente-sept faute d'accréditation.
- . Les 45 villes exclues de la recherche sont de petite taille (moyenne = 3 100 habitants).
- . Les 214 villes retenues par notre recherche avaient une population moyenne de 24 175 habitants. Leur indice d'effort fiscal moyen était de 1.96. Plus de 40 % d'entre elles sont des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec.

Globalement, ces données mettent en évidence les résultats suivants en ce qui concerne les conventions collectives et unités de négociation:

- . Les 302 CC de notre échantillon ont une durée moyenne de 46.5 mois, les trois plus brèves de 12 mois et les deux plus longues de 74 mois. Ces 302 CC s'appliquent durant la période allant du 1^{er} janvier 1989 au 28 février 1998.
- . 119 de ces CC furent prolongées par la Loi 102 et 63 par ententes mutuelles et

ce, pour des périodes maximales de 36 mois (mode de la période de prolongation = 24 mois, celui de la durée = 60 mois). La répartition des CC par type d'unité de négociation démontre qu'il y a 104 unités manuelles (34.4%), 106 unités mixtes (35.1%) et 92 unités d'employés de bureau (30.5%).

- . Plus de 44% des CC proviennent des régions de la Montérégie, de Montréal et de Québec.
- . Le SCFP, la CSN et la FISA regroupent 86.8% des CC.
- . L'ensemble des unités de négociation ont une taille moyenne de 99 salariés (E-T= 463, min= 3, max= 6033) et comptent en moyenne 65 hommes (E-T= 311, min= 0, max= 4 250) et 34 femmes (E-T= 192, min= 0, max= 3196).
- . Ces 302 CC démontrent que les salariés réguliers à temps plein, sans égard aux types d'unités de négociation, constituent 80.4% des effectifs. Les hommes représentent 66.3% des effectifs et les femmes 33.7%.

6.1.7. Deuxième type d'analyse: les analyses bivariées:

6.1.7.1. Analyse des CC

Globalement, ces données mettent en évidence, à partir d'analyses bivariées, les résultats suivants à l'égard des variables indépendantes et la PE au niveau de la CC.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les variables propres aux villes les résultats sont:

- . Que la PE n'est pas également répartie dans toutes les régions administratives, ce qui supporte l'hypothèse # 1.
- . Qu'il y a une faible corrélation positive et non significative entre la taille de la ville et la PE, ce qui ne supporte pas l'hypothèse # 2 qui prévoyait une corrélation négative entre la taille de la ville et la PE, considérant que les villes de plus

grande taille possédaient la capacité de ne pas accorder la PE.

- Qu'il existe une faible corrélation négative et significative entre l'indice d'effort fiscal et la PE, ce qui supporte l'hypothèse # 3 qui prévoyait que la PE est faible lorsque l'indice d'effort fiscal est élevé.

En ce qui concerne les variables propres aux unités de négociation, les résultats sont:

- Qu'il y a une faible corrélation positive et non-significative entre la PE et la taille de l'unité de négociation, ce qui ne supporte pas l'hypothèse # 4 qui suggère que plus la taille d'une unité est grande, plus importante est la PE.
- Que les résultats démontrent que l'appartenance syndicale à laquelle appartient l'unité de négociation influence la PE, ce qui nous amène à accepter l'hypothèse # 5 qui soutenait que la PE était répartie selon les regroupements syndicaux.
- Que l'analyse de variance démontre que le type d'unité de négociation auquel appartient la CC n'influence pas la PE et nous autorise à rejeter les hypothèses # 6a et # 6b qui soutiennent que la PE est répartie en ordre décroissant selon le type d'unité (*unité manuelle > unité mixte > unité de bureau*) .
- Qu'il existe une corrélation positive et non significative entre le pourcentage des hommes et la PE, ce qui ne nous autorise pas à accepter l'hypothèse # 7 qui veut que la PE s'accroît avec le pourcentage des hommes dans l'unité de négociation.

6.1.7.2. Analyse des unités d'analyse

Comme nous l'avons mentionné, nous avons développé un niveau supplémentaire d'analyse qui prenait en compte la structure de la main-d'œuvre des villes, soit l'unité d'analyse.

Malgré cette transformation, les unités d'analyse ont conservé les caractéristiques des unités de négociation de l'échantillon de base et globalement ces données mettent en

évidence les résultats suivants provenant des analyses statistiques bivariées en ce qui concerne les relations entre les variables indépendantes et la PE.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les variables propres aux villes, les résultats sont:

- . Que la région administrative de l'unité d'analyse influence la PE, ce qui supporte l'hypothèse # 1.
- . Qu'il y a une faible corrélation positive et non-significative entre la taille de la ville et la PE, ce qui ne supporte pas l'hypothèse # 2.
- . Qu'il y a une faible corrélation négative et significative entre l'indice d'effort fiscal et la PE, ce qui supporte l'hypothèse # 3.

En ce qui concerne les variables propres aux unités d'analyse les résultats sont:

- . Qu'ils sont non-significatifs et ne peuvent pas supporter l'hypothèse # 4 qui postulait une relation positive entre la taille de l'unité d'analyse et la PE.
- . Qu'en ce qui concerne la relation entre l'appartenance syndicale et la PE, les résultats nous amènent à accepter l'hypothèse que la PE est influencée par l'appartenance syndicale.
- . Que les résultats bivariés démontrent que le type d'unité de négociation influence la PE.
- . Qu'il y a une faible corrélation positive et significative, ce qui supporte l'hypothèse # 7 sur l'existence d'une relation positive entre le pourcentage des hommes et la PE.
- . Que le statut du salarié de l'unité d'analyse influence la PE et nous amène à accepter l'hypothèse que la PE n'est pas également répartie également dans tous les types d'emplois.
- . Que le type d'emploi du salarié de l'unité d'analyse influence la PE ce qui nous amène à rejeter l'hypothèse que la PE est répartie également dans tous les types

amène à rejeter l'hypothèse que la PE est répartie également dans tous les types d'emplois.

En somme, les résultats nous démontrent que toutes les variables indépendantes, à l'exception de la taille de la ville, influencent la PE. Dans le cas des variables continues, les résultats démontrent qu'il y a une forte corrélation positive entre la taille de la ville et la taille de l'unité, ce qui nous invite à retenir que ces deux variables présentent des problèmes de colinéarité entre elles lorsqu'elles apparaissent dans une même régression.

L'ensemble des résultats provenant des CC et des unités d'analyse qui mettent en relation les variables indépendantes et la PE, suivent globalement le sens de nos hypothèses (voir: *Tableau 3.3, page 56*) sauf ceux qui proviennent des relations entre la taille de la ville et la PE. En fait, ces derniers résultats sont contraires à une proposition répandue parmi les spécialistes des relations industrielles du milieu municipal qui veut qu'il y ait une corrélation négative entre ces deux variables.

6.1.8. Troisième type d'analyse: l'analyse multivariée

Comme nous l'avons vu précédemment, les résultats obtenus par les analyses bivariées témoignent de relations statistiques individuelles et séparées entre chacune des variables indépendantes et la PE. Par l'analyse multivariée, nous cernons les relations qui existent entre les variables indépendantes simultanément et la PE.

Nous avons créé une régression initiale comprenant les indicateurs de chacune des variables explicatives (voir: *page 94*) et nous avons obtenu le résultat que la PE est expliquée par les variables indépendantes de cette première équation à 58.3% (R^2 ajusté) (voir: *annexe XIII, page 165*).

Cependant, ces résultats témoignent de problèmes de colinéarité qui sont causés par de fortes corrélations entre certaines variables explicatives. Face à cette situation, la prudence nous dicte de ne pas se fier à ces premiers résultats qui contiennent deux ou plusieurs variables explicatives qui sont colinéaires et de corriger cette situation. Nous avons, à cette fin, procédé à l'analyse des cas de multicollinéarité entre les groupes de variables explicatives et nous avons constaté entre autres que les paires de variables suivantes: la taille de la ville et de l'unité de négociation, le type d'unité de négociation et le pourcentage des hommes et le statut et le type d'emploi détenu par le salarié sont très fortement corrélées dans le milieu municipal.

Pour résoudre ces problèmes de multicollinéarité, nous avons produit deux séries de régressions par paires incompatibles de variables, soit seize (16) régressions: deux séries pour la région administrative et l'indice d'effort fiscal qui contiennent chacune deux séries pour la taille de la ville et la taille de l'unité de négociation, qui contiennent à leur tour chacune deux séries pour le type d'unité et le pourcentage des hommes, qui finalement contiennent chacune deux séries pour le statut et le type d'emploi ($2 \times 2 \times 2 \times 2 = 16$). Malgré cela, il subsista quelques cas de multicollinéarité que nous avons pu ajuster en tenant compte des diagnostics de multicollinéarité. Nous avons donc regroupé les régions administratives et les appartenances syndicales et restructuré notre régression préliminaire et produit seize (16) régressions en tenant compte des paramètres présentés.

Ainsi, le Tableau 6.1 nous montre le pouvoir explicatif respectif de ces seize régressions.

Nous avons ainsi modifié nos équations de régression en ne mettant pas en présence dans une même équation les indicateurs suivants: l'indice d'effort fiscal et les régions administratives; la taille de l'unité de négociation et celle de la ville; le pourcentage des hommes et les types d'unité; les types d'emplois et les statuts des salariés et nous avons obtenu les résultats suivants.

Tableau 6.1 (idem du Tableau 5.1)

Le pouvoir explicatif des seize régressions multiples

R ² ajusté.	CSN-SCFP			
	Régions administratives		Indice d'effort fiscal	
	Temps plein et temps partiel	Réguliers et non-réguliers	Temps plein et temps partiel	Réguliers et non-réguliers
Taille de la ville				
Unités manuelles/mixtes	.56875	.54962	.54432	.53034
‡ Hommes	.56642	.54674	.54379	.52910
Taille de l'unité				
Unités manuelles/mixtes	.56831	.54923	.54317	.52927
‡ Hommes	.56616	.54652	.54247	.52797

6.2. Résumé des résultats

La première conclusion que nous pouvons tirer de cette recherche est que ce ne sont pas tous les salariés manuels et de bureau des villes du Québec au 31 décembre 1992 qui bénéficiaient de la "*protection totale*" de l'emploi, contrairement à l'opinion généralement répandue. Plusieurs d'entre eux, soit principalement les employés réguliers à temps partiel et les non-réguliers à temps plein, n'avaient globalement que les bénéfices de la "*protection faible*" de l'emploi ou de la "*protection nulle*" de l'emploi.

Les variables explicatives qui procurent le plus d'effet sur la PE sont le statut du salarié (*régulier ou non-régulier*) ou son type d'emploi (*temps plein ou temps partiel*). Cependant, compte tenu du type d'organisation du travail du milieu municipal, le statut et le type d'emploi mesurent la même chose.

L'appartenance syndicale influence aussi la PE de façon significative. Après avoir ajusté le statut des employés par le développement des unités d'analyse, nous constatons

que les syndicats qui font partie du SCFP-FTQ ou de la CSN ont un niveau de PE plus élevé que les autres. Nous avons tenté de tester la relation entre l'appartenance syndicale SCFP et les autres, mais les limites statistiques de notre échantillon ne pouvaient nous donner des résultats significatifs qu'en regroupant finalement les appartenances significatives (SCFP/CSN) au détriment des autres.

Les autres variables de notre modèle (région administrative; indice d'effort fiscal; les unités de manuels et les unités mixtes) ont produit les résultats attendus et supporté nos hypothèses sur la PE à l'exception de la taille des villes et des unités de négociation.

Dans le cas de la taille des villes, les résultats furent contraires à notre hypothèse # 2 lors des analyses bivariées et multivariées sans toutefois être significatifs. Quant aux résultats provenant de la taille de l'unité de négociation, ils ne furent pas significatifs.

Ces résultats provenant de ces deux variables sont non seulement contraires à nos attentes, mais aussi intéressants considérant qu'ils sont en contradiction avec l'opinion largement répandue parmi les gestionnaires de ressources humaines du milieu municipal qui veut que la taille des unités de négociation et conséquemment de la ville s'avère "*l'une des explications*" des conditions de travail supérieures des employés syndiqués des grandes villes par rapport à celles des employés syndiqués des petites villes.

Le pourcentage des hommes dans l'unité d'analyse bien que positif et statistiquement significatif dans certaines régressions avec "*région administrative*" n'est nullement significatif en termes de la grandeur du coefficient de régression.

L'indice d'effort fiscal, à titre de mesure inversée de la pression fiscale exercée sur les contribuables des villes, diminue la PE à mesure qu'il augmente. Résultat certes intéressant supportant notre hypothèse, mais peu significatif de son effet sur la PE. Étant donné les problèmes de multicolinéarité rencontrés entre cette variable et la région administrative, l'IEF ne peut être inclus dans une même régression avec la région

administrative.

Malgré cela, le résultat s'avère intéressant considérant que la région administrative capte les caractéristiques d'une gamme de villes, tandis que l'indice d'effort fiscal capte les caractéristiques propre d'une ville. Cependant, nous pensons que cette relation statistique est une dimension originale propre à la banque de données qui a servi à cette recherche.

A cause des arrangements institutionnels des organismes syndicaux qui notamment fonctionnent sur des bases régionales, il y a probablement l'effet "*pattern*" des négociations collectives qui est capté par la variable explicative région, mais qui ne l'est pas par la variable IEF qui mesure uniquement l'effort fiscal non-pondérée de la ville.

6.3. Les limites de la recherche

Nous savions dès le début de cette recherche que plusieurs limites étaient présentes, mais en considération de l'étendue que doit être un mémoire, nous avons procédé à des choix qui, nous l'espérons, furent judicieux. Une des importantes limites de cette recherche repose dans les données que nous aurions pu développer par l'inclusion de variables additionnelles servant d'indicateurs aux variables explicatives et à la variable dépendante.

i) La pression fiscale sur les contribuables de la ville: l'indice d'effort fiscal s'est avéré un indice valable décrivant bien la pression fiscale sur la ville (degré d'exploitation qu'elle fait de son assiette fiscale). Ainsi, nous aurions pu aussi considérer un autre aspect important qui influence le pouvoir de négociation qui est le niveau d'aisance ou de difficulté financière de la ville. L'indicateur utilisé aurait pu être le ratio entre la proportion du budget total de la ville qui est consacré au remboursement des dettes de toutes catégories et à la rémunération des ressources humaines. Cette variable aurait pu témoigner de l'aisance ou de la difficulté financière de la ville au moment des

postes budgétaires (dette et ressources humaines) peut être moins disposée à consentir des conditions de travail que celles qui consacrent pour ces mêmes dépenses 50% et où les revenus anticipés s'accroissent continuellement. Cependant, il y aurait une limite à cette explication hypothétique considérant que la PE dans les conventions collectives est souvent apparue dans un passé qui était fort différent de celui d'aujourd'hui en termes fiscal et financier.

ii) La taille de la ville: il aurait été important de considérer la grandeur économique de la ville, variable influençant le pouvoir de négociation par un indicateur autre que strictement la taille. Ainsi, le ratio constitué du budget de la ville par rapport à ceux de l'ensemble des institutions municipales de la région administrative d'appartenance de la ville, nous aurait permis de voir l'importance de la ville dans sa région administrative d'appartenance. Nous avons observé que la région administrative influence la PE, mais il aurait été utile de tenter de connaître dans quelle proportion chacune des villes de la région administrative influence la PE.

Cette double collecte de données pourrait nous permettre de connaître non seulement l'importance relative de chacune des régions administratives, mais aussi l'importance relative des villes dans leur région commune d'appartenance et leur importance relative à l'échelle du Québec et leur effet sur la PE.

Ces données nous permettraient de tester l'hypothèse que les villes qui occupent le premier rang économique de leur région concèdent des conditions de travail plus avantageuses à leurs salariés que celles qui se situent au dernier rang. Une hypothèse allant dans le même sens pourrait être testée pour l'ensemble des villes du Québec, sans égard à leur région administrative d'appartenance.

iii) La taille de l'unité de négociation: les résultats statistiques de cet indicateur nous ont amené à croire que l'importance de l'unité de négociation doit être mesurée par d'autres indicateurs. A cette fin, nous croyons que le ratio du travail accompli par les

salariés de la ville par rapport à celui qui est exécuté par des tiers de la même ville donnerait une indication de l'importance de l'unité de négociation dans le cheminement des services municipaux. Plus ce ratio serait favorable aux salariés, plus importantes devraient être les dispositions dans la convention collective qui assurent la PE.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les unités d'employés manuels, un ratio semblable pourrait être établi en ce qui concerne la portion des réseaux d'aqueducs et égouts, routiers et piétonniers qui sont entretenus et réparés par les salariés de la ville par rapport à ce qui est entretenu et réparé par des tiers. En ce qui concerne les bureaux, un ratio semblable pourrait aussi être établi. En somme, plus importante serait l'implication directe des salariés d'une ville dans l'exécution des services municipaux, plus importante serait l'unité de négociation et plus importante serait la PE des salariés de cette unité.

iv) Une limite relative à la collecte des données nous semble exister considérant qu'à de nombreuses reprises nous avons constaté des distinctions qualitatives et quantitatives importantes relativement aux informations traitant des effectifs. A de nombreuses reprises, nous avons dû confirmer avec l'employeur les informations retenues à la recherche, considérant que celles qui provenaient du Ministère du travail ou celles du bureau du Commissaire général du travail étaient différentes pour des questions identiques, bien qu'à l'origine ces informations provenaient du même employeur.

A notre avis, une attention plus soutenue devrait entourer la perception et la compilation de ces informations par les différentes institutions et employeurs municipaux, afin d'éviter des répétitions de données aux fichiers informatiques et manuels et des contradictions de données.

La recherche n'a pas pris en compte, considérant sa dimension limitée, des variables intéressantes telles l'évaluation historique des relations du travail et celles qui mesurent les buts et les valeurs des parties lors des négociations collectives comme le

proposait le modèle de Chaykowski.¹⁰⁵ La connaissance historique des relations du travail entre les parties aurait pu nous indiquer le type de climat dans lequel se sont réglées les différentes conventions collectives par le passé entre les parties.

Une autre variable intéressante aurait pu être la classification de la stratégie de négociation du syndicat et de sa relation avec sa centrale lors des négociations collectives face à la stratégie de la ville au même moment. Les types de stratégies poursuivies par les parties peuvent, à notre avis, probablement influencer le résultat des négociations collectives. Cependant, cette problématique constitue l'objet d'une recherche de nature différente de la nôtre.

D'autres limites pourraient aussi faire l'objet de commentaires de notre part, mais nous croyons que ce sont les recherches ultérieures sur le sujet qui pourront les régler.

6.4. Les pistes de futures recherches

A notre avis, de nombreuses pistes de recherche devraient être explorées afin de mieux saisir les différentes facettes de la PE.

Une des premières suggestions qui nous vient à l'esprit, c'est d'ajouter de la variance à la variable dépendante. Il serait souhaitable que son indicateur offre plusieurs catégories de protection de l'emploi lorsqu'il y a PE. De ce fait, nous pourrions considérer des niveaux additionnels de PE en sus des clauses de conventions collectives actuelles qui indiquent la *protection totale* ou la *protection faible* ou la *protection nulle*. Ainsi, les clauses d'horaires de travail garanti, les clauses d'exclusivité des fonctions visées par la convention collective et les clauses visant la répartition du travail pendant les périodes de ralentissement des activités seraient des mesures assurant la PE à d'autres niveaux que ceux déjà explorés.

¹⁰⁵ Op. Cit: n°: 51, page 330.

Il va de soi que la méthodologie empirique pourrait être raffinée par la méthode "*ordered logit*" qui capte mieux les caractéristiques statistiques d'une variable dépendante qui est de nature ordinale.

Avec la banque actuelle de données, il serait possible de diviser la recherche dans des volets plus détaillés en faisant une série de régressions pour les sous-catégories de PE, c'est-à-dire lors des situations de sous-traitance, de changements techniques et de changements administratifs.

Finalement, la recherche pourrait porter sur une comparaison avec d'autres provinces canadiennes afin de déterminer si les résultats québécois sont uniques ou de nature générale.

BIBLIOGRAPHIE

BALDWIN J. Norman., "Public versus Private: Not That Different, Not That Consequential", *Public Personnel Management*, Vol.16, No. 2, (summer 1987), pages 181 à 193.

BERNIER, Jean., *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Québec, février 1979, 248 pages.

BEATTY, Carol A., "The Implementation of Technological Change", *Research and Current Issues*, Series No. 49, 1987, 139 pages.

BERNATCHEZ, Jean-Claude, BOUCHER, Jean-François., "La négociation collective dans le secteur municipal", *Le Marché du Travail*, février 1998, Vol 19 n°: 1-2, pages 7 à 10 et 107 à 109.

BISSON, Louise., *Le salaire a-t-il un sexe? Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes au Québec*, Les Publications du Québec, 1987, 90 pages.

BORGEAT, Louis., DUSSAULT, René., OUELLET, Lionel., *L'administration québécoise organisation et fonctionnement*, École Nationale d'Administration Publique, Presses de l'Université du Québec, 1984, 268 pages.

BORGEAT, Louis., *La sécurité de l'emploi dans le secteur public*, Presses de l'Université du Québec, 1994, 135 pages.

BRODY, Bernard., POIRIER, André., "La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises", *Le Marché du Travail*, vol 5, no 7, juillet 84, pp. 66-78.

CHAMBERLAIN and KUHN, *Collective Bargaining*, second edition, McGraw-Hill, chapter 7, 1965, pages 162 à 190.

CHAMBERLAIN, Neil W., *A General Theory of Economic Process*, New York, Harper and Brothers, 1955, 370 pages.

CHAYKOWSKI, Richard P., "Union and Firm Preferences for Bargaining Outcomes in the Private Sector", *Relations Industrielles*, 1990, Vol 45, No; 2, 1990, pages 327 à 355.

CLEGG, H., "Pluralism in Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, Vol XIII, no: 3, 1975, page 309.

Colloque de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ), "Privatisation / déréglementation / sous-traitance", Montréal, les 20-21 septembre 1986, 19 pages.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1968-1971 ENTRE LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX DU QUÉBEC, UNITÉ FONCTIONNAIRES.

CONSEIL GÉNÉRAL DE LA F.T.Q., "Privatisation / déréglementation / sous-traitance", Montréal, le 22 septembre 1986, 9 pages.

CORPORATION DES GESTIONNAIRES MUNICIPAUX EN RESSOURCES HUMAINES DU QUÉBEC, "La rémunération dans le secteur municipal: un enjeu à gérer.", *Document de consultation, 18 juin 1997, 18 pages, page 3.*

CRAIG, Alton W.J., *The System of Industrial Relations in Canada*, third edition, Prentice-Hall, 1990, 500 pages, page 168 à 171.

CRAYPO, C., *The Economics of Collective Bargaining*, Washington, D.C.: Bureau of National Affairs, 1986, 259 pages.

DELAMOTTE, Yves., "L'État et la sécurité d'emploi", cité dans: *La sécurité d'emploi*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Ed. Les Presses de l'Université Laval, 1978, pages 30 à 45.

DION, Gérard., *Dictionnaire Canadien des relations de travail*, Presses de l'Université Laval, 1986.

FIORITO, Jack., GALLAGHER, Daniel G., GREER, C.R. "Determinants of Unionism: A Review of the Literature", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1986, Vol n°: 4, pages 269-306.

FREUD, J.L., « Market and Unions Influences on Municipal Employee Wages», *Industrial and Labor Relations Review*, 1974, vol. 27, n° 3, pages 391 à 404., cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalité québécoises", *Relations industrielles*, Les presses de l'université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545.

GASSE, Yvon., "Le processus et les déterminants de l'innovation dans les organisations", cité dans: *Les changements technologiques et le travail au Québec un état de situation*, Commission consultative sur le travail, Direction générale des publications gouvernementales, 1986, 178 pages.

GERHART, Paul, F., "Determinants of Bargaining Outcomes in Local Government Labor Negotiations", *Industrial and Labor Relations Review*, April 1976, volume 29, number 3, pages 331 à 351.

- GELHART, Paul F., KROLIKOWSKI, Richard., "Bargaining Costs and Outcomes in Municipal Labor Relations, *Journal of Collective Negotiations*, vol 9 (3), 1980, pages 223 à 243.
- GOW, James Iain., *Histoire de l'administration publique québécoise 1867-1970*, Montréal/Toronto, Presse de l'Université de Montréal/Institut d'administration publique du Canada, 1983, pages 67 à 73.
- GRAVEL, Antonio., LAMARCHE, André P., ROBILLARD, Clément., *Géographie du Québec et du Canada: Une réalité à construire*, Ed. Beauchemin, 1994, 304 pages, pages 46 à 54.
- GRAVEL, Robert J., "Les municipalités travaillent-elles isolément?", *Revue Municipalité*, juin-juillet 1997, pages 7 à 9.
- GUERIN, G., GAGNIER, F., TRUDEL, H., DENIS, H., BOILY, C., "L'impact de la cao / fao sur la QVT le cas marconi", *Relations Industrielles*, vol 46, no 2, 1991, pp 420 à 446.
- HAMEED, Syed., "Canadian collective bargaining, analysis and prospects", cité dans: *Canadian Labour in Transition*, Editeur. Prentice-Hall, Scarborough, Canada, 1971, page 195.
- HEBERT, Gérard., *Traité de négociation collective*, Editeur Gaëtan Morin, 1992, 1242 pages, chapitre 10, pages 331 à 360.
- HERHENBERG, R. ET GOLDSTEIN. G., « A Model of Public Sector Wage Determination ». *Journal of Urban Economics*, 1975, vol. 2, n° 3, 223-245., cité dans: TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalité québécoises", *Relations industrielles*, Les presses de l'université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545.
- INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION, *La sécurité d'emploi: Étude d'opportunité*, mars 1987, 46 pages.
- INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION, *La sécurité d'emploi: Mythes et réalités*, juin 1994, 123 pages.
- KERNAGHAN, Kenneth., "Politics, Policy and Public Servants: Political Neutrality Revisited", (1976). *Administration publique du Canada*, vol 19, pages 432 à 433.
- KIRKBRIDE P., "Power in Industrial Relations: A Review of Some Recent Works", *Industrial Relations Journal*, Vol 16, no:1, 1985, page 45.

KOCHAN, Thomas A., WHEELER, Hoyt N., "Municipal Collective Bargaining: A Model and Analysis of Bargaining Outcomes", *Industrial and Labor Review*, octobre 1975, vol 29, no 1, pages 46 à 66.

KOCHAN, Thomas A., KATZ, Harry C., *Collective Bargaining and Industrial Relations, Second edition*, The Irwin Series in Management and the Behavioral Sciences, Ed Irwin, 1988, 495 pages.

LAVERDIERE, Serge., "La décentralisation: Un acquis paradoxal que possèdent les municipalités québécoises en matière de relations du travail", *Le Sablier*, A.D.G.M.Q., vol 1, no 1, mai 1996.

LEMAY, Nicole., *Les changements technologiques et le travail au Québec: état de la situation*, Commission consultative sur le travail, Direction générale des publications gouvernementales, Service de la recherche, 1996, 178 pages, page 8.

LEMIEUX, Denise., "La condition féminine", dans: *Traité des problèmes sociaux*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, Chapitre 24, pages 473 à 497, page 478.

LEMIEUX, Vincent., HUDON, Raymond., *Patronage et politique au Québec 1944-1972*, Boréal Express, 1975, page 40.

LEWIS, Normande., DESJARDINS, André., *Le travail à temps partiel, le partage du travail comme mesure de sécurité d'emploi et la sous-traitance*, Recueil de clauses-types, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, juillet 1984, 90 pages.

LOSCH, A., *The Economics of Location*, Boston, Yale University Press, 1954, chap. 8-12, pages 92 à 137.

LOSEBY, Paul H., *Employment Security Balancing Human and Economic Considerations*, Quorum Books, 1992, 181 pages.

MAYER, Jean., "La convention politique de l'emploi: portée, bilan et perspectives", *Revue Internationale du Travail*, vol 130, 1991, no:3, pages 373 à 395.

MELTZ, Noah M., "Job Security in Canada", *Relations Industrielles*, vol: 44, n°: 1, 1989, pages 149 à 161, page 151.

Ministère des affaires municipales, Prévisions budgétaires - Municipalités -1992, Les Publications du Québec, Gouvernement du Québec, annexe F, indices par municipalités - 1992, pages 131.

- MORIN, Fernand., *Rapports collectifs du travail*, Les Éditions Thémis Inc, 1991, 831 pages.
- MORRIS, L. Sweet., "The United States of America and Canada", page 6 à 66, cité dans: *Managing Workforce Reduction*, Ed Michael Cross, Praeger special studies, 1985, 207 pages.
- PELLETIER, Lyse., *La situation de l'emploi des femmes en milieu municipal*, Rapport de recherche, Service des institutions municipales et de la formation, Ministère des affaires municipales, novembre 1994, 38 pages.
- PYNES, J.E., "The two faces of unions", *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 1996, vol 25(1), pages 31 à 43.
- PSACHAROPOULOS, Georges., "De la planification de la main-d'oeuvre à l'analyse des marchés du travail", *Revue Internationale du Travail*, 1991, vol 130, n° 4, page 513 à 525.
- ROSENTHAL H. Neal., "The Quality of Jobs, More than Wages at Issue in Job Quality Debate", *Monthly Labor Review*, December 1989, pages 4 à 8.
- ROSOW, Jerome M., ZAGER, Robert., *Employment Security in a Free Economy, A Work in America Institute Policy Study*, 1984, 180 pages.
- Répertoire des municipalités du québec, 1992, Les Publications du Québec, 899 pages.
- SOLASSE, Bernard., "Quelle sécurité d'emploi?", cité dans: *La sécurité d'emploi*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Ed. Les Presses de l'Université Laval, 1978, pages 13 à 28.
- SMITH, Anthony E., "Trade Unions and the Process of Technological Change", cité dans: *Actes du XXIX^e congrès de l'Association Canadienne de Relations Industrielles*, Ed. Thomas S. Kuttner., 1993, Tome II, pages 489 à 505.
- TREMBLAY, Michel., MARCOUX, Denis., "Étude des déterminants de la rémunération des employés manuels dans les municipalité québécoises", *Relations industrielles*, Les presses de l'université Laval, 49-3, été/summer 1994, page 528 à 545.
- UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC, *Fiscalité et financement des services publics*, Mémoire présenté à la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics, septembre 1996, 99 pages

LÉGISLATION:

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, L.R.Q., c-12.

CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE, L.R.Q., c. C-11.

CODE DU TRAVAIL, L.R.Q., c-27.

LOI CONCERNANT LA PROLONGATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LA RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR PUBLIC, L.Q. 1992, CH. 39.

LOI CONCERNANT LES CORPORATIONS MUNICIPALES ET SCOLAIRES ET LEURS EMPLOYÉS, S.Q., 1949, ch. 26.

LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES, S.Q. 1944, CH. 30.

LOI ÉLECTORALE, L.R.Q., c. E-3.3.

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS, L.R.Q., C. A-2.1.

LOI SUR L'ORGANISATION TERRITORIALE MUNICIPALE, L.R.Q., C. O-9.

LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE, L.R.Q., c. F-5.

LOI SUR LA PROTECTION DES PERSONNES ET DES BIENS EN CAS DE SINISTRES, L.R.Q., c. P-38.1.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, L.R.Q., c. S-2.1.

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, L.R.Q., c. A-3.001.

LOI SUR LES CITES ET VILLES, L.R.Q., C. C-19.

LOI SUR LES ÉLECTIONS ET LES REFERENDUMS DANS LES MUNICIPALITÉS, L.R.Q., c. E-2.2.

LOI SUR LES JURES, L.R.Q., c.J-2.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, 1979, c.45; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1.

L.Q. 1978, ch. 15

L.Q. 1983, ch. 55, qui est maintenant L.R.Q., CH. F-3.1

S.Q. 1886, ch. 98, a. 16 et 17.

S.Q. 1943, ch. 9, devenue par la suite S.R.Q. 1964, ch. 13.

S.R.Q. 1888, Titre III, chapitre troisième, a. 599-600.

S.R.Q. 1909, Titre III, chapitres cinquième et sixième.

S.R.Q. 1925, Ch 9, a. 1 et 3,

S.R.Q. 1925, ch 10 abrogé par S.Q. 1926, ch 13, a.12.

Annexe I

Liste des villes du Québec au 31 décembre 1992.

Ville de Acton Vale	Ville de Châteauguay
Ville de Alma	Ville de Château-Richer
Ville de Amos	Ville de Chibougamau
Ville de Amqui	Ville de Chicoutimi
Ville d'Anjou	Ville de Clermont
Ville de Arthabaska	Ville de Coaticook
Ville de Asbestos	Ville de Cookshire
Ville de Aylmer	Ville de Côte Saint-Luc
Ville de Baie-Comeau	Ville de Cowansville
Ville de Baie-d'Urfé *	Ville de Danville *
Ville de Baie-Saint-Paul *	Ville de Dégelis *
Ville de Barkmere *	Ville de Delson
Ville de Beaconsfield	Ville de Desbiens **
Ville de Beauceville	Ville de Deux-Montagnes
Ville de Beauharnois	Ville de Disraeli
Ville de Beauport	Ville de Dolbeau
Ville de Beaupré	Ville de Dollard-des-Ormeaux
Ville de Bécancour	Ville de Donnacona
Ville de Bedford	Ville de Dorion
Ville de Belleterre *	Ville de Dorval
Ville de Beloeil	Ville de Drummondville
Ville de Berthierville	Ville de Dunham *
Ville de Black Lake	Ville de Duparquet *
Ville de Blainville	Ville de East Angus
Ville de Boisbriand	Ville de Estérel
Ville de Bois-des-Filion	Ville de Farnham
Ville de Boucherville	Ville de Fermont
Ville de Bromont	Ville de Forestville
Ville de Bromptonville	Ville de Fossambault-sur-le Lac*
Ville de Brossard	Ville de Gaspé
Ville de Buckingham	Ville de Gatineau
Ville de Cabano	Ville de Granby
Ville de Cadillac *	Ville de Grande-Rivière
Ville de Candiac	Ville de Grand-Mère
Ville de Cap-Chat	Ville de Greenfield Park
Ville de Cap-de-la-Madeleine	Ville de Hampstead **
Ville de Cap-Rouge	Ville de Hudson *
Ville de Carignan	Ville de Hull
Ville de Carleton *	Ville de Huntingdon **
Ville de Causapscal	Ville de Iberville
Ville de Chambly	Ville de Joliette
Ville de Chandler	Ville de Jonquière
Ville de Chapais	Ville de Kirkland
Ville de Charlemagne	Ville de La Baie
Ville de Charlebourg	Ville de Lac-Brome *
Ville de Charny	Ville de Lac-Delage *

Ville de Lac-Etchemin
 Ville de Lac-Mégantic
 Ville de Lac-Saint-Joseph *
 Ville de Lac-Sergent *
 Ville de Lachenaie
 Ville de Lachine
 Ville de Lachute
 Ville de La Malbaie
 Ville de L'Ancienne-Lorette
 Ville de La Pocatière
 Ville La Prairie
 Ville de La Salle
 Ville de La Sarre
 Ville de l'Assomption
 Ville de Laterrière
 Ville de La Tuque
 Ville des Laurentides *
 Ville de Laval
 Ville de Lebel-sur-Quévillon
 Ville de Le Gardeur
 Ville de Lemoyne
 Ville de Lennoxville
 Ville de L'Épiphanie
 Ville de Léry *
 Ville de Lévis
 Ville de L'île-Cadieux *
 Ville de L'île de Dorval *
 Ville de l'île-Perrot
 Ville de L'Islet *
 Ville de Longueuil
 Ville de Loretteville
 Ville de Lorraine
 Ville de Louiseville
 Ville de Magog **
 Ville de Malartic
 Ville de Maniwaki
 Ville de Maple Grove *
 Ville de Marieville
 Ville de Mascouche
 Ville de Masson-Anger
 Ville de Matagami
 Ville de Matane
 Ville de Mécamic *
 Ville de Mercier
 Ville de Métabetchouan
 Ville de Mirabel
 Ville de Mistassini
 Ville de Moisie **
 Ville Mont-Joli
 Ville de Mont-Laurier
 Ville de Montmagny
 Ville de Montréal

Ville de Montréal-Est
 Ville de Montréal-Nord
 Ville de Montréal-Ouest
 Ville de Mont-Royal
 Ville de Mont-Saint-Hilaire
 Ville de Murdochville **
 Ville de New Richmond
 Ville de Nicolet
 Ville de Normandin
 Ville de Notre-Dame-du-Lac
 Ville de Otterburn Park
 Ville de Outremont
 Ville de Percé *
 Ville de Pierrefonds
 Ville de Pincourt
 Ville de Plessisville
 Ville de Pohénégamook
 Ville de Pointe-au-Père *
 Ville de Pointe-Claire
 Ville de Port-Cartier
 Ville de Portneuf *
 Ville de Princeville
 Ville de Québec
 Ville de Repentigny
 Ville de Richelieu *
 Ville de Richmond
 Ville de Rigaud *
 Ville de Rimouski
 Ville de Rivière-du-Loup
 Ville de Roberval
 Ville de Rock Forest **
 Ville de Rock Island *
 Ville de Rosemère
 Ville de Rouyn-Noranda
 Ville de Roxboro
 Ville de Ste-Adèle
 Ville de Ste-Agathe-des-Monts
 Ville de Ste-Anne-de-Beaupré
 Ville de Ste-Anne-de-Bellevue
 Ville de Ste-Anne-des-Monts
 Ville de Ste-Anne-des-Plaines
 Ville de Ste-Catherine
 Ville de Ste-Foy
 Ville de Ste-Geneviève *
 Ville de Ste-Julie
 Ville de Ste-Marie
 Ville de Ste-Marthe-sur-le-Lac
 Ville de Ste-Thérèse
 Ville de St-Antoine
 Ville de St-Basile-le-Grand
 Ville de St-Bruno-de Montarville
 Ville de St-Césaire *

Ville de St-Constant
 Ville de St-Eustache
 Ville de St-Félicien
 Ville de St-Gabriel
 Ville de St-Georges
 Ville de St-Hubert
 Ville de St-Hyacinthe
 Ville de St-Jean-Chrysostome *
 Ville de St-Jean-sur-le-Richelieu
 Ville de St-Jean-sur-Chrysostome
 Ville de St-Joseph-de-Beauce
 Ville de St-Joseph-de-Sorel
 Ville de St-Jovite
 Ville de St-Lambert
 Ville de St-Laurent
 Ville de St-Léonard
 Ville de St-Luc
 Ville de St-Nicolas
 Ville de St-Ours *
 Ville de St-Pamphile *
 Ville de St-Pascal
 Ville de St-Pierre
 Ville de St-Raymond
 Ville de St-Rédempteur
 Ville de St-Rémi
 Ville de St-Romuald
 Ville de St-Tite *
 Ville de Salaberry-de-Valleyfield
 Ville de Schefferville **
 Ville de Scotown *
 Ville de Senneterre
 Ville de Sept-Iles
 Ville de Shawinigan
 Ville de Shawinigan-Sud
 Ville de Sherbrooke
 Ville de Sillery
 Ville de Sorel
 Ville de Sutton
 Ville de Témiscamingue
 Ville de Terrebonne
 Ville de Thetford Mines
 Ville de Thurso
 Ville de Tracy
 Ville de Trois-Pistoles
 Ville de Trois-Rivières
 Ville de Trois-Rivières-Ouest
 Ville de Val-Bélair
 Ville de Valcourt *
 Ville de Val-d'Or
 Ville de Vanier
 Ville de Varennes
 Ville de Vaudreuil **

Ville de Verdun
 Ville de Victoriaville
 Ville de Ville-Marie
 Ville de Warwick
 Ville de Waterloo
 Ville de Waterville
 Ville de Westmount
 Ville de Windsor

* : *Aucune convention collective .*

** : *Pas de réponse à la recherche.*

Annexe II

Exemple d'une lettre de sollicitation à participer à la recherche

Montréal, le ---- septembre 1994

OBJET: Recherche sur l'étude des clauses de conventions collectives assurant la sécurité de l'emploi des salariés municipaux de bureau et manuels en cas de changements technologiques dans les villes du Québec au 31/12/92.

AU DIRECTEUR DU SERVICE OU RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA MUNICIPALITÉ

Madame,
Monsieur,

Dans le cadre d'une recherche menée par le soussigné, coordonnateur du Centre de ressources municipales en relations du travail et ressources humaines (CRM) de l'UMQ, s'intéressant à l'étude des mesures assurant la sécurité de l'emploi des salariés municipaux manuels et de bureau en cas de changements technologiques, nous vous serions reconnaissant de compléter le questionnaire indiqué qui suit en page jointe et de nous le retourner par FAX au [(514) - 282-8893 ou (514) - 282-7711)] ou par courrier, à moins que vous puissiez nous faire parvenir une copie du formulaire portant sur la "Demande sur les effectifs syndicaux - employeur" transmise au bureau du Commissaire général du travail pour chacune de vos unités d'accréditation visant chacun des groupes d'employés et une copie des "Certificats de dépôt" de chacune de vos conventions collectives visant les groupes d'employés de bureau ou manuels ou les deux groupes simultanément pour la période se terminant le 31 décembre 1992.

Il se peut que cette demande vous rappelle celle que nous vous avons déjà présentée, cependant, nous vous serions reconnaissant de compléter notre demande étant donné que ces informations s'avèrent essentielles pour mener à terme cette recherche, considérant qu'elle prend en compte le statut de ces salariés municipaux, leur nombre, leur catégorie professionnelle ainsi que leur genre (homme ou femme) et qu'elle témoignera de données empiriques qui pourront aider la gestion des ressources humaines dans les municipalités.

/...2

AU DIRECTEUR DU SERVICE OU RESPONSABLE DES RESSOURCES
HUMAINES DE LA MUNICIPALITÉ (suite)

À cet effet, nous entendons publier les résultats de cette étude et y développer subséquemment un guide pratique d'analyse de conventions collectives touchant cette problématique que les gestionnaires municipaux pourront utiliser.

Vous remerciant à l'avance pour votre contribution à notre étude, nous vous prions de recevoir, Madame, xxxxxx, nos salutations distinguées.

Serge Laverdière, c.r.i.,
Coordonnateur du CRM de l'UMQ,
680, rue Sherbrooke Ouest, bureau 680,
Montréal, Québec, H3A 2M7
Tél: (514) - 282-0093, télécopieur : (514) - 282-8893, 282-7711.

P.J:

Annexe II (suite)

A compléter pour une convention collective de salariés manuels (cols bleus) uniquement:

◆ Questionnaire relatif au(x) certificat(s) de dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

Date de signature de la convention collective: ___/___/___ .

Durée de la convention: Du ___/___/___ au ___/___/___ .

Nombre de salariés manuels (cols bleus) uniquement: _____

◆ Questionnaire relatif à la demande d'information sur les effectifs syndicaux - employeur

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

L'ensemble des salariés / salariées assujetti(e)s à la convention est réparti par nombre selon la catégorie, le genre et le statut à l'emploi comme suit en date du 31 décembre 1992:

Catégorie de personnel	Nombre total de salarié(e)s	Genre		Nombre de salarié(e)s à temps plein		Nombre de salarié(e)s à temps partiel (MOINS DE 30H/SEM.)	
		Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Technique							
De bureau							
Manuels							
Autres							
TOTAL							

Annexe II (suite)

À compléter pour une convention collective de salariés de bureau (cols blancs) uniquement:

◆ Questionnaire relatif au(x) certificat(s) de dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

Date de signature de la convention collective: ___/___/___ .

Durée de la convention: Du ___/___/___ au ___/___/___ .

Nombre de salariés de bureau (cols blancs) uniquement: _____

◆ Questionnaire relatif à la demande d'information sur les effectifs syndicaux - employeur

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

L'ensemble des salariés / salariées assujetti(e)s à la convention est réparti par nombre selon la catégorie, le genre et le statut à l'emploi comme suit en date du 31 décembre 1992:

Catégorie de personnel	Nombre total de salarié(e)s	Genre		Nombre de salarié(e)s à temps plein		Nombre de salarié(e)s à temps partiel (MOINS DE 30H/SEM.)	
		Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Technique							
De bureau							
Manuels							
Autres							
TOTAL							

Annexe II (suite)

À compléter pour une convention collective mixte de salariés manuels (cols bleus) et de bureau (cols blancs) uniquement:

◆ Questionnaire relatif au(x) certificat(s) de dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

Date de signature de la convention collective: ___/___/___ .

Durée de la convention: Du ___/___/___ au ___/___/___ .

Nombre de salariés manuels (cols bleus) et de bureau (cols blancs) uniquement: _____

◆ Questionnaire relatif à la demande d'information sur les effectifs syndicaux - employeur

Nom de l'employeur: _____

Numéro de l'accréditation: _____

Nom de l'association: _____

L'ensemble des salariés / salariées assujetti(e)s à la convention est réparti par nombre selon la catégorie, le genre et le statut à l'emploi comme suit en date du 31 décembre 1992:

Catégorie de personnel	Nombre total de salarié(e)s	Genre		Nombre de salarié(e)s à temps plein		Nombre de salarié(e)s à temps partiel (MOINS DE 30H/SEM.)	
		Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Technique							
De bureau							
Manuels							
Autres							
TOTAL							

Annexe III

Exemple d'une correspondance avec le bureau du Commissaire général du travail

Saint-Eustache, le 20 juillet 1994

Bureau du Commissaire général du travail
5810 Sherbrooke Est
Montréal, Qc
H1N 1B2

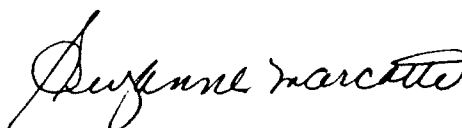
A l'attention de Mme Sylvie Lizotte

Madame,

Dans le cadre d'une recherche menée par M. Serge Laverdière, directeur des ressources humaines, auriez-vous l'obligeance de nous fournir par télécopieur (472-1105) copie des certificats de dépôt des conventions collectives suivantes:

<u>Accréditation</u>	<u>Groupe d'employés</u>	<u>Durée de la convention collective</u>	<u>Ville</u>
AM8707S477	Cols bleus et blancs	1 ^{er} janvier 1991 au 31 décembre 1993	Bedford
AM8707S577	Cols blancs	1 ^{er} janvier 1992 au 31 décembre 1993	Repentigny
AM8707S578	Cols bleus	1 ^{er} janvier 1992 au 31 décembre 1993	Repentigny

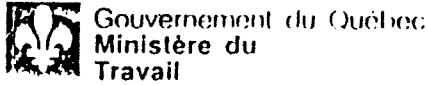
Vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de recevoir, Madame, l'expression de nos salutations les plus distinguées.



Suzanne Marcotte, secrétaire

/SM

Annexe IV
Exemple d'un "Certificat de dépôt"



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: RENOUV. CONVENTION

CERTIFICAT NO: DM9202495

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: AMB709S945

```

*****
*      SIGNATURE DEPOT      **      DU      AU      ** NB
* DATE: 92/04/14  92/04/24 ** DUREE: 91/01/01 92/12/31 ** SAL: 000 0B6
*****
*      EMPLOYEUR            **      ASSOCIATION
* VILLE DE ST-EUSTACHE     ** SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
*                           ** PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1619
*                           **
*                           **
* 145 RUE ST-LOUIS         ** 2100, RUE PAPINEAU, 3 EME ETAGE
* SAINT-EUSTACHE, QC.     ** MONTREAL
*                           ** (QUEBEC)
*                           **
*                           **      J7R 1X9      **      H2K 4J4
*****
*                           **
*                           **
*                           ** MUNICIPALITE: 73120
*                           **
*                           **
*                           ** ACTIVITE: 0351
*                           **
*                           **
*                           ** AFFILIATION: FTQ
*****

```

REMARQUE:
/SLL

Annexe V

Exemple d'une "Demande d'informations sur les effectifs syndicaux - Employeurs

 Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

DM9304627

**DEMANDE D'INFORMATIONS SUR LES
EFFECTIFS SYNDICAUX - EMPLOYEUR**

1. Identification

En cas de renseignements inexacts ou incomplets, rectifiez dans les cases ci-contre.

ILLE DE ST-EUSTACHE

45 RUE SAINT-LOUIS
SAINT-EUSTACHE, Q.C.

J7R 1Y9

EXEMPLE

1. Inscrivez ce numéro lors de toute correspondance:

AM8709S944

2. Nom

3. Adresse

4. Code postal

2. Nom et adresse de l'association accréditée visée:

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 928

545, BOUL. CREMAZIE EST,
12EME ETAGE
MONTREAL, Q.C.

H2M 2V1

Type d'activités Décrivez la nature des activités principales de votre établissement et, en cochant la case appropriée, indiquez le secteur d'activité économique dans lequel vous classeriez votre établissement.

i. La nature des activités principales (type de production) de votre établissement se décrit ainsi:

____ MUNICIPALITE _____

ii. Le secteur d'activité économique dans lequel pourrait être classé votre établissement est le suivant:

7.1 Secteur primaire

- Agriculture Sylviculture Chasse et pêche Mines

7.2 Secteur secondaire

- Aliments et boissons Tabac Caoutchouc Cuir Textile Bonneterie
- Habillement Bois Meubles Papier Imprimerie Première transformation des métaux
- Fabrication de produits en métal Fabrication de machines Fabrication d'équipements de transport Fabrication de produits électriques Fabrication de produits minéraux non métalliques
- Fabrication de produits du pétrole Industrie chimique Industries manufacturières diverses Bâtiment et travaux publics

7.3 Secteur tertiaire

- Transports et entreposage Communications Électricité gaz et eau Commerce en gros Commerce de détail Finances, assurances et immeubles
- Enseignement Services médicaux et sociaux Divertissement et loisirs Services fournis aux entreprises Services personnels, hébergement et restauration
- Services divers et organisations culturelles Administration publique

Annexe V (suite)

Informations générales • Donnez les informations qui sont reliées uniquement aux salariés / salariées assujetti(e)s à la convention collective.

8. L'ensemble des salariés / salariées assujetti(e)s à la convention est réparti par nombre selon la catégorie, le sexe et le statut de l'emploi comme suit:

Catégorie de personnel	Nombre de salariés / salariées	Sexe	Nombre de salariés / salariées à temps plein	Nombre de salariés / salariées à temps partiel (moins de 30h / sem.)	Total
Professionnel					
Technique		Masculin	65		
De bureau					
De production <u>Cols bleus</u>	70	Féminin	5		
Autre (précisez)					
Total	70	Total	70		

Transmission des informations • Conformément au Règlement sur l'exercice du droit d'association, le délai de transmission des informations demandées est de 15 jours ouvrables.

• Les coordonnées de la personne qui a rempli ce formulaire sont exigées aux fins de référence.

9. Mr Laverdière

Titre ou fonction Directeur des ressources humaines et du développement organisationnel

Adresse 145 rue Saint-Louis, Saint-Eustache

Code postal J7R 1X9 (Ind. rég.)

Téléphone 4440

Date 93 An 11 Mois 30 Jour

EMPLOYEUR

Annexe VI
Exemple d'une lettre de relance

Montréal, le 18 octobre 1995.

Ville de Desbiens
Monsieur Fernand Lapointe,
Secrétaire-trésorier
418 - 346-5422

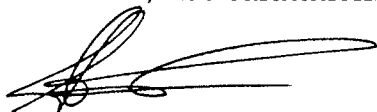
Monsieur,

Dans le cadre d'une recherche menée par le soussigné, conseiller et coordonnateur du CRM, s'intéressant à l'étude des mesures assurant la protection de l'emploi des travailleurs manuels et de bureau en cas de changements technologiques, nous vous serions reconnaissants de nous fournir copies des documents suivants:

1. La convention collective des cols blancs et cols bleus qui étaient en vigueur le **31 décembre 1992**. (Si elles sont informatisées: Word Perfect version 5.1 et +, disquette 3.5").
2. La "Demande sur les effectifs syndicaux - employeur" transmise au bureau du Commissaire général du travail concernant ce ou ces groupe(s) d'employés.
3. Les certificats de dépôt de la ou des convention(s) collectives(s) visant ces groupes d'employés.
4. **Si votre ville était visée par l'application du Projet de loi 102, le 31 décembre 1992: Copie de l'entente** en vertu de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal et plus particulièrement le Chapitre III et ses sections 1,2 et 3 (**Projet de loi 102**), ou lettre d'entente adressée au Bureau du Commissaire général du travail, autorisant la Ville à se retirer de l'application de ladite loi, qui aurait eu pour effet de maintenir en vigueur votre convention collective le 31 décembre 1992.

La convention collective et les documents demandés s'avèrent essentiels pour mener cette étude, considérant que cette recherche prend en compte le statut de ces salariés, leur groupe professionnel ainsi que leur genre (homme ou femme).

Vous remerciant à l'avance pour votre collaboration, nous vous prions de recevoir, Monsieur, nos salutations distinguées.



Serge Laverdière, c.r.i.
Coordonnateur du CRM

Tél: 514- 282-0093, télécopieur : 514- 282-8893.

Annexe VII

Nom de la municipalité:.....
 Région: (.....).
 Taille de la municipalité (nombre d'habitants):

IEF: Recette de taxes admissibles / Év.uniformisée des immeubles imposables * 100
 \$ / * 100 = _____ .

Présence de c.c.: OUI (.....) passer à la question suivante,
 NON (.....) Passer à une autre municipalité

Date de prise d'effet de la c.c. des manuels: jour / mois / année
 Prolongation Loi 102: oui , non
 Prolongation par entente: oui , non
 Date de fin: jour / mois / année
 Durée de la convention collective: mois.
 Nom du syndicat (de manuels):
 Affiliation syndicale:

Date de prise d'effet de la c.c. de bureau: jour / mois / année
 Prolongation Loi 102: oui , non
 Prolongation par entente: oui , non
 Date de fin: jour: / mois / année
 Durée de la convention collective: mois.
 Nom du syndicat (de bureau):
 Affiliation syndicale:

Type d'unités	Manuels (.....): nombre de salariés: = / 100%				Mixte (.....): Nombre de salariés: = / 100%				Bureau (.....) Nombre de salariés: = / 100%			
	Réguliers		Non-réguliers		Réguliers		Non-réguliers		Réguliers		Non-réguliers	
% Hom:												
% Fem:												
	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa	T.pl	T. pa	T.pl	T.pl
% Hom:												
% Fem:												
Niveau ¹ de PE												
ST												
CA												
CT												
VALEUR TOTAL												

Protection totale: = Valeur 2 / Mesures ayant comme objectif la protection totale de l'emploi: clause de sécurité totale d'emploi, clause de plancher d'emploi correspondant à ceux existant pour la durée de la convention collective, clause de sous-traitance assurant la sécurité d'emploi.

Protection faible: = Valeur 1 / Mesures ayant comme objectif la protection directe de l'emploi: clause de supplantation, clause de formation et recyclage, clause de mises-à-pied et de rappel au travail,

Protection nulle: = Valeur 0 / Absence de mesure assurant la protection de l'emploi.

Annexe VII (suite)

En ce qui concerne la répartition des effectifs dans l'unité mixte par groupe de travail:

Date de prise d'effet de la c.c. mixte: jour: / mois / année
 Prolongation Loi 102: oui , non
 Prolongation par entente: oui , non
 Date de fin: jour: / mois / année
 Durée de la convention collective: mois.

Nom du syndicat (mixte):

Affiliation syndicale:

Unités mixtes	Manuels (...) Nombre de salariés:				Bureau (...) Nombre de salariés:			
	% Hom:							
% Fem:								
	Réguliers		Non-réguliers		Réguliers		Non-réguliers	
% Hom:								
% Fem:								
	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa	T.pl	T.pa
% Hom:								
% Fem:								

Protection totale: = Valeur 2 / Mesures ayant comme objectif la protection totale de l'emploi: clause de sécurité totale d'emploi, clause de plancher d'emploi correspondant à ceux existant pour la durée de la convention collective, clause de sous-traitance assurant la sécurité d'emploi.

Protection faible: = Valeur 1 / Mesures ayant comme objectif la protection directe de l'emploi: clause de supplantation, clause de formation et recyclage, clause de mises-à-pied et de rappel au travail,

Protection nulle: = Valeur 0 / Absence de mesure assurant la protection de l'emploi.

Annexe VIII

La protection de l'emploi par la région administrative

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOTALPRO * Régions administratives québécoises au 31-12-92	302	100,0%	0	,0%	302	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	277,111 ^a	210	,001
Likelihood Ratio	210,158	210	,484
Linear-by-Linear Association	2,608	1	,106
N of Valid Cases	302		

a. 225 cells (93,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

Annexe IX

Les coefficients de corrélation des conventions collectives

	TAILMUNI	TAILUNIT	FUNIT	HUNIT	IEF	TOTALPRO
TAILMUNI	1.0000 (302) P= .	.9692 (302) P= .000	.8059 (302) P= .000	.9422 (302) P= .000	.0365 (302) P= .528	.1105 (302) P= .055
TAILUNIT	.9692 (302) P= .000	1.0000 (302) P= .	.8657 (302) P= .000	.9510 (302) P= .000	.0448 (302) P= .438	.0875 (302) P= .129
FUNIT	.8059 (302) P= .000	.8657 (302) P= .000	1.0000 (302) P= .	.6685 (302) P= .000	.0298 (302) P= .605	.0556 (302) P= .336
HUNIT	.9422 (302) P= .000	.9510 (302) P= .000	.6685 (302) P= .000	1.0000 (302) P= .	.0482 (302) P= .404	.0956 (302) P= .097
IEF	.0365 (302) P= .528	.0448 (302) P= .438	.0298 (302) P= .605	.0482 (302) P= .404	1.0000 (302) P= .	-.1230 (302) P= .033
TOTALPRO	.1105 (302) P= .055	.0875 (302) P= .129	.0556 (302) P= .336	.0956 (302) P= .097	-.1230 (302) P= .033	1.0000 (302) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Annexe X

La protection de l'emploi par l'appartenance syndicale
dans les conventions collectives.

PE	Appartenance syndicale						Rangées Total
	FTQ autres	FTQ - SCFP	CSN	CSD	FISA		
	1	2	3	4	5	6	
0	4	5	1	3	9	1	23 7.6
1	2		2	1			5 1.7
2	2	5	10	2	11		30 9.9
3	1	2	2		7		12 4.0
4	2	15	14	4	11		46 15.2
5			3		1		4 1.3
6	4	103	25	7	16	6	161 53.3
7			1				1 .3
8		5	2		3		10 3.3
9			1				1 .3
10			3		1		4 1.3
12		1	2				3 1.0
16	1						1 .3
18		1					1 .3
Total	16 5.3	137 45.4	66 21.9	17 5.6	59 19.5	7 2.3	302 100.0

Annexe X (suite)

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	142.06291	65	.00000
Likelihood Ratio	126.76229	65	.00001
Mantel-Haenszel test for linear association	12.71175	1	.00036

Minimum Expected Frequency - .023
 Cells with Expected Frequency < 5 - 70 OF 84 (83.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.68586			.00000 *1
Cramer's V	.30673			.00000 *1
Contingency Coefficient	.56561			.00000 *1
Kendall's Tau-b	-.18485	.05299	-3.50313	
Kendall's Tau-c	-.15249	.04353	-3.50313	

*1 Pearson chi-square probability
 Number of Missing Observations: 0

Annexe XI

La protection d'emploi par type d'unité de négociation
dans les conventions collectives.

Le type d'unité de négociation

PE	manu- elle	mixte	bureau	Rangées Total
	1	2	3	
0	5	11	7	23 7.6
1	2	2	1	5 1.7
2	8	11	11	30 9.9
3	3	5	4	12 4.0
4	19	16	11	46 15.2
5		4		4 1.3
6	61	44	56	161 53.3
7		1		1 .3
8	4	5	1	10 3.3
9	1			1 .3
10	1	2	1	4 1.3
12		3		3 1.0
16		1		1 .3
18		1		1 .3
Total	104 34.4	106 35.1	92 30.5	302 100.0

Annexe XI (suite)

Chi-Square	Value	DF	Significance	
Pearson	32.29166	26	.18365	
Likelihood Ratio	35.66853	26	.09794	
Mantel-Haenszel test for linear association	.67672	1	.41072	
Minimum Expected Frequency -	.305			
Cells with Expected Frequency < 5 -	30 OF	42 (71.4%)		
Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.32700			.18365 *1
Cramer's V	.23122			.18365 *1
Contingency Coefficient	.31080			.18365 *1
Lambda :				
symmetric	.06231	.03462	1.75280	
with TOTALPRO dependent	.00000	.00000		
with TYPEUNIT dependent	.10714	.05805	1.75280	
Goodman & Kruskal Tau :				
with TOTALPRO dependent	.01487	.00801		.00029 *2
with TYPEUNIT dependent	.05452	.01050		.16727 *2
Kendall's Tau-b	-.03996	.04559	-.87559	
Kendall's Tau-c	-.04013	.04583	-.87559	

*1 Pearson chi-square probability

*2 Based on chi-square approximation

Number of Missing Observations: 0

Annexe XII

Les coefficients de corrélation des unités d'analyse

MUIEF	1.0000 (481) P= .	.0267 (481) P= .559	-.1286 (481) P= .005	.0430 (481) P= .347	.0218 (481) P= .633	.0380 (481) P= .406
MUTAIL	.0267 (481) P= .559	1.0000 (481) P= .	.0340 (481) P= .457	.9465 (481) P= .000	.8167 (481) P= .000	.9762 (481) P= .000
SPROTOT	-.1286 (481) P= .005	.0340 (481) P= .457	1.0000 (481) P= .	.0292 (481) P= .523	-.0049 (481) P= .915	.0176 (481) P= .700
SHUNIT	.0430 (481) P= .347	.9465 (481) P= .000	.0292 (481) P= .523	1.0000 (481) P= .	.6701 (481) P= .000	.9512 (481) P= .000
SFUNIT	.0218 (481) P= .633	.8167 (481) P= .000	-.0049 (481) P= .915	.6701 (481) P= .000	1.0000 (481) P= .	.8665 (481) P= .000
STAILUNI	.0380 (481) P= .406	.9762 (481) P= .000	.0176 (481) P= .700	.9512 (481) P= .000	.8665 (481) P= .000	1.0000 (481) P= .
SFEMMES	.0216 (481) P= .637	.7665 (481) P= .000	.0680 (481) P= .136	.6276 (481) P= .000	.9377 (481) P= .000	.8120 (481) P= .000
SHOMMES	.0343 (481) P= .453	.8020 (481) P= .000	.1223 (481) P= .007	.8413 (481) P= .000	.5585 (481) P= .000	.7981 (481) P= .000

Annexe XII (suite)

- - Correlation Coefficients - -

	SFEMMES	SHOMMES
	.0216 (481) P= .637	.0343 (481) P= .453
MUTAIL	.7665 (481) P= .000	.8020 (481) P= .000
SPROTOT	.0680 (481) P= .136	.1223 (481) P= .007
SHUNIT	.6276 (481) P= .000	.8413 (481) P= .000
SFUNIT	.9377 (481) P= .000	.5585 (481) P= .000
STAILUNI	.8120 (481) P= .000	.7981 (481) P= .000
SFEMMES	1.0000 (481) P= .	.5464 (481) P= .000
SHOMMES	.5464 (481) P= .000	1.0000 (481) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Annexe XIII

La régression initiale

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method	
1	STYPLEI N, MUREG1 1, MUREG1 3, MUREG0 8, MUREG0 9, MUREG0 7, MUREG0 2, MUREG0 5, MUREG0 1, MUREG1 4, SAPP CS D, MUREG0 4, SAPP FT Q, SHPERC EN, MUREG0 3, Taille des municipal ités., MUREG1 2, MUREG1 5, SAPP CS N, Indice d'effort fiscal., STYMIXT E, SAPP FIS A, MUREG0 6, SSTARE G, STYMAN U, SAPP SC FP, MUREG1 6 ^a			Enter

a. All requested variables entered.

Annexe XIII (suite)

	Mean	Std. Deviation	N
Protection procurée par une c.c..	3,05	2,59	481
CSD	4,99E-02	,22	481
CSN	,22	,41	481
FISA	,20	,40	481
FTQ	5,82E-02	,23	481
HPERCENT	63,07	31,20	481
Indice d'effort fiscal.	1,9849	,5632	481
MANUEL	,30	,46	481
MIXTE	,37	,48	481
REGION1	4,57E-02	,21	481
REGION11	2,91E-02	,17	481
REGION12	6,65E-02	,25	481
REGION13	6,24E-03	7,88E-02	481
REGION14	4,99E-02	,22	481
REGION15	9,56E-02	,29	481
REGION16	,23	,42	481
REGION2	3,95E-02	,19	481
REGION3	7,90E-02	,27	481
REGION4	6,86E-02	,25	481
REGION5	3,74E-02	,19	481
REGION6	,14	,34	481
REGION7	3,74E-02	,19	481
REGION8	3,12E-02	,17	481
REGION9	2,91E-02	,17	481
REGULIER	,64	,48	481
SCFP	,45	,50	481
Taille des municipalités.	31880,64	96448,92	481
Taille de l'unité de négociation.	112,10	515,37	481
TPLEIN	,64	,48	481

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,585	1,67

a. Predictors: (Constant), TPLEIN, REGION11, REGION13, REGION8, REGION9, REGION7, REGION2, REGION5, Taille de l'unité de négociation., REGION1, REGION14, CSD, REGION4, HPERCENT, FTQ, REGION3, REGION12, REGION15, CSN, Indice d'effort fiscal., MIXTE, FISA, REGION6, REGULIER, MANUEL, SCFP, REGION16, Taille des municipalités.

Annexe XIII (suite)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,606	,583	1,67

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,606	25,858	27	453	,000

a. Predictors: (Constant), STYPLEIN, MUREG11, MUREG13, MUREG08, MUREG09, MUREG07, MUREG02, MUREG05, MUREG01, MUREG14, SAPPSCD, MUREG04, SAPPFTQ, SHPERCEN, MUREG03, Taille des municipalités., MUREG12, MUREG15, SAPPSCSN, Indice d'effort fiscal., STYMIXTE, SAPPFISA, MUREG06, SSTAREG, STYMANU, SAPPSCFP, MUREG16

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1955,809	27	72,437	25,858	,000 ^a
	Residual	1268,994	453	2,801		
	Total	3224,802	480			

a. Predictors: (Constant), STYPLEIN, MUREG11, MUREG13, MUREG08, MUREG09, MUREG07, MUREG02, MUREG05, MUREG01, MUREG14, SAPPSCD, MUREG04, SAPPFTQ, SHPERCEN, MUREG03, Taille des municipalités., MUREG12, MUREG15, SAPPSCSN, Indice d'effort fiscal., STYMIXTE, SAPPFISA, MUREG06, SSTAREG, STYMANU, SAPPSCFP, MUREG16

b. Dependent Variable: Protection procurée par une c.c..

Annexe XIII (suite)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1,643	,989		-1,662	,097	-3,585	,300
	Indice d'effort fiscal.	8,275E-02	,169	,018	,489	,625	-,250	,415
	MUREG01	1,954	,714	,158	2,737	,006	,551	3,357
	MUREG02	2,050	,746	,154	2,749	,006	,585	3,516
	MUREG03	2,303	,700	,240	3,293	,001	,929	3,678
	MUREG04	1,505	,707	,147	2,128	,034	,115	2,894
	MUREG05	1,790	,763	,131	2,346	,019	,291	3,289
	MUREG06	2,660	,703	,354	3,784	,000	1,279	4,042
	MUREG07	2,359	,744	,173	3,169	,002	,896	3,822
	MUREG08	1,863	,761	,125	2,449	,015	,368	3,358
	MUREG09	2,039	,748	,132	2,725	,007	,568	3,510
	MUREG11	,837	,798	,054	1,049	,295	-,731	2,406
	MUREG12	1,920	,713	,185	2,694	,007	,519	3,320
	MUREG13	3,137	1,208	,095	2,597	,010	,763	5,511
	MUREG14	2,674	,745	,225	3,588	,000	1,210	4,139
	MUREG15	3,198	,697	,363	4,588	,000	1,828	4,569
	MUREG16	2,314	,664	,375	3,483	,001	1,008	3,619
	Taille des municipalités.	8,368E-07	,000	,031	,960	,338	,000	,000
	SAPPCSD	-,757	,645	-,064	-1,174	,241	-2,025	,510
	SAPPCSN	2,028E-02	,560	,003	,036	,971	-1,080	1,120
	SAPPFISA	-,667	,573	-,102	-1,164	,245	-1,792	,459
	SAPPFTQ	-1,001	,618	-,091	-1,621	,106	-2,215	,213
	SAPPSCFP	4,756E-02	,546	,009	,087	,931	-1,025	1,120
	SHPERCEN	-1,4E-02	,007	-,163	-1,938	,053	-,027	,000
	SSTAREG	1,420	,435	,262	3,262	,001	,564	2,275
	STYMANU	1,266	,537	,225	2,355	,019	,209	2,322
	STYMIXTE	1,009	,360	,188	2,799	,005	,301	1,717
	STYLEIN	2,557	,436	,473	5,868	,000	1,701	3,414

Annexe XIII (suite)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Indice d'effort fiscal.	,643	1,555
	MUREG01	,262	3,818
	MUREG02	,276	3,624
	MUREG03	,164	6,114
	MUREG04	,182	5,486
	MUREG05	,278	3,600
	MUREG06	,100	10,047
	MUREG07	,292	3,428
	MUREG08	,333	3,001
	MUREG09	,368	2,717
	MUREG11	,324	3,090
	MUREG12	,185	5,415
	MUREG13	,644	1,553
	MUREG14	,221	4,523
	MUREG15	,139	7,218
	MUREG16	,075	13,363
	Taille des municipalités.	,825	1,212
	SAPPCSD	,295	3,385
	SAPPCSN	,108	9,241
	SAPPFISA	,112	8,927
	SAPPFTQ	,278	3,592
	SAPPSCFP	,079	12,672
	SHPERCEN	,123	8,117
	SSTAREG	,134	7,454
	STYMANU	,095	10,485
	STYMIXTE	,192	5,208
	STYPLEIN	,134	7,472

a. Dependent Variable: Protection procurée par une c.c..

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	7,041	1,000
	2	1,700	2,035
	3	1,432	2,217
	4	1,266	2,358
	5	1,232	2,390
	6	1,204	2,418
	7	1,104	2,526
	8	1,018	2,630
	9	1,006	2,646
	10	1,003	2,650
	11	1,000	2,653
	12	1,000	2,653
	13	1,000	2,653
	14	1,000	2,653
	15	1,000	2,653
	16	,815	2,938
	17	,762	3,040
	18	,733	3,100
	19	,636	3,327
	20	,603	3,418
	21	,554	3,566
	22	,502	3,745
	23	,270	5,106
	24	5,671E-02	11,143
	25	2,496E-02	16,794
	26	1,838E-02	19,573
	27	1,528E-02	21,462
	28	4,328E-03	40,332

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions						
		MUREG06	MUREG07	MUREG08	MUREG09	MUREG11	MUREG12	MUREG13
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,01	,00	,00	,00	,02	,00	,01
	3	,00	,01	,00	,00	,00	,01	,00
	4	,00	,00	,02	,01	,00	,01	,02
	5	,00	,03	,00	,00	,02	,00	,02
	6	,01	,01	,01	,00	,02	,02	,07
	7	,00	,00	,03	,01	,00	,01	,10
	8	,00	,01	,03	,05	,00	,00	,00
	9	,00	,03	,10	,05	,02	,00	,01
	10	,00	,00	,00	,13	,00	,01	,03
	11	,01	,05	,00	,01	,00	,00	,05
	12	,00	,02	,00	,02	,00	,00	,01
	13	,00	,02	,02	,03	,01	,01	,05
	14	,00	,00	,01	,00	,00	,03	,04
	15	,00	,01	,00	,02	,09	,00	,00
	16	,00	,04	,01	,00	,03	,01	,06
	17	,00	,01	,00	,01	,00	,02	,02
	18	,00	,00	,00	,00	,01	,02	,02
	19	,00	,03	,01	,00	,02	,01	,07
	20	,02	,00	,03	,00	,06	,00	,04
	21	,00	,01	,03	,00	,00	,01	,02
	22	,02	,00	,00	,00	,01	,00	,05
	23	,00	,00	,00	,00	,03	,01	,00
	24	,03	,06	,07	,13	,05	,05	,01
	25	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	26	,15	,05	,12	,07	,08	,15	,05
	27	,10	,06	,06	,11	,12	,08	,04
	28	,62	,54	,42	,34	,40	,55	,20

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions						
		(Constant)	Indice d'effort fiscal.	MUREG01	MUREG02	MUREG03	MUREG04	MUREG05
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,00	,01	,01	,00	,00	,00
	3	,00	,00	,00	,01	,01	,00	,00
	4	,00	,00	,00	,01	,01	,01	,00
	5	,00	,00	,02	,00	,00	,01	,01
	6	,00	,00	,01	,00	,00	,00	,00
	7	,00	,00	,01	,02	,02	,00	,00
	8	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,11
	9	,00	,00	,01	,01	,00	,01	,02
	10	,00	,00	,01	,02	,00	,02	,02
	11	,00	,00	,06	,03	,00	,00	,00
	12	,00	,00	,00	,00	,02	,01	,04
	13	,00	,00	,04	,03	,02	,00	,00
	14	,00	,00	,00	,03	,01	,01	,00
	15	,00	,00	,01	,02	,00	,03	,01
	16	,00	,00	,00	,02	,00	,00	,00
	17	,00	,00	,02	,01	,00	,03	,02
	18	,00	,00	,01	,00	,02	,00	,00
	19	,00	,00	,01	,01	,01	,00	,00
	20	,00	,00	,02	,00	,00	,01	,00
	21	,00	,00	,00	,02	,02	,00	,00
	22	,00	,00	,01	,01	,00	,00	,00
	23	,00	,02	,02	,02	,01	,01	,02
	24	,00	,56	,08	,06	,06	,06	,04
	25	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	26	,00	,08	,09	,12	,15	,12	,06
	27	,01	,00	,12	,08	,09	,11	,06
	28	,99	,34	,44	,46	,55	,53	,56

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions					
		MUREG14	MUREG15	MUREG16	Taille des municipalités.	SAPPCSD	SAPPCSN
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,00	,00	,05	,00	,00
	3	,00	,01	,00	,01	,00	,01
	4	,00	,00	,00	,00	,07	,00
	5	,00	,00	,00	,01	,01	,00
	6	,00	,00	,00	,16	,01	,00
	7	,00	,00	,00	,01	,01	,00
	8	,04	,00	,00	,00	,00	,00
	9	,00	,00	,01	,00	,00	,00
	10	,02	,01	,00	,00	,00	,00
	11	,01	,00	,01	,00	,00	,00
	12	,08	,01	,00	,00	,00	,00
	13	,01	,00	,00	,00	,00	,00
	14	,00	,03	,01	,00	,00	,00
	15	,01	,02	,01	,00	,00	,00
	16	,00	,00	,00	,04	,00	,00
	17	,00	,00	,00	,01	,10	,00
	18	,00	,01	,00	,00	,07	,01
	19	,00	,00	,00	,31	,00	,02
	20	,00	,00	,00	,06	,00	,02
	21	,01	,02	,00	,12	,01	,00
	22	,01	,00	,00	,18	,00	,00
	23	,00	,00	,00	,04	,00	,01
	24	,03	,04	,05	,00	,01	,02
	25	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	26	,09	,15	,15	,01	,50	,62
	27	,08	,09	,09	,00	,05	,09
	28	,58	,60	,66	,00	,15	,19

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions				
		SAPPFIS A	SAPPFTQ	SAPPSCFP	SHPERCEN	SSTAREG
1	1	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,00	,00	,00	,00
	3	,02	,00	,00	,00	,00
	4	,00	,01	,00	,00	,00
	5	,00	,09	,00	,00	,00
	6	,00	,00	,00	,00	,00
	7	,00	,00	,00	,00	,00
	8	,00	,00	,00	,00	,00
	9	,00	,00	,00	,00	,00
	10	,00	,00	,00	,00	,00
	11	,00	,00	,00	,00	,00
	12	,00	,00	,00	,00	,00
	13	,00	,00	,00	,00	,00
	14	,00	,00	,00	,00	,00
	15	,00	,00	,00	,00	,00
	16	,00	,06	,00	,00	,00
	17	,00	,03	,00	,00	,00
	18	,00	,04	,00	,00	,00
	19	,01	,02	,00	,00	,00
	20	,00	,00	,01	,00	,01
	21	,05	,00	,00	,00	,00
	22	,00	,00	,00	,00	,02
	23	,00	,00	,01	,01	,00
	24	,01	,04	,01	,00	,00
	25	,00	,00	,00	,01	,93
	26	,66	,44	,63	,14	,01
	27	,07	,08	,09	,83	,02
	28	,16	,18	,23	,00	,00

Annexe XIII (suite)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		STYMAN U	STYMIXT E	STYPLEIN
1	1	,00	,00	,00
	2	,00	,01	,00
	3	,00	,00	,00
	4	,00	,00	,00
	5	,00	,00	,00
	6	,00	,00	,00
	7	,00	,01	,00
	8	,00	,00	,00
	9	,00	,00	,00
	10	,00	,00	,00
	11	,00	,00	,00
	12	,00	,00	,00
	13	,00	,00	,00
	14	,00	,00	,00
	15	,00	,00	,00
	16	,01	,01	,00
	17	,00	,00	,00
	18	,01	,01	,00
	19	,00	,00	,00
	20	,01	,00	,00
	21	,00	,00	,00
	22	,00	,02	,02
	23	,02	,18	,00
	24	,01	,01	,00
	25	,02	,01	,93
	26	,14	,09	,01
	27	,76	,64	,02
	28	,00	,01	,00

a. Dependent Variable: Protection procurée par une c.c..

Annexe XIV

Equation # 1.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STY MIXTE	.372	.484	Unités mixtes
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.
N of Cases *	481		

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	STYMANU	STY MIXTE	R1	R13	R2
SPROTOT	1.000	.178	.707	.130	-.053	-.043	.029	-.045
	.	.000	.000	.002	.123	.175	.262	.162
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	.000	.035	-.016	-.001	-.108
	.000	.	.356	.497	.223	.360	.493	.009
SSTAREG	.707	.017	1.000	.103	-.057	-.025	.004	-.050
	.000	.356	.	.012	.105	.296	.468	.137
STYMANU	.130	.000	.103	1.000	-.508	-.101	.005	-.087
	.002	.497	.012	.	.000	.013	.455	.028
STY MIXTE	-.053	.035	-.057	-.508	1.000	.202	-.061	.175
	.123	.223	.105	.000	.	.000	.091	.000
R1	-.043	-.016	-.025	-.101	.202	1.000	-.017	-.044
	.175	.360	.296	.013	.000	.	.352	.166
R13	.029	-.001	.004	.005	-.061	-.017	1.000	-.016
	.262	.493	.468	.455	.091	.352	.	.363
R2	-.045	-.108	-.050	-.087	.175	-.044	-.016	1.000
	.162	.009	.137	.028	.000	.166	.363	.
R312	-.053	-.226	-.014	.010	.024	-.090	-.033	-.084
	.121	.000	.382	.416	.301	.024	.237	.033
R4	-.072	-.073	.013	-.018	.063	-.059	-.022	-.055
	.058	.055	.392	.345	.083	.097	.319	.114
R5	.000	-.119	.055	-.035	.097	-.043	-.016	-.040
	.496	.005	.115	.223	.016	.172	.366	.191

R6141516	.184 .000	.229 .000	.056 .110	.121 .004	-.340 .000	-.224 .000	-.081 .038	-.207 .000
R7	-.004 .467	-.025 .290	-.037 .211	.013 .390	.007 .441	-.043 .172	-.016 .366	-.040 .191
R8	-.013 .391	.125 .003	-.017 .358	.064 .082	.010 .411	-.039 .195	-.014 .378	-.036 .213
R9	-.027 .276	.042 .178	-.026 .282	-.007 .442	.020 .329	-.038 .203	-.014 .382	-.035 .221
MUTAIL	.034 .229	.059 .099	-.031 .248	.067 .071	-.162 .000	-.050 .136	.232 .000	-.021 .321

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R312	R4	R5	R6141516	R7	R8	R9	MUTAIL
SPROTOT	-.053 .121	-.072 .058	.000 .496	.184 .000	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.034 .229
SCSNSCFP	-.226 .000	-.073 .055	-.119 .005	.229 .000	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	.059 .099
SSTAREG	-.014 .382	.013 .392	.055 .115	.056 .110	-.037 .211	-.017 .358	-.026 .282	-.031 .248
STYMANU	.010 .416	-.018 .345	-.035 .223	.121 .004	.013 .390	.064 .082	-.007 .442	.067 .071
STYMIKTE	.024 .301	.063 .083	.097 .016	-.340 .000	.007 .441	.010 .411	.020 .329	-.162 .000
R1	-.090 .024	-.059 .097	-.043 .172	-.224 .000	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	-.050 .136
R13	-.033 .237	-.022 .319	-.016 .366	-.081 .038	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	.232 .000
R2	-.084 .033	-.055 .114	-.040 .191	-.207 .000	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	-.021 .321
R312	1.000 .	-.112 .007	-.081 .037	-.422 .000	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	-.034 .228
R4	-.112 .007	1.000 .	-.054 .121	-.278 .000	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	-.037 .211
R5	-.081 .037	-.054 .121	1.000 .	-.202 .000	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	-.032 .244
R6141516	-.422 .000	-.278 .000	-.202 .000	1.000 .	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	.091 .023
R7	-.081 .037	-.054 .121	-.039 .197	-.202 .000	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	.014 .384
R8	-.074 .052	-.049 .143	-.035 .219	-.184 .000	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	-.036 .214
R9	-.071 .059	-.047 .152	-.034 .228	-.177 .000	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	-.030 .255
MUTAIL	-.034 .228	-.037 .211	-.032 .244	.091 .023	.014 .384	-.036 .214	-.030 .255	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Block Number 1. Method: Enter

SCSNFCP SSTAREG STYMANU STYMIXTE R1 R13 R2 R312
R4 R5 R6141516 R7 R8 R9 MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1.. MUTAIL Taille des municipalités.
2.. R7 région 7
3.. R2 région 2
4.. R9 région 9
5.. R8 région 8
6.. SSTAREG Statut d'employé régulier
7.. R5 région 5
8.. R1 région 1
9.. R4 région 4
10.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
11.. SCSNFCP Appartenance syndicale à la CSM ou au SFCP
12.. R13 région 13
13.. R312 régions 03-12
14.. STYMIXTE Unités mixtes
15.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .75079
R Square .56369
Adjusted R Square .54962
Standard Error 1.73949

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	15	1817.79359	121.18624
Residual	465	1407.00891	3.02583

F = 40.05064 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce	Intrvl B	Beta
SCSNFCP	.787175	.181648	.430221	1.144128	.142783
SSTAREG	3.763580	.167595	3.434243	4.092918	.695754
STYMANU	.423252	.202272	.025772	.820731	.075158
STYMIXTE	.502690	.211300	.087469	.917911	.093844
R1	1.227816	.519172	.207602	2.248029	.099066
R13	2.429793	1.107988	.252510	4.607077	.073879
R2	1.567059	.542631	.500746	2.633372	.117885
R312	1.533690	.429735	.689227	2.378153	.208874
R4	.915559	.478728	-.025179	1.856297	.089384
R5	1.272475	.553684	.184443	2.360507	.093272
R6141516	1.954679	.399008	1.170598	2.738760	.377357
R7	1.924714	.554977	.834141	3.015287	.141081
R8	1.277527	.587701	.122649	2.432406	.085760
R9	1.389953	.595442	.219863	2.560043	.090240
MUTAIL	8.28210E-07	8.6159E-07	-8.64882E-07	2.52130E-06	.030818
(Constant)	-1.865101	.432302	-2.714608	-1.015595	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNFCFP	.864305	1.157	4.334	.0000
SSTAREG	.977481	1.023	22.456	.0000
STYMANU	.727313	1.375	2.092	.0369
STYMIKTE	.603018	1.658	2.379	.0178
R1	.534726	1.870	2.365	.0184
R13	.826742	1.210	2.193	.0288
R2	.563098	1.776	2.888	.0041
R312	.273935	3.651	3.569	.0004
R4	.429556	2.328	1.912	.0564
R5	.569655	1.755	2.298	.0220
R6141516	.158133	6.324	4.899	.0000
R7	.567004	1.764	3.468	.0006
R8	.602836	1.659	2.174	.0302
R9	.627864	1.593	2.334	.0200
MUTAIL	.912865	1.095	.961	.3369
(Constant)			-4.314	.0000

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions													
			Constant	SCSNFCFP	SSTAREG	STYMANU	STYMIKTE	R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516	R7	R8
1	4.25559	1.000	.00176	.01192	.01409	.01035	.00783	.00128								
2	1.38177	1.755	.00005	.00013	.00003	.04475	.07506	.04792								
3	1.12887	1.942	.00001	.00097	.00106	.02306	.00848	.01646								
4	1.02776	2.035	.00004	.00796	.00180	.00492	.00013	.07728								
5	1.00537	2.057	.00000	.00000	.00125	.00209	.00025	.01332								
6	1.00100	2.062	.00002	.00000	.00009	.00006	.00003	.00006								
7	1.00000	2.063	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.01058								
8	1.00000	2.063	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.18706								
9	1.00000	2.063	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00095								
10	1.00000	2.063	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00342								
11	.73784	2.402	.00002	.01471	.00032	.27356	.06792	.13370								
12	.69544	2.474	.00008	.00034	.00965	.01488	.00035	.00228								
13	.32057	3.644	.00018	.10958	.73305	.17447	.08144	.00197								
14	.24620	4.158	.00053	.42290	.00850	.31117	.56542	.02805								
15	.17933	4.871	.03487	.40639	.21629	.12474	.07549	.04866								
16	.02027	14.488	.96243	.02510	.01386	.01596	.11762	.42700								

	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516	R7	R8
1	.00042	.00098	.00152	.00140	.00105	.00221	.00104	.00126
2	.04575	.03456	.00161	.00613	.01378	.00525	.00002	.00006
3	.36647	.03543	.00014	.00003	.00189	.00219	.00144	.02640
4	.00003	.00259	.10982	.01006	.05657	.00330	.00091	.04658
5	.01692	.00821	.01803	.00163	.06609	.00866	.09175	.25137
6	.03222	.05404	.01171	.01322	.20780	.00115	.02006	.17606
7	.00212	.04498	.01007	.01941	.03116	.00165	.10495	.02884
8	.00444	.23881	.02716	.01485	.01200	.00043	.00158	.00167
9	.02114	.00243	.00597	.10923	.06268	.00074	.22631	.00240
10	.00236	.00886	.01040	.18655	.04581	.00000	.07613	.00548
11	.00486	.08770	.00028	.00629	.01619	.00741	.00000	.00106
12	.36551	.00023	.00108	.00279	.00288	.00110	.00142	.00999
13	.00304	.00085	.00125	.00034	.00547	.00015	.00101	.01138
14	.00000	.04694	.02675	.01639	.03716	.00161	.00545	.00000
15	.01299	.02103	.03324	.04561	.02940	.09956	.03367	.08383
16	.12174	.41236	.74099	.56606	.41006	.86458	.43426	.35362

	R9	MUTAIL
1	.00096	.00670
2	.00227	.08415
3	.00263	.15046
4	.03080	.00004
5	.00737	.00006
6	.02647	.00000
7	.29387	.00000
8	.00005	.00000
9	.07727	.00000
10	.14076	.00000
11	.00502	.00000
12	.00316	.71635
13	.00246	.00538
14	.00035	.02315
15	.04323	.01343
16	.36334	.00028

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XV

Equation # 2.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIKTE	.372	.484	Unités mixtes
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516
SPROTOT	1.000	-.043	.029	-.045	-.053	-.072	.000	.184
		.175	.262	.162	.121	.058	.496	.000
R1	-.043	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059	-.043	-.224
	.175		.352	.166	.024	.097	.172	.000
R13	.029	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022	-.016	-.081
	.262	.352		.363	.237	.319	.366	.038
R2	-.045	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055	-.040	-.207
	.162	.166	.363		.033	.114	.191	.000
R312	-.053	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112	-.081	-.422
	.121	.024	.237	.033		.007	.037	.000
R4	-.072	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000	-.054	-.278
	.058	.097	.319	.114	.007		.121	.000
R5	.000	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	1.000	-.202
	.496	.172	.366	.191	.037	.121		.000
R6141516	.184	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278	-.202	1.000
	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	
R7	-.004	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	-.039	-.202
	.467	.172	.366	.191	.037	.121	.197	.000
R8	-.013	-.039	-.014	-.036	-.074	-.049	-.035	-.184
	.391	.195	.378	.213	.052	.143	.219	.000
R9	-.027	-.038	-.014	-.035	-.071	-.047	-.034	-.177
	.276	.203	.382	.221	.059	.152	.228	.000

SCSNFCFP	.178 .000	-.016 .360	-.001 .493	-.108 .009	-.226 .000	-.073 .055	-.119 .005	.229 .000
STYMANU	.130 .002	-.101 .013	.005 .455	-.087 .028	.010 .416	-.018 .345	-.035 .223	.121 .004
STYMIKTE	-.053 .123	.202 .000	-.061 .091	.175 .000	.024 .301	.063 .083	.097 .016	-.340 .000
STYPLEIN	.714 .000	-.025 .296	.004 .468	-.028 .272	-.014 .382	.030 .258	.055 .115	.021 .320
MUTAIL	.034 .229	-.050 .136	.232 .000	-.021 .321	-.034 .228	-.037 .211	-.032 .244	.091 .023

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R7	R8	R9	SCSNFCFP	STYMANU	STYMIKTE	STYPLEIN	MUTAIL
SPROTOT	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.178 .000	.130 .002	-.053 .123	.714 .000	.034 .229
R1	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	-.016 .360	-.101 .013	.202 .000	-.025 .296	-.050 .136
R13	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.001 .493	.005 .455	-.061 .091	.004 .468	.232 .000
R2	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	-.108 .009	-.087 .028	.175 .000	-.028 .272	-.021 .321
R312	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	-.226 .000	.010 .416	.024 .301	-.014 .382	-.034 .228
R4	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	-.073 .055	-.018 .345	.063 .083	.030 .258	-.037 .211
R5	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	-.119 .005	-.035 .223	.097 .016	.055 .115	-.032 .244
R6141516	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	.229 .000	.121 .004	-.340 .000	.021 .320	.091 .023
R7	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	-.025 .290	.013 .390	.007 .441	-.014 .382	.014 .384
R8	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.125 .003	.064 .082	.010 .411	-.017 .358	-.036 .214
R9	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.042 .178	-.007 .442	.020 .329	-.026 .282	-.030 .255
SCSNFCFP	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	1.000 .	.000 .497	.035 .223	-.002 .486	.059 .099
STYMANU	.013 .390	.064 .082	-.007 .442	.000 .497	1.000 .	-.508 .000	.122 .004	.067 .071
STYMIKTE	.007 .441	.010 .411	.020 .329	.035 .223	-.508 .000	1.000 .	-.039 .195	-.162 .000
STYPLEIN	-.014 .382	-.017 .358	-.026 .282	-.002 .486	.122 .004	-.039 .195	1.000 .	-.032 .242
MUTAIL	.014 .384	-.036 .214	-.030 .255	.059 .099	.067 .071	-.162 .000	-.032 .242	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 9

Block Number 1. Method: Enter

R1 R13 R2 R312 R4 R5 R6141516 R7
R8 R9 SCSNSCFP STYMANU STY MIXTE STYPLEIN MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1.. MUTAIL Taille des municipalités.
2.. R7 région 7
3.. STYPLEIN Emploi à temps plein
4.. R9 région 9
5.. R8 région 8
6.. R2 région 2
7.. R5 région 5
8.. R1 région 1
9.. R4 région 4
10.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
11.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
12.. R13 région 13
13.. R312 régions 03-12
14.. STY MIXTE Unités mixtes
15.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .76303
R Square .58222
Adjusted R Square .56875
Standard Error 1.70215

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	15	1877.55198	125.17013
Residual	465	1347.25051	2.89731

F = 43.20214 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B	Beta
R1	1.401194	.508024	.402886 2.399502	.113056
R13	2.574685	1.084074	.444394 4.704976	.078284
R2	1.555494	.530977	.512083 2.598904	.117015
R312	1.711919	.420436	.885730 2.538108	.233147
R4	.968667	.468381	.048261 1.889073	.094568
R5	1.446412	.541358	.382601 2.510224	.106022
R6141516	2.161643	.390228	1.394814 2.928473	.417313
R7	1.887083	.543052	.819943 2.954223	.138323
R8	1.448305	.575153	.318083 2.578527	.097224
R9	1.549555	.582729	.404448 2.694663	.100602
SCSNSCFP	.842810	.177721	.493575 1.192045	.152875
STYMANU	.267472	.198589	-.122770 .657714	.047495
STY MIXTE	.406089	.206827	-3.42224E-04 .812521	.075810
STYPLEIN	3.839032	.164103	3.516557 4.161506	.709703
MUTAIL	7.61936E-07	8.4294E-07	-8.94515E-07 2.41839E-06	.028352
(Constant)	-2.024621	.424128	-2.858065 -1.191177	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
R1	.534732	1.870	2.758	.0060
R13	.826939	1.209	2.375	.0180
R2	.563111	1.776	2.929	.0036
R312	.274032	3.649	4.072	.0001
R4	.429684	2.327	2.068	.0392
R5	.570582	1.753	2.672	.0078
R6141516	.158307	6.317	5.539	.0000
R7	.567027	1.764	3.475	.0006
R8	.602693	1.659	2.518	.0121
R9	.627715	1.593	2.659	.0081
SCSNFCFP	.864579	1.157	4.742	.0000
STYMANU	.722495	1.384	1.347	.1787
STYMIKTE	.602651	1.659	1.963	.0502
STYPLEIN	.976227	1.024	23.394	.0000
MUTAIL	.913192	1.095	.904	.3665
(Constant)			-4.774	.0000

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions							
			Constant	R1	R13	R2	R312	R4		
1	4.25650	1.000	.00175	.00128	.00042	.00102	.00152	.00143		
2	1.38210	1.755	.00005	.04747	.04610	.03435	.00161	.00613		
3	1.12819	1.942	.00001	.01698	.36671	.03472	.00013	.00006		
4	1.02876	2.034	.00004	.08425	.00003	.00176	.10529	.01272		
5	1.00421	2.059	.00000	.00413	.02665	.00207	.02403	.00881		
6	1.00096	2.062	.00002	.00339	.02078	.03428	.03051	.04545		
7	1.00000	2.063	.00000	.06665	.00001	.02502	.00417	.07045		
8	1.00000	2.063	.00000	.05896	.02233	.12775	.02661	.01417		
9	1.00000	2.063	.00000	.01296	.00152	.14203	.00147	.04568		
10	1.00000	2.063	.00000	.06146	.00818	.02785	.00095	.15674		
11	.73893	2.400	.00003	.13292	.00197	.08729	.00043	.00539		
12	.69531	2.474	.00008	.00380	.36776	.00000	.00106	.00354		
13	.31652	3.667	.00027	.00049	.00315	.00026	.00276	.00226		
14	.24697	4.152	.00081	.03190	.00000	.05000	.02734	.01773		
15	.18135	4.845	.03353	.04569	.01284	.02090	.03018	.04527		
16	.02020	14.518	.96341	.42766	.12156	.41069	.74195	.56419		
			R5	R6141516	R7	R8	R9	SCSNFCFP	STYMANU	STYMIKTE
1	.00105	.00219	.00108	.00126	.00096	.01187	.01034	.00788		
2	.01385	.00532	.00002	.00004	.00221	.00017	.04464	.07430		
3	.00212	.00217	.00110	.02728	.00272	.00102	.02365	.00847		
4	.05324	.00359	.00287	.04428	.03082	.00825	.00527	.00018		
5	.04983	.00886	.04654	.30256	.00709	.00000	.00164	.00026		
6	.20819	.00084	.00116	.12529	.03172	.00000	.00004	.00002		
7	.11920	.00004	.00735	.00127	.24141	.00000	.00000	.00000		
8	.00833	.00032	.18640	.00234	.06530	.00000	.00000	.00000		
9	.00352	.00202	.18190	.03538	.09955	.00000	.00000	.00000		
10	.04100	.00051	.09584	.00039	.10045	.00000	.00000	.00000		
11	.01455	.00736	.00000	.00120	.00481	.01548	.27033	.06959		
12	.00342	.00144	.00101	.00989	.00350	.00057	.01013	.00005		
13	.00896	.00002	.00000	.01038	.00188	.13732	.14850	.04759		
14	.03635	.00090	.00694	.00033	.00093	.34660	.36819	.61882		
15	.02609	.09779	.03575	.08398	.04295	.45312	.10292	.05779		
16	.41030	.86662	.43205	.35411	.36369	.02559	.01434	.11507		

	STYPLEIN	MUTAIL
1	.01408	.00669
2	.00009	.08526
3	.00084	.14918
4	.00212	.00005
5	.00082	.00006
6	.00012	.00000
7	.00000	.00000
8	.00000	.00000
9	.00000	.00000
10	.00000	.00000
11	.00143	.00111
12	.00925	.71532
13	.75579	.00743
14	.00029	.02294
15	.19724	.01167
16	.01792	.00028

Annexe XVI

Equation # 3.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SHPERCEM	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

M of Cases = 481

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	R1	R13	R2	R312	R4
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.043	.029	-.045	-.053	-.072
	.	.000	.000	.175	.262	.162	.121	.058
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	-.016	-.001	-.108	-.226	-.073
	.000	.	.356	.360	.493	.009	.000	.055
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.025	.004	-.050	-.014	.013
	.000	.356	.	.296	.468	.137	.382	.392
R1	-.043	-.016	-.025	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059
	.175	.360	.296	.	.352	.166	.024	.097
R13	.029	-.001	.004	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022
	.262	.493	.468	.352	.	.363	.237	.319
R2	-.045	-.108	-.050	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055
	.162	.009	.137	.166	.363	.	.033	.114
R312	-.053	-.226	-.014	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112
	.121	.000	.382	.024	.237	.033	.	.007
R4	-.072	-.073	.013	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000
	.058	.055	.392	.097	.319	.114	.007	.
R5	.000	-.119	.055	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054
	.496	.005	.115	.172	.366	.191	.037	.121
R6141516	.184	.229	.056	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278
	.000	.000	.110	.000	.038	.000	.000	.000
R7	-.004	-.025	-.037	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054
	.467	.290	.211	.172	.366	.191	.037	.121
R8	-.013	.125	-.017	-.039	-.014	-.036	-.074	-.049
	.391	.003	.358	.195	.378	.213	.052	.143

R9	-.027 .276	.042 .178	-.026 .282	-.038 .203	-.014 .382	-.035 .221	-.071 .059	-.047 .152
SHPERCEN	.098 .016	-.004 .462	.092 .022	.064 .080	-.016 .367	.032 .245	.015 .372	.065 .077
MUTAIL	.034 .229	.059 .099	-.031 .248	-.050 .136	.232 .000	-.021 .321	-.034 .228	-.037 .211

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R5	R6141516	R7	R8	R9	SHPERCEN	MUTAIL
SPROTOT	.000 .496	.184 .000	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.098 .016	.034 .229
SCSNFCFP	-.119 .005	.229 .000	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	-.004 .462	.059 .099
SSTAREG	.055 .115	.056 .110	-.037 .211	-.017 .358	-.026 .282	.092 .022	-.031 .248
R1	-.043 .172	-.224 .000	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	.064 .080	-.050 .136
R13	-.016 .366	-.081 .038	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.016 .367	.232 .000
R2	-.040 .191	-.207 .000	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	.032 .245	-.021 .321
R312	-.081 .037	-.422 .000	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	.015 .372	-.034 .228
R4	-.054 .121	-.278 .000	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	.065 .077	-.037 .211
R5	1.000 .	-.202 .000	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	.038 .206	-.032 .244
R6141516	-.202 .000	1.000 .	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	-.135 .002	.091 .023
R7	-.039 .197	-.202 .000	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	.017 .358	.014 .384
R8	-.035 .219	-.184 .000	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.048 .147	-.036 .214
R9	-.034 .228	-.177 .000	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.031 .247	-.030 .255
SHPERCEN	.038 .206	-.135 .002	.017 .358	.048 .147	.031 .247	1.000 .	-.006 .450
MUTAIL	-.032 .244	.091 .023	.014 .384	-.036 .214	-.030 .255	-.006 .450	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 79

Block Number 1. Method: Enter

SCSNSCFP SSTAREG R1 R13 R2 R312 R4 R5
R6141516 R7 R8 R9 SHPERCEN MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1.. MUTAIL Taille des municipalités.
2.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
3.. R7 région 7
4.. R9 région 9
5.. R2 région 2
6.. R5 région 5
7.. R8 région 8
8.. SSTAREG Statut d'employé régulier
9.. R1 région 1
10.. R4 région 4
11.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
12.. R13 région 13
13.. R312 régions 03-12
14.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .74830
R Square .55996
Adjusted R Square .54674
Standard Error 1.74504

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	14	1805.75271	128.98234
Residual	466	1419.04978	3.04517

F = 42.35635 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B	Beta
SCSNSCFP	.829850	.180603	.474954 1.184747	.150524
SSTAREG	3.754827	.168188	3.424326 4.085328	.694136
R1	1.196828	.521079	.172873 2.220783	.096566
R13	2.217819	1.104265	.047863 4.387776	.067434
R2	1.557509	.544357	.487811 2.627206	.117167
R312	1.434767	.424050	.601480 2.268053	.195401
R4	.807524	.475962	-.127774 1.742822	.078837
R5	1.220512	.554186	.131499 2.309525	.089463
R6141516	1.790481	.382599	1.038648 2.542315	.345658
R7	1.815636	.550410	.734043 2.897229	.133086
R8	1.183949	.581270	.041714 2.326185	.079478
R9	1.255493	.591705	.092753 2.418232	.081510
SHPERCEN	.004383	.002597	-7.20965E-04 .009486	.052753
MUTAIL	6.26203E-07	8.5784E-07	-1.05951E-06 2.31192E-06	.023301
(Constant)	-1.720794	.428326	-2.562483 -.879105	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.879931	1.136	4.595	.0000
SSTAREG	.976806	1.024	22.325	.0000
R1	.534213	1.872	2.297	.0221
R13	.837646	1.194	2.008	.0452
R2	.563111	1.776	2.861	.0044
R312	.283128	3.532	3.383	.0008
R4	.437341	2.287	1.697	.0904
R5	.572258	1.747	2.202	.0281
R6141516	.173087	5.777	4.680	.0000
R7	.580137	1.724	3.299	.0010
R8	.620188	1.612	2.037	.0422
R9	.639885	1.563	2.122	.0344
SHPERCEN	.966229	1.035	1.687	.0922
MUTAIL	.926750	1.079	.730	.4658
(Constant)			-4.017	.0001

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions						
			Constant	SCSNSCFP	SSTAREG	R1	R13	R2	
1	4.37347	1.000	.00171	.01142	.01338	.00114	.00045	.00086	
2	1.18740	1.919	.00010	.00000	.00161	.01343	.33936	.00266	
3	1.04213	2.049	.00006	.01160	.00069	.00060	.04276	.03801	
4	1.00579	2.085	.00000	.00003	.00186	.06321	.04231	.07508	
5	1.00078	2.090	.00002	.00000	.00000	.02141	.05523	.06064	
6	1.00000	2.091	.00000	.00000	.00000	.01147	.00004	.03057	
7	1.00000	2.091	.00000	.00000	.00000	.12567	.01490	.00019	
8	1.00000	2.091	.00000	.00000	.00000	.10825	.00295	.03940	
9	1.00000	2.091	.00000	.00000	.00000	.12953	.00057	.14282	
10	1.00000	2.091	.00000	.00000	.00000	.00204	.00023	.12825	
11	.69573	2.507	.00012	.00164	.00959	.00913	.37443	.00047	
12	.31241	3.742	.00107	.27650	.71974	.00000	.00305	.00116	
13	.22745	4.385	.00462	.54647	.21163	.00024	.00338	.00256	
14	.13335	5.727	.03588	.10624	.03277	.07874	.01414	.04829	
15	.02149	14.266	.95642	.04610	.00870	.43514	.10620	.42906	
	R312	R4	R5	R6141516	R7	R8	R9	SHPERCEN	
1	.00147	.00137	.00096	.00236	.00100	.00115	.00095	.00837	
2	.00344	.00757	.00814	.00129	.00034	.00883	.00599	.00142	
3	.07188	.01960	.06861	.01482	.00309	.06991	.01077	.00123	
4	.00102	.00109	.08980	.01140	.06439	.08862	.06525	.00047	
5	.03028	.07911	.14428	.00298	.01894	.07564	.00098	.00004	
6	.00625	.15728	.20091	.00009	.04808	.01802	.01686	.00000	
7	.01200	.07673	.00005	.00001	.25939	.00008	.02020	.00000	
8	.06704	.00345	.00496	.00160	.00538	.23295	.00024	.00000	
9	.00702	.02743	.00007	.00007	.11753	.00029	.10746	.00000	
10	.00420	.00000	.00000	.00041	.01902	.06657	.36752	.00000	
11	.00074	.00394	.00463	.00214	.00164	.00816	.00436	.00029	
12	.00974	.00382	.01786	.00013	.00001	.00693	.00160	.00364	
13	.00079	.00005	.00033	.02864	.00056	.01595	.00420	.26045	
14	.07206	.08557	.05384	.11221	.05500	.08499	.06210	.65623	
15	.71207	.53301	.40555	.82187	.40564	.32191	.33152	.06786	

MUTAIL

1	.00680
2	.25092
3	.00169
4	.00005
5	.00000
6	.00000
7	.00000
8	.00000
9	.00000
10	.00000
11	.71877
12	.01502
13	.00254
14	.00331
15	.00090

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XVII

Equation # 4.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516
SPROTOT	1.000	-.043	.029	-.045	-.053	-.072	.000	.184
	.	.175	.262	.162	.121	.058	.496	.000
R1	-.043	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059	-.043	-.224
	.175	.	.352	.166	.024	.097	.172	.000
R13	.029	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022	-.016	-.081
	.262	.352	.	.363	.237	.319	.366	.038
R2	-.045	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055	-.040	-.207
	.162	.166	.363	.	.033	.114	.191	.000
R312	-.053	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112	-.081	-.422
	.121	.024	.237	.033	.	.007	.037	.000
R4	-.072	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000	-.054	-.278
	.058	.097	.319	.114	.007	.	.121	.000
R5	.000	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	1.000	-.202
	.496	.172	.366	.191	.037	.121	.	.000
R6141516	.184	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278	-.202	1.000
	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	.
R7	-.004	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	-.039	-.202
	.467	.172	.366	.191	.037	.121	.197	.000
R8	-.013	-.039	-.014	-.036	-.074	-.049	-.035	-.184
	.391	.195	.378	.213	.052	.143	.219	.000
R9	-.027	-.038	-.014	-.035	-.071	-.047	-.034	-.177
	.276	.203	.382	.221	.059	.152	.228	.000
SCSNFCFP	.178	-.016	-.001	-.108	-.226	-.073	-.119	.229
	.000	.360	.493	.009	.000	.055	.005	.000

SHPERCEN	.098 .016	.064 .080	-.016 .367	.032 .245	.015 .372	.065 .077	.038 .206	-.135 .002
STYPLEIN	.714 .000	-.025 .296	.004 .468	-.028 .272	-.014 .382	.030 .258	.055 .115	.021 .320
MUTAIL	.034 .229	-.050 .136	.232 .000	-.021 .321	-.034 .228	-.037 .211	-.032 .244	.091 .023

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R7	R8	R9	SCSNFCP	SHPERCEN	STYPLEIN	MUTAIL
SPROTOT	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.178 .000	.098 .016	.714 .000	.034 .229
R1	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	-.016 .360	.064 .080	-.025 .296	-.050 .136
R13	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.001 .493	-.016 .367	.004 .468	.232 .000
R2	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	-.108 .009	.032 .245	-.028 .272	-.021 .321
R312	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	-.226 .000	.015 .372	-.014 .382	-.034 .228
R4	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	-.073 .055	.065 .077	.030 .258	-.037 .211
R5	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	-.119 .005	.038 .206	.055 .115	-.032 .244
R6141516	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	.229 .000	-.135 .002	.021 .320	.091 .023
R7	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	-.025 .290	.017 .358	-.014 .382	.014 .384
R8	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.125 .003	.048 .147	-.017 .358	-.036 .214
R9	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.042 .178	.031 .247	-.026 .282	-.030 .255
SCSNFCP	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	1.000 .	-.004 .462	-.002 .486	.059 .099
SHPERCEN	.017 .358	.048 .147	.031 .247	-.004 .462	1.000 .	.135 .001	-.006 .450
STYPLEIN	-.014 .382	-.017 .358	-.026 .282	-.002 .486	.135 .001	1.000 .	-.032 .242
MUTAIL	.014 .384	-.036 .214	-.030 .255	.059 .099	-.006 .450	-.032 .242	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 31

Block Number 1. Method: Enter

R1 R13 R2 R312 R4 R5 R6141516 R7
R8 R9 SCSNSCFP SHPERCEN STYPLEIN MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1.. MUTAIL Taille des municipalités.
2.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
3.. R7 région 7
4.. R9 région 9
5.. R2 région 2
6.. R5 région 5
7.. R8 région 8
8.. R1 région 1
9.. STYPLEIN Emploi à temps plein
10.. R4 région 4
11.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
12.. R13 région 13
13.. R312 régions 03-12
14.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .76097
R Square .57907
Adjusted R Square .56642
Standard Error 1.70672

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	14	1867.38650	133.38475
Residual	466	1357.41600	2.91291

F = 45.79090 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B		Beta
R1	1.384403	.509657	.382893	2.385914	.111701
R13	2.370882	1.079844	.248916	4.492849	.072088
R2	1.549602	.532399	.503402	2.595803	.116572
R312	1.611509	.414584	.796823	2.426194	.219472
R4	.873397	.465412	-.041169	1.787964	.085268
R5	1.397609	.541542	.333443	2.461775	.102444
R6141516	1.994802	.373818	1.260224	2.729381	.385103
R7	1.779170	.538326	.721323	2.837017	.130413
R8	1.349847	.568505	.232695	2.466998	.090615
R9	1.428395	.578756	.291101	2.565689	.092736
SCSNSCFP	.882216	.176621	.535145	1.229288	.160022
SHPERCEN	.001908	.002552	-.003107	.006924	.022971
STYPLEIN	3.839227	.164878	3.515230	4.163223	.709739
MUTAIL	5.89506E-07	8.3891E-07	-1.05901E-06	2.23802E-06	.021936
(Constant)	-1.812558	.419368	-2.636644	-.988472	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
R1	.534172	1.872	2.716	.0068
R13	.837917	1.193	2.196	.0286
R2	.563121	1.776	2.911	.0038
R312	.283340	3.529	3.887	.0001
R4	.437527	2.286	1.877	.0612
R5	.573264	1.744	2.581	.0102
R6141516	.173440	5.766	5.336	.0000
R7	.580133	1.724	3.305	.0010
R8	.620191	1.612	2.374	.0180
R9	.639789	1.563	2.468	.0139
SCSNFCFP	.880095	1.136	4.995	.0000
SHPERCEN	.956994	1.045	.748	.4550
STYPLEIN	.972273	1.029	23.285	.0000
MUTAIL	.926954	1.079	.703	.4826
(Constant)			-4.322	.0000

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions				
				R1	R13	R2	R312	R4
1	4.37410	1.000	.00171	.00114	.00045	.00089	.00147	.00139
2	1.18825	1.919	.00010	.01327	.33623	.00305	.00353	.00803
3	1.04376	2.047	.00005	.00025	.04520	.03818	.06826	.02073
4	1.00394	2.087	.00000	.09889	.05837	.04811	.00004	.00018
5	1.00083	2.091	.00002	.00565	.04129	.03733	.04801	.11062
6	1.00000	2.091	.00000	.12514	.00356	.00001	.00684	.08025
7	1.00000	2.091	.00000	.00924	.00005	.12541	.02075	.09862
8	1.00000	2.091	.00000	.02199	.01182	.02432	.03534	.00116
9	1.00000	2.091	.00000	.14873	.00277	.03384	.01777	.00031
10	1.00000	2.091	.00000	.05240	.00048	.20660	.00260	.05100
11	.69511	2.509	.00012	.00921	.37329	.00074	.00075	.00438
12	.31535	3.724	.00113	.00004	.00308	.00387	.01155	.00685
13	.22243	4.435	.00544	.00056	.00401	.00102	.00024	.00066
14	.13480	5.696	.03404	.07714	.01316	.04842	.06896	.08327
15	.02144	14.283	.95739	.43635	.10623	.42821	.71388	.53254

	R5	R6141516	R7	R8	R9	SCSNFCFP	SHPERCEN	STYPLEIN
1	.00096	.00234	.00104	.00115	.00095	.01138	.00833	.01332
2	.00835	.00143	.00022	.00852	.00583	.00000	.00141	.00183
3	.06914	.01482	.00386	.07127	.01194	.01214	.00107	.00125
4	.08499	.01223	.02474	.09799	.08161	.00001	.00038	.00111
5	.14101	.00258	.00135	.06634	.00002	.00000	.00003	.00006
6	.09105	.00029	.04714	.07364	.09293	.00000	.00000	.00000
7	.03746	.00069	.09219	.07227	.03777	.00000	.00000	.00000
8	.01731	.00000	.33580	.04291	.02779	.00000	.00000	.00000
9	.00537	.00103	.00675	.01019	.32126	.00000	.00000	.00000
10	.06290	.00000	.02400	.11776	.01603	.00000	.00000	.00000
11	.00458	.00232	.00120	.00828	.00443	.00171	.00034	.00895
12	.01985	.00002	.00083	.00638	.00125	.29476	.00049	.68198
13	.00002	.03079	.00174	.01714	.00492	.52624	.24944	.26704
14	.05052	.10621	.05478	.08349	.06094	.10718	.67453	.01336
15	.40648	.82525	.40436	.32266	.33234	.04658	.06397	.01110

MUTAIL

1	.00679
2	.25087
3	.00189
4	.00004
5	.00000
6	.00000
7	.00000
8	.00000
9	.00000
10	.00000
11	.71946
12	.01426
13	.00303
14	.00277
15	.00088

Annexe XVIII

Equation # 5.

| | | | M U L T I P L E R E G R E S S I O N | | | |

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIKTE	.372	.484	Unités mixtes
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9

N of Cases = 481

| | | | M U L T I P L E R E G R E S S I O N | | | |

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	STAILUNI	STYMANU	STYMIKTE	R1	R13
SPROTOT	1.000	.178	.707	.018	.130	-.053	-.043	.029
	.	.000	.000	.350	.002	.123	.175	.262
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	.065	.000	.035	-.016	-.001
	.000	.	.356	.077	.497	.223	.360	.493
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.037	.103	-.057	-.025	.004
	.000	.356	.	.212	.012	.105	.296	.468
STAILUNI	.018	.065	-.037	1.000	.040	-.096	-.030	.097
	.350	.077	.212	.	.191	.017	.259	.017
STYMANU	.130	.000	.103	.040	1.000	-.508	-.101	.005
	.002	.497	.012	.191	.	.000	.013	.455
STYMIKTE	-.053	.035	-.057	-.096	-.508	1.000	.202	-.061
	.123	.223	.105	.017	.000	.	.000	.091
R1	-.043	-.016	-.025	-.030	-.101	.202	1.000	-.017
	.175	.360	.296	.259	.013	.000	.	.352
R13	.029	-.001	.004	.097	.005	-.061	-.017	1.000
	.262	.493	.468	.017	.455	.091	.352	.
R2	-.045	-.108	-.050	-.005	-.087	.175	-.044	-.016
	.162	.009	.137	.457	.028	.000	.166	.363
R312	-.053	-.226	-.014	-.032	.010	.024	-.090	-.033
	.121	.000	.382	.242	.416	.301	.024	.237
R4	-.072	-.073	.013	-.031	-.018	.063	-.059	-.022
	.058	.055	.392	.250	.345	.083	.097	.319

R5	.000 .496	-.119 .005	.055 .115	-.017 .353	-.035 .223	.097 .016	-.043 .172	-.016 .366
R6141516	.184 .000	.229 .000	.056 .110	.074 .053	.121 .004	-.340 .000	-.224 .000	-.081 .038
R7	-.004 .467	-.025 .290	-.037 .211	.002 .480	.013 .390	.007 .441	-.043 .172	-.016 .366
R8	-.013 .391	.125 .003	-.017 .358	-.028 .272	.064 .082	.010 .411	-.039 .195	-.014 .378
R9	-.027 .276	.042 .178	-.026 .282	-.021 .319	-.007 .442	.020 .329	-.038 .203	-.014 .382

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R2	R312	R4	R5	R6141516	R7	R8	R9
SPROTOT	-.045 .162	-.053 .121	-.072 .058	.000 .496	.184 .000	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276
SCSNFCFP	-.108 .009	-.226 .000	-.073 .055	-.119 .005	.229 .000	-.025 .290	.125 .003	.042 .178
SSTAREG	-.050 .137	-.014 .382	.013 .392	.055 .115	.056 .110	-.037 .211	-.017 .358	-.026 .282
STAILUMI	-.005 .457	-.032 .242	-.031 .250	-.017 .353	.074 .053	.002 .480	-.028 .272	-.021 .319
STYMANU	-.087 .028	.010 .416	-.018 .345	-.035 .223	.121 .004	.013 .390	.064 .082	-.007 .442
STYMIXTE	.175 .000	.024 .301	.063 .083	.097 .016	-.340 .000	.007 .441	.010 .411	.020 .329
R1	-.044 .166	-.090 .024	-.059 .097	-.043 .172	-.224 .000	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203
R13	-.016 .363	-.033 .237	-.022 .319	-.016 .366	-.081 .038	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382
R2	1.000 .	-.084 .033	-.055 .114	-.040 .191	-.207 .000	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221
R312	-.084 .033	1.000 .	-.112 .007	-.081 .037	-.422 .000	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059
R4	-.055 .114	-.112 .007	1.000 .	-.054 .121	-.278 .000	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152
R5	-.040 .191	-.081 .037	-.054 .121	1.000 .	-.202 .000	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228
R6141516	-.207 .000	-.422 .000	-.278 .000	-.202 .000	1.000 .	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000
R7	-.040 .191	-.081 .037	-.054 .121	-.039 .197	-.202 .000	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228
R8	-.036 .213	-.074 .052	-.049 .143	-.035 .219	-.184 .000	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248
R9	-.035 .221	-.071 .059	-.047 .152	-.034 .228	-.177 .000	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 56

Block Number 1. Method: Enter

SCSNFCFP SSTAREG STAILUNI STYMANU STYMIXTE R1 R13 R2
R312 R4 R5 R6141516 R7 R8 R9

Variable(s) Entered on Step Number

1.. R9 région 9
2.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
3.. R13 région 13
4.. R7 région 7
5.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
6.. R4 région 4
7.. SSTAREG Statut d'employé régulier
8.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
9.. R1 région 1
10.. R8 région 8
11.. R5 région 5
12.. R2 région 2
13.. R312 régions 03-12
14.. STYMIXTE Unités mixtes
15.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .75054
R Square .56331
Adjusted R Square .54923
Standard Error 1.74024

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	15	1816.57531	121.10502
Residual	465	1408.22719	3.02845
F =	39.98917	Signif F = .0000	

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intrvl B	Beta
SCSNFCFP	.789400	.181766	.432217 1.146584	.143187
SSTAREG	3.761856	.167672	3.432368 4.091344	.695436
STAILUNI	1.12811E-04	1.5630E-04	-1.94331E-04 4.19954E-04	.022430
STYMANU	.422571	.202357	.024923 .820219	.075037
STYMIXTE	.490441	.210570	.076654 .904227	.091557
R1	1.229883	.519388	.209246 2.250521	.099233
R13	2.595267	1.085131	.462899 4.727635	.078910
R2	1.572660	.542796	.506022 2.639297	.118306
R312	1.539705	.429843	.695029 2.384381	.209693
R4	.920267	.478906	-.020822 1.861355	.089843
R5	1.275685	.553901	.187226 2.364144	.093507
R6141516	1.962668	.398997	1.178606 2.746729	.378900
R7	1.936956	.554962	.846412 3.027500	.141978
R8	1.277296	.587988	.121854 2.432738	.085744
R9	1.390809	.595712	.220188 2.561430	.090295
(Constant)	-1.854189	.432166	-2.703429 -1.004950	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.863937	1.157	4.343	.0000
SSTAREG	.977435	1.023	22.436	.0000
STAILUNI	.972359	1.028	.722	.4708
STYMANU	.727326	1.375	2.088	.0373
STYMIKTE	.607732	1.645	2.329	.0203
R1	.534744	1.870	2.368	.0183
R13	.862683	1.159	2.392	.0172
R2	.563242	1.775	2.897	.0039
R312	.274034	3.649	3.582	.0004
R4	.429608	2.328	1.922	.0553
R5	.569701	1.755	2.303	.0217
R6141516	.158278	6.318	4.919	.0000
R7	.567525	1.762	3.490	.0005
R8	.602769	1.659	2.172	.0303
R9	.627837	1.593	2.335	.0200
(Constant)			-4.290	.0000

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions							
			Constant	SCSNSCFP	SSTAREG	STAILUNI	STYMANU	STYMIKTE		
1	4.19441	1.000	.00182	.01230	.01457	.00375	.01056	.00838		
2	1.34112	1.768	.00003	.00055	.00004	.04686	.05904	.08226		
3	1.07156	1.978	.00000	.00004	.00081	.24165	.01320	.00180		
4	1.02768	2.020	.00005	.00805	.00178	.00041	.00371	.00011		
5	1.00464	2.043	.00000	.00001	.00121	.00049	.00159	.00020		
6	1.00086	2.047	.00002	.00000	.00006	.00004	.00008	.00003		
7	1.00000	2.048	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000		
8	1.00000	2.048	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000		
9	1.00000	2.048	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000		
10	1.00000	2.048	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000	.00000		
11	.85261	2.218	.00006	.00017	.00449	.68507	.00595	.00123		
12	.73779	2.384	.00002	.01474	.00026	.00035	.27178	.06826		
13	.32030	3.619	.00019	.10949	.73995	.00628	.16903	.08004		
14	.24804	4.112	.00068	.39578	.01068	.01215	.33021	.57575		
15	.18071	4.818	.03407	.43370	.21234	.00283	.11893	.06417		
16	.02028	14.383	.96305	.02517	.01380	.00014	.01593	.11777		
			R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516	R7
1	.00136	.00029	.00104	.00157	.00146	.00111	.00226	.00105		
2	.05734	.01339	.04447	.00173	.00662	.01547	.00730	.00013		
3	.01191	.32940	.04673	.00676	.00565	.00011	.00001	.00021		
4	.07129	.01128	.00059	.10257	.00797	.05717	.00302	.00101		
5	.01582	.05381	.02948	.01696	.00715	.07915	.00704	.10810		
6	.00046	.06774	.02268	.01270	.00437	.20436	.00110	.00956		
7	.01138	.03223	.09387	.00493	.21359	.02901	.00152	.06659		
8	.02854	.04428	.00409	.00023	.00024	.02936	.00178	.00796		
9	.12408	.00490	.16721	.01317	.10610	.00981	.00025	.04890		
10	.03678	.05455	.01404	.03307	.00488	.07358	.00023	.28198		
11	.00027	.24195	.00745	.00380	.00674	.00154	.00204	.00059		
12	.13412	.00614	.08725	.00025	.00649	.01639	.00755	.00000		
13	.00177	.00183	.00073	.00133	.00039	.00582	.00017	.00103		
14	.03051	.00089	.04839	.02784	.01776	.03910	.00123	.00566		
15	.04715	.00830	.01917	.03125	.04407	.02770	.09826	.03196		
16	.42721	.12903	.41282	.74184	.56651	.41033	.86624	.43527		

	R8	R9
1	.00133	.00101
2	.00016	.00175
3	.05266	.00716
4	.06632	.03630
5	.18201	.00257
6	.19323	.04619
7	.01008	.00000
8	.00152	.48127
9	.00284	.00318
10	.01844	.00000
11	.02076	.00564
12	.00095	.00516
13	.01098	.00233
14	.00006	.00064
15	.08502	.04336
16	.35364	.36343

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XIX

Equation # 6.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SCSNSCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIKTE	.372	.484	Unités mixtes
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.
STYPLEIM	.644	.479	Emploi à temps plein

N of Cases = 481

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516
SPROTOT	1.000	-.043	.029	-.045	-.053	-.072	.000	.184
	.	.175	.262	.162	.121	.058	.496	.000
R1	-.043	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059	-.043	-.224
	.175	.	.352	.166	.024	.097	.172	.000
R13	.029	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022	-.016	-.081
	.262	.352	.	.363	.237	.319	.366	.038
R2	-.045	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055	-.040	-.207
	.162	.166	.363	.	.033	.114	.191	.000
R312	-.053	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112	-.081	-.422
	.121	.024	.237	.033	.	.007	.037	.000
R4	-.072	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000	-.054	-.278
	.058	.097	.319	.114	.007	.	.121	.000
R5	.000	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	1.000	-.202
	.496	.172	.366	.191	.037	.121	.	.000
R6141516	.184	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278	-.202	1.000
	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	.
R7	-.004	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	-.039	-.202
	.467	.172	.366	.191	.037	.121	.197	.000
R8	-.013	-.039	-.014	-.036	-.074	-.049	-.035	-.184
	.391	.195	.378	.213	.052	.143	.219	.000
R9	-.027	-.038	-.014	-.035	-.071	-.047	-.034	-.177
	.276	.203	.382	.221	.059	.152	.228	.000

SCSNFCFP	.178 .000	-.016 .360	-.001 .493	-.108 .009	-.226 .000	-.073 .055	-.119 .005	.229 .000
STYMANU	.130 .002	-.101 .013	.005 .455	-.087 .028	.010 .416	-.018 .345	-.035 .223	.121 .004
STYMIKTE	-.053 .123	.202 .000	-.061 .091	.175 .000	.024 .301	.063 .083	.097 .016	-.340 .000
STAILUMI	.018 .350	-.030 .259	.097 .017	-.005 .457	-.032 .242	-.031 .250	-.017 .353	.074 .053
STYPLEIN	.714 .000	-.025 .296	.004 .468	-.028 .272	-.014 .382	.030 .258	.055 .115	.021 .320

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R7	R8	R9	SCSNFCFP	STYMANU	STYMIKTE	STAILUMI	STYPLEIN
SPROTOT	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.178 .000	.130 .002	-.053 .123	.018 .350	.714 .000
R1	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	-.016 .360	-.101 .013	.202 .000	-.030 .259	-.025 .296
R13	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.001 .493	.005 .455	-.061 .091	.097 .017	.004 .468
R2	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	-.108 .009	-.087 .028	.175 .000	-.005 .457	-.028 .272
R312	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	-.226 .000	.010 .416	.024 .301	-.032 .242	-.014 .382
R4	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	-.073 .055	-.018 .345	.063 .083	-.031 .250	.030 .258
R5	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	-.119 .005	-.035 .223	.097 .016	-.017 .353	.055 .115
R6141516	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	.229 .000	.121 .004	-.340 .000	.074 .053	.021 .320
R7	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	-.025 .290	.013 .390	.007 .441	.002 .480	-.014 .382
R8	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.125 .003	.064 .082	.010 .411	-.028 .272	-.017 .358
R9	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.042 .178	-.007 .442	.020 .329	-.021 .319	-.026 .282
SCSNFCFP	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	1.000 .	.000 .497	.035 .223	.065 .077	-.002 .486
STYMANU	.013 .390	.064 .082	-.007 .442	.000 .497	1.000 .	-.508 .000	.040 .191	.122 .004
STYMIKTE	.007 .441	.010 .411	.020 .329	.035 .223	-.508 .000	1.000 .	-.096 .017	-.039 .195
STAILUMI	.002 .480	-.028 .272	-.021 .319	.065 .077	.040 .191	-.096 .017	1.000 .	-.033 .234
STYPLEIN	-.014 .382	-.017 .358	-.026 .282	-.002 .486	.122 .004	-.039 .195	-.033 .234	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 1

Block Number 1. Method: Enter

R1 R13 R2 R312 R4 R5 R6141516 R7
R8 R9 SCSNSCFP STYMANU STYMIKTE STAILUNI STYPLEIN

Variable(s) Entered on Step Number

1.. STYPLEIN Emploi à temps plein
2.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
3.. R13 région 13
4.. R7 région 7
5.. R1 région 1
6.. R9 région 9
7.. R4 région 4
8.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
9.. R2 région 2
10.. R8 région 8
11.. R5 région 5
12.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
13.. R312 régions 03-12
14.. STYMIKTE Unités mixtes
15.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .76276
R Square .58180
Adjusted R Square .56831
Standard Error 1.70301

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	15	1876.19310	125.07954
Residual	465	1348.60940	2.90024

F = 43.12738 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B		Beta
R1	1.403155	.508273	.404359	2.401952	.113214
R13	2.735568	1.061824	.649000	4.822136	.083176
R2	1.561734	.531176	.517931	2.605538	.117485
R312	1.717653	.420576	.891188	2.544118	.233927
R4	.973014	.468591	.052196	1.893832	.094993
R5	1.449885	.541609	.385580	2.514190	.106276
R6141516	2.169649	.390252	1.402773	2.936526	.418858
R7	1.899034	.543075	.831849	2.966218	.139199
R8	1.447136	.575476	.316280	2.577991	.097146
R9	1.549840	.583035	.404130	2.695551	.100620
SCSNSCFP	.845851	.177848	.496367	1.195336	.153426
STYMANU	.266924	.198688	-.123513	.657361	.047398
STYMIKTE	.393640	.206136	-.011433	.798713	.073486
STAILUNI	9.01611E-05	1.5291E-04	-2.10320E-04	3.90642E-04	.017927
STYPLEIN	3.836712	.164170	3.514106	4.159318	.709274
(Constant)	-2.013301	.424021	-2.846536	-1.180067	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
R1	.534748	1.870	2.761	.0060
R13	.862827	1.159	2.576	.0103
R2	.563255	1.775	2.940	.0034
R312	.274126	3.648	4.084	.0001
R4	.429733	2.327	2.076	.0384
R5	.570627	1.752	2.677	.0077
R6141516	.158447	6.311	5.560	.0000
R7	.567552	1.762	3.497	.0005
R8	.602625	1.659	2.515	.0123
R9	.627688	1.593	2.658	.0081
SCSNFCFP	.864216	1.157	4.756	.0000
STYMANU	.722503	1.384	1.343	.1798
STYMIKTE	.607312	1.647	1.910	.0568
STAILUNI	.972940	1.028	.590	.5557
STYPLEIN	.976415	1.024	23.370	.0000
(Constant)			-4.748	.0000

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions				
				R1	R13	R2	R312	R4
1	4.19567	1.000	.00181	.00136	.00029	.00108	.00157	.00149
2	1.34093	1.769	.00002	.05698	.01353	.04412	.00173	.00660
3	1.07128	1.979	.00000	.01285	.32829	.04550	.00682	.00610
4	1.02870	2.020	.00004	.07767	.01221	.00021	.09799	.01030
5	1.00345	2.045	.00000	.00492	.07316	.01868	.02464	.02534
6	1.00087	2.047	.00002	.00611	.04996	.01410	.02924	.02663
7	1.00000	2.048	.00000	.07637	.06890	.26105	.00184	.01763
8	1.00000	2.048	.00000	.09044	.00143	.01991	.01654	.00122
9	1.00000	2.048	.00000	.01037	.06515	.00013	.00462	.01628
10	1.00000	2.048	.00000	.02106	.00103	.01987	.00861	.24528
11	.85202	2.219	.00006	.00008	.23915	.00722	.00380	.00718
12	.73874	2.383	.00004	.13503	.00711	.08624	.00032	.00608
13	.31657	3.641	.00029	.00033	.00160	.00039	.00301	.00252
14	.24894	4.105	.00099	.03450	.00093	.05140	.02827	.01909
15	.18263	4.793	.03270	.04405	.00837	.01894	.02822	.04361
16	.02020	14.413	.96402	.42788	.12887	.41117	.74280	.56465

	R5	R6141516	R7	R8	R9	SCSNFCFP	STYMANU	STYMIKTE
1	.00112	.00224	.00109	.00133	.00101	.01224	.01055	.00842
2	.01561	.00739	.00011	.00019	.00170	.00063	.05912	.08148
3	.00018	.00001	.00005	.05385	.00719	.00004	.01368	.00183
4	.05386	.00330	.00305	.06404	.03646	.00835	.00396	.00015
5	.06361	.00691	.05463	.22459	.00195	.00001	.00119	.00020
6	.19896	.00097	.00000	.15059	.04736	.00000	.00005	.00002
7	.00173	.00265	.05047	.00951	.05455	.00000	.00000	.00000
8	.04111	.00037	.10382	.01363	.25450	.00000	.00000	.00000
9	.00017	.00065	.29860	.00938	.16558	.00000	.00000	.00000
10	.12436	.00023	.01371	.00120	.00894	.00000	.00000	.00000
11	.00126	.00210	.00026	.02130	.00551	.00016	.00711	.00143
12	.01541	.00786	.00000	.00073	.00542	.01578	.26288	.06937
13	.00970	.00003	.00000	.00976	.00169	.13799	.13970	.04447
14	.03794	.00063	.00719	.00084	.00140	.31794	.39050	.62993
15	.02440	.09638	.03392	.08495	.04298	.48119	.09694	.04752
16	.41058	.86827	.43308	.35413	.36377	.02567	.01431	.11518

STAILUNI STYPLEIN

1	.00376	.01457
2	.04792	.00000
3	.23970	.00071
4	.00044	.00209
5	.00043	.00078
6	.00002	.00008
7	.00000	.00000
8	.00000	.00000
9	.00000	.00000
10	.00000	.00000
11	.68686	.00420
12	.00098	.00100
13	.00679	.76454
14	.01100	.00052
15	.00198	.19366
16	.00013	.01784

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XX

Equation #7.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.

M of Cases = 481

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	R1	R13	R2	R312	R4
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.043	.029	-.045	-.053	-.072
	.	.000	.000	.175	.262	.162	.121	.058
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	-.016	-.001	-.108	-.226	-.073
	.000	.	.356	.360	.493	.009	.000	.055
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.025	.004	-.050	-.014	.013
	.000	.356	.	.296	.468	.137	.382	.392
R1	-.043	-.016	-.025	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059
	.175	.360	.296	.	.352	.166	.024	.097
R13	.029	-.001	.004	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022
	.262	.493	.468	.352	.	.363	.237	.319
R2	-.045	-.108	-.050	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055
	.162	.009	.137	.166	.363	.	.033	.114
R312	-.053	-.226	-.014	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112
	.121	.000	.382	.024	.237	.033	.	.007
R4	-.072	-.073	.013	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000
	.058	.055	.392	.097	.319	.114	.007	.
R5	.000	-.119	.055	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054
	.496	.005	.115	.172	.366	.191	.037	.121
R6141516	.184	.229	.056	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278
	.000	.000	.110	.000	.038	.000	.000	.000
R7	-.004	-.025	-.037	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054
	.467	.290	.211	.172	.366	.191	.037	.121

R8	-.013 .391	.125 .003	-.017 .358	-.039 .195	-.014 .378	-.036 .213	-.074 .052	-.049 .143
R9	-.027 .276	.042 .178	-.026 .282	-.038 .203	-.014 .382	-.035 .221	-.071 .059	-.047 .152
SHPERCEN	.098 .016	-.004 .462	.092 .022	.064 .080	-.016 .367	.032 .245	.015 .372	.065 .077
STAILUNI	.018 .350	.065 .077	-.037 .212	-.030 .259	.097 .017	-.005 .457	-.032 .242	-.031 .250

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R5	R6141516	R7	R8	R9	SHPERCEN	STAILUNI
SPROTOT	.000 .496	.184 .000	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.098 .016	.018 .350
SCSNFCFP	-.119 .005	.229 .000	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	-.004 .462	.065 .077
SSTAREG	.055 .115	.056 .110	-.037 .211	-.017 .358	-.026 .282	.092 .022	-.037 .212
R1	-.043 .172	-.224 .000	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	.064 .080	-.030 .259
R13	-.016 .366	-.081 .038	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.016 .367	.097 .017
R2	-.040 .191	-.207 .000	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	.032 .245	-.005 .457
R312	-.081 .037	-.422 .000	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	.015 .372	-.032 .242
R4	-.054 .121	-.278 .000	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	.065 .077	-.031 .250
R5	1.000 .	-.202 .000	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	.038 .206	-.017 .353
R6141516	-.202 .000	1.000 .	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	-.135 .002	.074 .053
R7	-.039 .197	-.202 .000	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	.017 .358	.002 .480
R8	-.035 .219	-.184 .000	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.048 .147	-.028 .272
R9	-.034 .228	-.177 .000	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.031 .247	-.021 .319
SHPERCEN	.038 .206	-.135 .002	.017 .358	.048 .147	.031 .247	1.000 .	.009 .418
STAILUNI	-.017 .353	.074 .053	.002 .480	-.028 .272	-.021 .319	.009 .418	1.000 .

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 72

Block Number 1. Method: Enter

SCSNFCP SSTAREG R1 R13 R2 R312 R4 R5
R6141516 R7 R8 R9 SHPERCEN STAILUNI

Variable(s) Entered on Step Number

1.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
2.. R7 région 7
3.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
4.. R9 région 9
5.. R2 région 2
6.. R5 région 5
7.. R8 région 8
8.. R13 région 13
9.. R1 région 1
10.. SSTAREG Statut d'employé régulier
11.. R4 région 4
12.. SCSNFCP Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
13.. R312 régions 03-12
14.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .74816
R Square .55975
Adjusted R Square .54652
Standard Error 1.74545

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	14	1805.08086	128.93435
Residual	466	1419.72163	3.04661

F = 42.32055 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce	Intrvl B	Beta
SCSNFCP	.830284	.180733	.475132	1.185437	.150603
SSTAREG	3.753904	.168250	3.423281	4.084527	.693966
R1	1.198715	.521190	.174542	2.222889	.096719
R13	2.349218	1.077834	.231201	4.467235	.071429
R2	1.561948	.544404	.492157	2.631739	.117501
R312	1.443014	.423849	.610123	2.275905	.196524
R4	.814231	.475921	-.120986	1.749448	.079491
R5	1.224671	.554247	.135539	2.313803	.089768
R6141516	1.802203	.381940	1.051665	2.552742	.347921
R7	1.828870	.549960	.748161	2.909579	.134056
R8	1.188247	.581406	.045745	2.330750	.079767
R9	1.260142	.591800	.097215	2.423068	.081812
SHPERCEN	.004379	.002598	-7.26936E-04	.009485	.052708
STAILUNI	8.73556E-05	1.5637E-04	-2.19920E-04	3.94631E-04	.017369
(Constant)	-1.719737	.428432	-2.561635	-.877838	

STAILUMI

1	.00379
2	.29334
3	.01958
4	.00044
5	.00001
6	.00000
7	.00000
8	.00000
9	.00000
10	.00000
11	.66878
12	.01289
13	.00055
14	.00017
15	.00044

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXI

Equation # 8.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
R1	.046	.209	région 1
R13	.006	.079	région 13
R2	.040	.195	région 2
R312	.146	.353	régions 03-12
R4	.069	.253	région 4
R5	.037	.190	région 5
R6141516	.511	.500	régions 06.14.15.16
R7	.037	.190	région 7
R8	.031	.174	région 8
R9	.029	.168	région 9
SCSNSCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFPFP
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein

N of Cases = 481

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	R1	R13	R2	R312	R4	R5	R6141516
SPROTOT	1.000	-.043	.029	-.045	-.053	-.072	.000	.184
		.175	.262	.162	.121	.058	.496	.000
R1	-.043	1.000	-.017	-.044	-.090	-.059	-.043	-.224
	.175		.352	.166	.024	.097	.172	.000
R13	.029	-.017	1.000	-.016	-.033	-.022	-.016	-.081
	.262	.352		.363	.237	.319	.366	.038
R2	-.045	-.044	-.016	1.000	-.084	-.055	-.040	-.207
	.162	.166	.363		.033	.114	.191	.000
R312	-.053	-.090	-.033	-.084	1.000	-.112	-.081	-.422
	.121	.024	.237	.033		.007	.037	.000
R4	-.072	-.059	-.022	-.055	-.112	1.000	-.054	-.278
	.058	.097	.319	.114	.007		.121	.000
R5	.000	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	1.000	-.202
	.496	.172	.366	.191	.037	.121		.000
R6141516	.184	-.224	-.081	-.207	-.422	-.278	-.202	1.000
	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.000	
R7	-.004	-.043	-.016	-.040	-.081	-.054	-.039	-.202
	.467	.172	.366	.191	.037	.121	.197	.000
R8	-.013	-.039	-.014	-.036	-.074	-.049	-.035	-.184
	.391	.195	.378	.213	.052	.143	.219	.000
R9	-.027	-.038	-.014	-.035	-.071	-.047	-.034	-.177
	.276	.203	.382	.221	.059	.152	.228	.000

SCSNFCFP	.178 .000	-.016 .360	-.001 .493	-.108 .009	-.226 .000	-.073 .055	-.119 .005	.229 .000
SHPERCEN	.098 .016	.064 .080	-.016 .367	.032 .245	.015 .372	.065 .077	.038 .206	-.135 .002
STAILUNI	.018 .350	-.030 .259	.097 .017	-.005 .457	-.032 .242	-.031 .250	-.017 .353	.074 .053
STYPLEIN	.714 .000	-.025 .296	.004 .468	-.028 .272	-.014 .382	.030 .258	.055 .115	.021 .320

||| MULTIPLE REGRESSION |||

	R7	R8	R9	SCSNFCFP	SHPERCEN	STAILUNI	STYPLEIN
SROTOT	-.004 .467	-.013 .391	-.027 .276	.178 .000	.098 .016	.018 .350	.714 .000
R1	-.043 .172	-.039 .195	-.038 .203	-.016 .360	.064 .080	-.030 .259	-.025 .296
R13	-.016 .366	-.014 .378	-.014 .382	-.001 .493	-.016 .367	.097 .017	.004 .468
R2	-.040 .191	-.036 .213	-.035 .221	-.108 .009	.032 .245	-.005 .457	-.028 .272
R312	-.081 .037	-.074 .052	-.071 .059	-.226 .000	.015 .372	-.032 .242	-.014 .382
R4	-.054 .121	-.049 .143	-.047 .152	-.073 .055	.065 .077	-.031 .250	.030 .258
R5	-.039 .197	-.035 .219	-.034 .228	-.119 .005	.038 .206	-.017 .353	.055 .115
R6141516	-.202 .000	-.184 .000	-.177 .000	.229 .000	-.135 .002	.074 .053	.021 .320
R7	1.000 .	-.035 .219	-.034 .228	-.025 .290	.017 .358	.002 .480	-.014 .382
R8	-.035 .219	1.000 .	-.031 .248	.125 .003	.048 .147	-.028 .272	-.017 .358
R9	-.034 .228	-.031 .248	1.000 .	.042 .178	.031 .247	-.021 .319	-.026 .282
SCSNFCFP	-.025 .290	.125 .003	.042 .178	1.000 .	-.004 .462	.065 .077	-.002 .486
SHPERCEN	.017 .358	.048 .147	.031 .247	-.004 .462	1.000 .	.009 .418	.135 .001
STAILUNI	.002 .480	-.028 .272	-.021 .319	.065 .077	.009 .418	1.000 .	-.033 .234
STYPLEIN	-.014 .382	-.017 .358	-.026 .282	-.002 .486	.135 .001	-.033 .234	1.000 .

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

Descriptive Statistics are printed on Page 24

Block Number 1. Method: Enter

R1 R13 R2 R312 R4 R5 R6141516 R7
R8 R9 SCSNSCFP SHPERCEN STAILUNI STYPLEIM

Variable(s) Entered on Step Number

1.. STYPLEIM Emploi à temps plein
2.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
3.. R13 région 13
4.. R7 région 7
5.. R1 région 1
6.. R9 région 9
7.. R4 région 4
8.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
9.. R2 région 2
10.. R8 région 8
11.. R5 région 5
12.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes ddans l'unité de négociation
13.. R312 régions 03-12
14.. R6141516 régions 06.14.15.16

Multiple R .76080
R Square .57881
Adjusted R Square .56616
Standard Error 1.70724

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	14	1866.56226	133.32588
Residual	466	1358.24023	2.91468

F = 45.74291 Signif F = .0000

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par un

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce Intrvl B		Beta
R1	1.386252	.509801	.384459	2.388046	.111850
R13	2.503228	1.054101	.431848	4.574608	.076112
R2	1.554766	.532482	.508403	2.601128	.116960
R312	1.619946	.414421	.805580	2.434312	.220621
R4	.880094	.465405	-.034459	1.794646	.085921
R5	1.402227	.541638	.337872	2.466582	.102783
R6141516	2.007207	.373207	1.273829	2.740585	.387498
R7	1.792732	.537920	.735683	2.849782	.131407
R8	1.353583	.568680	.236089	2.471077	.090866
R9	1.432809	.578890	.295250	2.570367	.093022
SCSNSCFP	.883371	.176758	.536029	1.230713	.160232
SHPERCEN	.001911	.002554	-.003107	.006929	.023007
STAILUNI	7.01889E-05	1.5291E-04	-2.30287E-04	3.70665E-04	.013956
STYPLEIM	3.837652	.164928	3.513557	4.161748	.709448
(Constant)	-1.811650	.419502	-2.636000	-.987300	

STYPLEIN

1	.01382
2	.00170
3	.00094
4	.00104
5	.00004
6	.00000
7	.00000
8	.00000
9	.00000
10	.00000
11	.00356
12	.69280
13	.26272
14	.01220
15	.01120

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXII

Equation # 9.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNSCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
MJIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STY MIXTE	.372	.484	Unités mixtes
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNSCFP	SSTAREG	MJIEF	STYMANU	STY MIXTE	MUTAIL
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.129	.130	-.053	.034
	.	.000	.000	.002	.002	.123	.229
SCSNSCFP	.178	1.000	.017	-.163	.000	.035	.059
	.000	.	.356	.000	.497	.223	.099
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.067	.103	-.057	-.031
	.000	.356	.	.071	.012	.105	.248
MJIEF	-.129	-.163	-.067	1.000	-.033	.073	.027
	.002	.000	.071	.	.238	.055	.279
STYMANU	.130	.000	.103	-.033	1.000	-.508	.067
	.002	.497	.012	.238	.	.000	.071
STY MIXTE	-.053	.035	-.057	.073	-.508	1.000	-.162
	.123	.223	.105	.055	.000	.	.000
MUTAIL	.034	.059	-.031	.027	.067	-.162	1.000
	.229	.099	.248	.279	.071	.000	.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c..

Descriptive Statistics are printed on Page 90

Block Number 1. Method: Enter

SCSNSCFP SSTAREG MJIEF STYMANU STY MIXTE MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1..	MUTAIL	Taille des municipalités.
2..	MJIEF	Indice d'effort fiscal.
3..	SSTAREG	Statut d'employé régulier
4..	STYMANU	Unités d'employés manuels uniquement
5..	SCSNSCFP	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
6..	STY MIXTE	Unités mixtes

Multiple R	.73227
R Square	.53621
Adjusted R Square	.53034
Standard Error	1.77632

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1729.18658	288.19776
Residual	474	1495.61592	3.15531

F = 91.33745 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intrvl B	Beta
SCSNSCFP	.840948	.175516	.496062 1.185834	.152537
SSTAREG	3.768845	.170587	3.433644 4.104046	.696728
MUIEF	-.267191	.146853	-.555753 .021372	-.058055
STYMANU	.382509	.205388	-.021075 .786094	.067923
STYMIXTE	.150510	.197651	-.237870 .538890	.028098
MUTAIL	1.29785E-06	8.5565E-07	-3.83482E-07 2.97917E-06	.048294
(Constant)	.373045	.374949	-.363723 1.109813	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.965368	1.036	4.791	.0000
SSTAREG	.983867	1.016	22.093	.0000
MUIEF	.961043	1.041	-1.819	.0695
STYMANU	.735592	1.359	1.862	.0632
STYMIXTE	.718671	1.391	.761	.4467
MUTAIL	.965201	1.036	1.517	.1300
(Constant)			.995	.3203

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNSCFP	SSTAREG	MUIEF	STYMANU	STYMIXTE
1	4.22584	1.000	.00248	.01331	.01428	.00360	.01027	.01004
2	1.07592	1.982	.00009	.00054	.00000	.00021	.15235	.16921
3	.82538	2.263	.00008	.00003	.00958	.00004	.14734	.03251
4	.33290	3.563	.00007	.21757	.70380	.00006	.10901	.03803
5	.31116	3.685	.00009	.51424	.03357	.00431	.31313	.35911
6	.19860	4.613	.03489	.11951	.17557	.14675	.24683	.37824
7	.03019	11.831	.96230	.13479	.06320	.84505	.02107	.01286

MUTAIL

1	.00707
2	.21797
3	.71530
4	.00541
5	.02341
6	.03055
7	.00028

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXIII

Equation # 10.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c.e c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MUIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIXTE	.372	.484	Unités mixtes
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	STYPLEIN	MUIEF	STYMANU	STYMIXTE	MUTAIL
SPROTOT	1.000	.178	.714	-.129	.130	-.053	.034
	.	.000	.000	.002	.002	.123	.229
SCSNFCFP	.178	1.000	-.002	-.163	.000	.035	.059
	.000	.	.486	.000	.497	.223	.099
STYPLEIN	.714	-.002	1.000	-.045	.122	-.039	-.032
	.000	.486	.	.164	.004	.195	.242
MUIEF	-.129	-.163	-.045	1.000	-.033	.073	.027
	.002	.000	.164	.	.238	.055	.279
STYMANU	.130	.000	.122	-.033	1.000	-.508	.067
	.002	.497	.004	.238	.	.000	.071
STYMIXTE	-.053	.035	-.039	.073	-.508	1.000	-.162
	.123	.223	.195	.055	.000	.	.000
MUTAIL	.034	.059	-.032	.027	.067	-.162	1.000
	.229	.099	.242	.279	.071	.000	.

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

Descriptive Statistics are printed on Page 42

Block Number 1. Method: Enter

SCSNFCFP STYPLEIN MUIEF STYMANU STYMIXTE MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. MUTAIL Taille des municipalités.
- 2.. MUIEF Indice d'effort fiscal.
- 3.. STYPLEIN Emploi à temps plein
- 4.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
- 5.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
- 6.. STYMIXTE Unités mixtes

Multiple R .74163
 R Square .55001
 Adjusted R Square .54432
 Standard Error 1.74970

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1773.68135	295.61356
Residual	474	1451.12115	3.06144

F = 96.56039 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intrvl B	Beta
SCSNSCFP	.906690	.172882	.566980 1.246401	.164462
STYPLEIN	3.827781	.168245	3.497182 4.158379	.707623
MUIEF	-.323195	.144520	-.607174 -.039216	-.070223
STYMANU	.224449	.202994	-.174430 .623329	.039856
STYMIKTE	.010238	.194739	-.372422 .392897	.001911
MUTAIL	1.24779E-06	8.4273E-07	-4.08147E-07 2.90373E-06	.046431
(Constant)	.503849	.366961	-.217222 1.224920	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.965404	1.036	5.245	.0000
STYPLEIN	.981358	1.019	22.751	.0000
MUIEF	.962797	1.039	-2.236	.0258
STYMANU	.730644	1.369	1.106	.2694
STYMIKTE	.718294	1.392	.053	.9581
MUTAIL	.965421	1.036	1.481	.1394
(Constant)			1.373	.1704

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNSCFP	STYPLEIN	MUIEF	STYMANU	STYMIKTE
1	4.22941	1.000	.00250	.01323	.01428	.00360	.01025	.01007
2	1.07593	1.983	.00009	.00053	.00000	.00021	.15131	.16909
3	.82630	2.262	.00007	.00007	.01004	.00003	.14656	.03212
4	.33555	3.550	.00009	.45589	.52087	.00011	.01192	.00131
5	.30245	3.740	.00005	.24552	.22935	.00312	.43845	.42896
6	.19989	4.600	.03591	.14525	.17216	.14686	.22229	.34739
7	.03048	11.780	.96128	.13951	.05330	.84607	.01922	.01107

MUTAIL

1	.00704
2	.21812
3	.71352
4	.01720
5	.01501
6	.02888
7	.00023

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXIV

Equation # 11.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNSCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
MJIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes ddans l'unité de négociation
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNSCFP	SSTAREG	MJIEF	SHPERCEN	MUTAIL
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.129	.098	.034
	.	.000	.000	.002	.016	.229
SCSNSCFP	.178	1.000	.017	-.163	-.004	.059
	.000	.	.356	.000	.462	.099
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.067	.092	-.031
	.000	.356	.	.071	.022	.248
MJIEF	-.129	-.163	-.067	1.000	.006	.027
	.002	.000	.071	.	.449	.279
SHPERCEN	.098	-.004	.092	.006	1.000	-.006
	.016	.462	.022	.449	.	.450
MUTAIL	.034	.059	-.031	.027	-.006	1.000
	.229	.099	.248	.279	.450	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

Descriptive Statistics are printed on Page 97

Block Number 1. Method: Enter
SCSNSCFP SSTAREG MJIEF SHPERCEN MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. MUTAIL Taille des municipalités.
- 2.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes ddans l'unité de négociation
- 3.. MJIEF Indice d'effort fiscal.
- 4.. SSTAREG Statut d'employé régulier
- 5.. SCSNSCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP

Multiple R .73076
R Square .53401
Adjusted R Square .52910
Standard Error 1.77867

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1722.06617	344.41323
Residual	475	1502.73632	3.16366

F = 108.86560 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Interval B	Beta
SCSNSCFP	.846716	.175396	.502068 1.191365	.153583
SSTAREG	3.780395	.170625	3.445122 4.115667	.698863
MUIEF	-.267441	.146527	-.555363 .020480	-.058109
SHPERCEN	.002921	.002613	-.002215 .008056	.035154
MUTAIL	1.30320E-06	8.4415E-07	-3.55536E-07 2.96193E-06	.048493
(Constant)	.349967	.393906	-.424045 1.123980	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.969247	1.032	4.827	.0000
SSTAREG	.986037	1.014	22.156	.0000
MUIEF	.967873	1.033	-1.825	.0686
SHPERCEN	.991338	1.009	1.117	.2643
MUTAIL	.994287	1.006	1.544	.1233
(Constant)			.888	.3747

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNSCFP	SSTAREG	MUIEF	SHPERCEN	MUTAIL
1	4.33671	1.000	.00215	.01263	.01367	.00345	.00879	.00733
2	.88063	2.219	.00028	.00062	.00773	.00039	.00206	.97589
3	.33443	3.601	.00019	.48759	.50279	.00000	.00108	.01287
4	.27229	3.991	.00604	.34003	.41952	.03477	.15200	.00102
5	.14729	5.426	.02296	.02409	.00395	.16585	.74966	.00283
6	.02864	12.305	.96838	.13505	.05235	.79554	.08641	.00007

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXV

Equation #12.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Devia	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c.e c.c..
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MUIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes ddans l'unité de négociation
MUTAIL	31880.636	96448.916	Taille des municipalités.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	STYPLEIN	MUIEF	SCSNFCFP	SHPERCEN	MUTAIL
SPROTOT	1.000	.714	-.129	.178	.098	.034
	.	.000	.002	.000	.016	.229
STYPLEIN	.714	1.000	-.045	-.002	.135	-.032
	.000	.	.164	.486	.001	.242
MUIEF	-.129	-.045	1.000	-.163	.006	.027
	.002	.164	.	.000	.449	.279
SCSNFCFP	.178	-.002	-.163	1.000	-.004	.059
	.000	.486	.000	.	.462	.099
SHPERCEN	.098	.135	.006	-.004	1.000	-.006
	.016	.001	.449	.462	.	.450
MUTAIL	.034	-.032	.027	.059	-.006	1.000
	.229	.242	.279	.099	.450	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

Descriptive Statistics are printed on Page 53

Block Number 1. Method: Enter

STYPLEIN MUIEF SCSNFCFP SHPERCEN MUTAIL

Variable(s) Entered on Step Number

1.. MUTAIL Taille des municipalités.
 2.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes ddans l'unité de négociation
 3.. MUIEF Indice d'effort fiscal.
 4.. STYPLEIN Emploi à temps plein
 5.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP

Multiple R .74063
 R Square .54854
 Adjusted R Square .54379
 Standard Error 1.75071

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1768.92834	353.78567
Residual	475	1455.87415	3.06500

F = 115.42769 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intrvl B	Beta
STYPLEIN	3.851434	.168575	3.520190 4.182678	.711996
MUIEF	-.328223	.144070	-.611316 -.045130	-.071316
SCSNFCFP	.905271	.172638	.566043 1.244498	.164204
SHPERCEN	2.72169E-04	.002585	-.004808 .005352	.003276
MUTAIL	1.31670E-06	8.3089E-07	-3.15984E-07 2.94937E-06	.048995
(Constant)	.552114	.384826	-.204058 1.308285	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
STYPLEIN	.978663	1.022	22.847	.0000
MUIEF	.969949	1.031	-2.278	.0232
SCSNFCFP	.969270	1.032	5.244	.0000
SHPERCEN	.981517	1.019	.105	.9162
MUTAIL	.994271	1.006	1.585	.1137
(Constant)			1.435	.1520

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	STYPLEIN	MUIEF	SCSNFCFP	SHPERCEN	MUTAIL
1	4.34002	1.000	.00218	.01360	.00345	.01256	.00872	.00730
2	.88106	2.219	.00028	.00785	.00039	.00054	.00210	.97504
3	.34161	3.564	.00021	.44832	.00000	.50918	.00375	.01353
4	.26074	4.080	.00724	.48943	.03906	.31358	.14104	.00151
5	.14759	5.423	.02276	.00023	.15929	.02484	.76214	.00257
6	.02897	12.241	.96733	.04057	.79781	.13930	.08225	.00005

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXVI

Equation # 13.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
MUIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIKTE	.372	.484	Unités mixtes
STAILUMI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	MUIEF	STYMANU	STYMIKTE	STAILUMI
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.129	.130	-.053	.018
	.	.000	.000	.002	.002	.123	.350
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	-.163	.000	.035	.065
	.000	.	.356	.000	.497	.223	.077
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.067	.103	-.057	-.037
	.000	.356	.	.071	.012	.105	.212
MUIEF	-.129	-.163	-.067	1.000	-.033	.073	.038
	.002	.000	.071	.	.238	.055	.203
STYMANU	.130	.000	.103	-.033	1.000	-.508	.040
	.002	.497	.012	.238	.	.000	.191
STYMIKTE	-.053	.035	-.057	.073	-.508	1.000	-.096
	.123	.223	.105	.055	.000	.	.017
STAILUMI	.018	.065	-.037	.038	.040	-.096	1.000
	.350	.077	.212	.203	.191	.017	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

Descriptive Statistics are printed on Page 86

Block Number 1. Method: Enter
SCSNFCFP SSTAREG MUIEF STYMANU STYMIKTE STAILUMI

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. STAILUMI Taille de l'unité de négociation.
- 2.. SSTAREG Statut d'employé régulier
- 3.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
- 4.. STYMANU Unités d'employés manuels uniquement
- 5.. MUIEF Indice d'effort fiscal.
- 6.. STYMIKTE Unités mixtes

Multiple R .73154 R Square .53515
Adjusted R Square .52927 Standard Error 1.77835

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1725.75935	287.62656
Residual	474	1499.04315	3.16254

F = 90.94801 Signif F = .0000

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confdnce	Intrvl B	Beta
SCSNFCFP	.845433	.175778	.500034	1.190833	.153350
SSTAREG	3.766474	.170793	3.430868	4.102079	.696289
MUIEF	-.265306	.147072	-.554300	.023687	-.057645
STYMANU	.379341	.205603	-.024666	.783347	.067360
STYMIKTE	.124525	.196366	-.261331	.510381	.023247
STAILUNI	1.75044E-04	1.5902E-04	-1.37421E-04	4.87510E-04	.034804
(Constant)	.400207	.374812	-.336291	1.136705	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNFCFP	.964703	1.037	4.810	.0000
SSTAREG	.983743	1.017	22.053	.0000
MUIEF	.960375	1.041	-1.804	.0719
STYMANU	.735738	1.359	1.845	.0657
STYMIKTE	.729773	1.370	.634	.5263
STAILUNI	.981013	1.019	1.101	.2715
(Constant)			1.068	.2862

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNFCFP	SSTAREG	MUIEF	STYMANU	STYMIKTE
1	4.16648	1.000	.00256	.01371	.01475	.00370	.01047	.01078
2	1.05163	1.990	.00006	.00022	.00001	.00014	.15588	.15953
3	.90465	2.146	.00005	.00015	.00655	.00001	.12668	.04799
4	.33235	3.541	.00008	.22381	.70479	.00006	.10174	.03557
5	.31337	3.646	.00004	.49037	.03254	.00361	.34065	.37591
6	.20134	4.549	.03442	.13515	.17898	.14445	.24375	.35822
7	.03019	11.747	.96279	.13658	.06239	.84803	.02084	.01200

STAILUNI

1	.00385
2	.27590
3	.68665
4	.00810
5	.01303
6	.01222
7	.00025

| | | | MULTIPLE REGRESSION | | | |

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXVII

Equation # 14.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNSCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MJIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.
STYMANU	.304	.460	Unités d'employés manuels uniquement
STYMIXTE	.372	.484	Unités mixtes

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNSCFP	STYPLEIN	MJIEF	STAILUNI	STYMANU	STYMIXTE
SPROTOT	1.000	.178	.714	-.129	.018	.130	-.053
	.	.000	.000	.002	.350	.002	.123
SCSNSCFP	.178	1.000	-.002	-.163	.065	.000	.035
	.000	.	.486	.000	.077	.497	.223
STYPLEIN	.714	-.002	1.000	-.045	-.033	.122	-.039
	.000	.486	.	.164	.234	.004	.195
MJIEF	-.129	-.163	-.045	1.000	.038	-.033	.073
	.002	.000	.164	.	.203	.238	.055
STAILUNI	.018	.065	-.033	.038	1.000	.040	-.096
	.350	.077	.234	.203	.	.191	.017
STYMANU	.130	.000	.122	-.033	.040	1.000	-.508
	.002	.497	.004	.238	.191	.	.000
STYMIXTE	-.053	.035	-.039	.073	-.096	-.508	1.000
	.123	.223	.195	.055	.017	.000	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

Descriptive Statistics are printed on Page 38

Block Number 1. Method: Enter

SCSNSCFP STYPLEIN MJIEF STAILUNI STYMANU STYMIXTE

Variable(s) Entered on Step Number

1..	STYMIXTE	Unités mixtes
2..	SCSNSCFP	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
3..	STYPLEIN	Emploi à temps plein
4..	STAILUNI	Taille de l'unité de négociation.
5..	MJIEF	Indice d'effort fiscal.
6..	STYMANU	Unités d'employés manuels uniquement

Multiple R .74086
 R Square .54888
 Adjusted R Square .54317
 Standard Error 1.75190

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	6	1770.01584	295.00264
Residual	474	1454.78665	3.06917

F = 96.11805 Signif F = .0000

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Intrvl B	Beta
SCSNFCFP	.912013	.173160	.571757 1.252269	.165427
STYPLEIN	3.824771	.168451	3.493768 4.155774	.707066
MJIEF	-.320720	.144755	-.605160 -.036280	-.069685
STAILUNI	1.56033E-04	1.5662E-04	-1.51719E-04 4.63785E-04	.031024
STYMANU	.221401	.203232	-.177946 .620749	.039315
STYMIKTE	-.016084	.193511	-.396330 .364161	-.003003
(Constant)	.530312	.366888	-.190615 1.251239	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNFCFP	.964745	1.037	5.267	.0000
STYPLEIN	.981434	1.019	22.706	.0000
MJIEF	.962099	1.039	-2.216	.0272
STAILUNI	.981436	1.019	.996	.3196
STYMANU	.730775	1.368	1.089	.2765
STYMIKTE	.729281	1.371	-.083	.9338
(Constant)			1.445	.1490

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNFCFP	STYPLEIN	MJIEF	STAILUNI	STYMANU
1	4.17041	1.000	.00258	.01363	.01475	.00370	.00385	.01044
2	1.05164	1.991	.00006	.00023	.00001	.00014	.27514	.15493
3	.90475	2.147	.00005	.00018	.00653	.00001	.68760	.12616
4	.33597	3.523	.00012	.47256	.50420	.00010	.01623	.00486
5	.30417	3.703	.00003	.20885	.24600	.00249	.00602	.46687
6	.20259	4.537	.03535	.16321	.17587	.14451	.01081	.21773
7	.03047	11.698	.96181	.14134	.05263	.84905	.00034	.01901

STYMIKTE

1	.01080
2	.15971
3	.04725
4	.00431
5	.44165
6	.32601
7	.01028

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c.

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXVIII

Equation # 15.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
SSTAREG	.644	.479	Statut d'employé régulier
MUIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	SCSNFCFP	SSTAREG	MUIEF	STAILUNI	SHPERCEN
SPROTOT	1.000	.178	.707	-.129	.018	.098
	.	.000	.000	.002	.350	.016
SCSNFCFP	.178	1.000	.017	-.163	.065	-.004
	.000	.	.356	.000	.077	.462
SSTAREG	.707	.017	1.000	-.067	-.037	.092
	.000	.356	.	.071	.212	.022
MUIEF	-.129	-.163	-.067	1.000	.038	.006
	.002	.000	.071	.	.203	.449
STAILUNI	.018	.065	-.037	.038	1.000	.009
	.350	.077	.212	.203	.	.418
SHPERCEN	.098	-.004	.092	.006	.009	1.000
	.016	.462	.022	.449	.418	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c..

Descriptive Statistics are printed on Page 94

Block Number 1. Method: Enter
SCSNFCFP SSTAREG MUIEF STAILUNI SHPERCEN

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
- 2.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSM ou au SCFP
- 3.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
- 4.. SSTAREG Statut d'employé régulier
- 5.. MUIEF Indice d'effort fiscal.

Multiple R .72999
R Square .53288
Adjusted R Square .52797
Standard Error 1.78081

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1718.44047	343.68809
Residual	475	1506.36202	3.17129

F = 108.37491 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Interval B		Beta
SCSNSCFP	.849917	.175710	.504652	1.195182	.154164
SSTAREG	3.779398	.170865	3.443653	4.115142	.698679
MUIEF	-.267192	.146776	-.555602	.021219	-.058055
STAILUNI	1.75929E-04	1.5836E-04	-1.35234E-04	4.87093E-04	.034980
SHPERCEN	.002872	.002617	-.002270	.008014	.034565
(Constant)	.372878	.394178	-.401670	1.147425	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
SCSNSCFP	.968117	1.033	4.837	.0000
SSTAREG	.985639	1.015	22.119	.0000
MUIEF	.966922	1.034	-1.820	.0693
STAILUNI	.991967	1.008	1.111	.2671
SHPERCEN	.991184	1.009	1.097	.2730
(Constant)			.946	.3446

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	SCSNSCFP	SSTAREG	MUIEF	STAILUNI	SHPERCEN
1	4.27340	1.000	.00222	.01303	.01415	.00356	.00394	.00909
2	.94396	2.128	.00016	.00007	.00477	.00018	.98020	.00087
3	.33411	3.576	.00019	.48364	.50689	.00000	.01390	.00123
4	.27235	3.961	.00604	.34182	.41874	.03473	.00065	.15093
5	.14755	5.382	.02281	.02488	.00374	.16446	.00072	.75145
6	.02863	12.218	.96858	.13657	.05170	.79708	.00059	.08643

End Block Number 1 All requested variables entered.

Annexe XXIX

Equation # 16.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
SPROTOT	3.050	2.592	Protection procurée par une c.c..
STYPLEIN	.644	.479	Emploi à temps plein
MUIEF	1.985	.563	Indice d'effort fiscal.
SCSNFCFP	.672	.470	Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP
SHPERCEN	63.071	31.199	Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
STAILUNI	112.098	515.367	Taille de l'unité de négociation.

N of Cases = 481

Correlation. 1-tailed Sig:

	SPROTOT	STYPLEIN	MUIEF	SCSNFCFP	SHPERCEN	STAILUNI
SPROTOT	1.000	.714	-.129	.178	.098	.018
	.	.000	.002	.000	.016	.350
STYPLEIN	.714	1.000	-.045	-.002	.135	-.033
	.000	.	.164	.486	.001	.234
MUIEF	-.129	-.045	1.000	-.163	.006	.038
	.002	.164	.	.000	.449	.203
SCSNFCFP	.178	-.002	-.163	1.000	-.004	.065
	.000	.486	.000	.	.462	.077
SHPERCEN	.098	.135	.006	-.004	1.000	.009
	.016	.001	.449	.462	.	.418
STAILUNI	.018	-.033	.038	.065	.009	1.000
	.350	.234	.203	.077	.418	.

||| MULTIPLE REGRESSION |||

Equation Number 1 Dependent Variable.. SPROTOT Protection procurée par une c.c..

Descriptive Statistics are printed on Page 50

Block Number 1. Method: Enter

STYPLEIN MUIEF SCSNFCFP SHPERCEN STAILUNI

Variable(s) Entered on Step Number

1.. STAILUNI Taille de l'unité de négociation.
 2.. SHPERCEN Le pourcentage d'hommes dans l'unité de négociation
 3.. MUIEF Indice d'effort fiscal.
 4.. STYPLEIN Emploi à temps plein
 5.. SCSNFCFP Appartenance syndicale à la CSN ou au SCFP

Multiple R .73976
 R Square .54724
 Adjusted R Square .54247
 Standard Error 1.75323

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1764.73679	352.94736
Residual	475	1460.06571	3.07382

F = 114.82360 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Interval B	Beta
STYPLEIN	3.849340	.168831	3.517591 4.181089	.711608
MUIEF	-.327482	.144351	-.611127 -.043837	-.071155
SCSNFCFP	.909387	.172985	.569476 1.249298	.164951
SHPERCEN	2.27411E-04	.002589	-.004860 .005315	.002737
STAILUNI	1.66467E-04	1.5589E-04	-1.39844E-04 4.72778E-04	.033099
(Constant)	.575367	.385193	-.181526 1.332260	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
STYPLEIN	.978497	1.022	22.800	.0000
MUIEF	.968955	1.032	-2.269	.0237
SCSNFCFP	.968158	1.033	5.257	.0000
SHPERCEN	.981331	1.019	.088	.9300
STAILUNI	.992182	1.008	1.068	.2861
(Constant)			1.494	.1359

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions					
			Constant	STYPLEIN	MUIEF	SCSNFCFP	SHPERCEN	STAILUNI
1	4.27707	1.000	.00225	.01408	.00356	.01295	.00902	.00395
2	.94370	2.129	.00016	.00460	.00018	.00006	.00091	.98078
3	.34157	3.539	.00022	.45345	.00000	.50381	.00403	.01323
4	.26087	4.049	.00724	.48768	.03902	.31669	.13967	.00079
5	.14784	5.379	.02259	.00017	.15787	.02561	.76408	.00056
6	.02895	12.155	.96756	.04002	.79937	.14088	.08229	.00069

End Block Number 1 All requested variables entered